



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n^o 35

(1996, chapitre 43)

Loi sur l'équité salariale

Présenté le 15 mai 1996
Principe adopté le 29 mai 1996
Adopté le 21 novembre 1996
Sanctionné le 21 novembre 1996

Éditeur officiel du Québec
1996

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Il oblige tout employeur dont l'entreprise compte dix salariés ou plus mais moins de 50 à déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine.

L'employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus doit établir un programme d'équité salariale. Il doit de plus, sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, établir un programme distinct applicable à ces salariés.

L'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit en outre permettre la participation des salariés à l'établissement de ce programme en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel ceux-ci sont représentés.

Un programme d'équité salariale comprend quatre étapes, à savoir: l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise; la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation; l'évaluation de ces catégories, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux ainsi que le calcul des ajustements salariaux et, enfin, les modalités de versement de ces ajustements.

Les résultats des démarches d'équité salariale devront être affichés dans des endroits visibles et facilement accessibles aux

salariés visés par ce programme, avec des renseignements sur les droits des salariés et sur les délais pour les exercer.

Pour faciliter l'établissement de programmes d'équité salariale, un comité sectoriel, composé de représentants d'employeurs et de représentants de salariés, peut être institué afin de développer des éléments d'un programme qui pourraient être utilisés dans une entreprise d'un secteur d'activités.

Le délai dans lequel les ajustements salariaux doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété est de quatre ans. Après ce délai, l'employeur doit payer les premiers ajustements salariaux, ceux-ci pouvant être étalés sur une période de quatre ans. Il est par ailleurs interdit à l'employeur, pour atteindre l'équité, de diminuer les salaires.

L'employeur doit, par la suite, maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Dans ce dernier cas, l'association accréditée doit s'assurer de ce maintien.

Des dispositions relatives aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours avant la date de la sanction de la loi sont prévues, lesquelles permettent à certaines conditions de les reconnaître, en tout ou en partie, conformes à la loi.

Le projet de loi prévoit des dispositions relatives aux recours qui peuvent être exercés devant la Commission de l'équité salariale et par la suite devant le Tribunal du travail. Il comporte en outre des dispositions relatives aux pouvoirs réglementaires. Il contient aussi des dispositions de nature pénale, ainsi que des dispositions transitoires et de concordance.

La Commission de l'équité salariale, instituée en vertu de cette loi, est chargée de l'administration de celle-ci. Le ministre du Travail est chargé de son application.

LOI MODIFIÉE PAR CE PROJET :

– Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., chapitre C-12).

Projet de loi n^o 35

Loi sur l'équité salariale

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT:

CHAPITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

2. La présente loi a effet malgré toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel de travail, d'une convention collective au sens du paragraphe *d* de l'article 1 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27), d'un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., chapitre D-2), de toute convention collective conclue en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., chapitre R-20) ou de toute entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet.

3. La présente loi lie le gouvernement, ses ministères, ses organismes et ceux qui en sont mandataires.

Pour l'application de la présente loi:

1^o le Conseil du trésor est l'employeur du gouvernement, de ses ministères et des organismes du gouvernement dont le personnel

est nommé ou rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F-3.1.1), des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), ainsi que de tout organisme dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de ses salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement;

2° le gouvernement, ses ministères et les organismes du gouvernement dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique, les collèges, les commissions scolaires et les établissements visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, ainsi que tout organisme dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de ses salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, constituent une seule entreprise;

3° l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic exerce les droits et assume les obligations de l'association accréditée pour les secteurs public et parapublic.

4. La présente loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus.

Est un employeur quiconque fait exécuter un travail par un salarié.

5. Pour l'application de la présente loi, une fédération de caisses d'épargne et de crédit ou une confédération de caisses d'épargne et de crédit au sens de la Loi sur les caisses d'épargne et de crédit (L.R.Q., chapitre C-4.1) est, sur avis transmis à la Commission de l'équité salariale, réputée constituer une seule entreprise. La fédération ou la confédération est alors l'employeur de tous les salariés des caisses d'épargne et de crédit et, le cas échéant, des fédérations de caisses d'épargne et de crédit qui lui sont affiliées. Elle doit informer les salariés et les associations accréditées au sens du Code du travail qui représentent des salariés de ces caisses ou de ces fédérations de la transmission de cet avis ou de sa révocation.

6. Pour l'application de la présente loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de salariés de cette entreprise au cours des 12 mois qui précèdent le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent article*). Cette moyenne est établie en fonction du nombre de salariés inscrits sur le registre de l'employeur par période de paie.

Dans le cas d'une entreprise qui commence ses activités durant la période de 12 mois qui précèdent le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent article*) ou après cette date, la période de référence est la période de 12 mois commençant à la date où le premier salarié est au service de l'employeur.

7. Une personne demeure assujettie aux mêmes obligations qui lui ont été imposées en vertu de la présente loi, malgré le changement du nombre de salariés de l'entreprise.

8. Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception:

1° d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, reconnu par le ministère de l'Éducation, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;

2° d'un étudiant qui travaille durant ses vacances;

3° d'un stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi;

4° d'un stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.R.Q., chapitre E-20.1);

5° d'une personne qui, dans le cadre de sa participation à une mesure visant son intégration professionnelle, est admissible à une prestation d'aide de dernier recours en vertu de la Loi sur la sécurité du revenu (L.R.Q., chapitre S-3.1.1) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;

6° d'un cadre supérieur;

7° d'un policier ou d'un pompier.

9. La présente loi ne s'applique pas à un travailleur autonome, à savoir la personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi.

Est considéré être un salarié à l'emploi d'une personne le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour celle-ci des activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise de cette personne, sauf:

1^o s'il exerce ces activités:

a) simultanément pour plusieurs personnes;

b) dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables;

c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou

2^o s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

CHAPITRE II

MODALITÉS D'APPLICATION

SECTION I

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 100 SALARIÉS OU PLUS

§ 1. — *Dispositions générales*

10. L'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 11, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

11. Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 10.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 10. L'employeur peut alors y établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.

12. Des employeurs peuvent élaborer des modalités communes d'établissement d'un programme d'équité salariale applicable à chacune des entreprises. L'élaboration de ces modalités communes doit se faire avec l'accord des comités d'équité salariale de chacune des entreprises.

Chaque employeur demeure responsable, dans son entreprise, de l'établissement du programme d'équité salariale conformément aux autres conditions prévues à la présente loi.

13. Lorsque dans une entreprise il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, le programme d'équité salariale doit être établi conformément au règlement de la Commission.

14. Un employeur doit, à la demande de la Commission, afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés ou distribuer aux salariés tout document d'information relatif à l'équité salariale qu'elle lui fournit.

15. L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.

§ 2. — *Participation des salariés à un comité d'équité salariale*

16. Un employeur doit permettre la participation des salariés à l'établissement d'un programme d'équité salariale en instituant un comité d'équité salariale au sein duquel ils sont représentés.

17. Un comité d'équité salariale est formé d'au moins trois membres.

Au moins les deux tiers des membres du comité d'équité salariale représentent les salariés. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes.

Les autres membres du comité représentent l'employeur et sont désignés par celui-ci.

18. Lorsque tous les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par une association accréditée, celle-ci désigne leurs représentants au sein du comité d'équité salariale. Elle peut convenir avec l'employeur de l'application de modalités de participation des salariés différentes de celles prévues à la présente sous-section, sous réserve que les membres représentant les salariés soient, pour au moins la moitié d'entre eux, des femmes.

19. Lorsqu'un programme d'équité salariale ne vise que des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ceux-ci désignent leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

20. Lorsque les salariés visés par un programme d'équité salariale sont représentés par plus d'une association accréditée ou lorsque certains de ces salariés ne sont pas ainsi représentés, les membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale sont désignés comme suit :

1° chaque association accréditée qui représente des salariés désigne un membre ;

2° les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un membre ;

3° lorsque les salariés représentés par une même association accréditée ou lorsque les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée forment la majorité des salariés visés par le programme, cette association ou les salariés non représentés désignent une majorité de membres représentant les salariés.

L'employeur peut accorder à une association accréditée visée au paragraphe 1° et aux salariés visés au paragraphe 2° du premier alinéa le droit de désigner plus d'un membre. Dans la détermination du nombre de membres supplémentaires, l'employeur doit, tout en respectant les dispositions du paragraphe 3° du premier alinéa, tenir compte de la proportion du nombre de salariés représentés par cette association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

21. Les membres représentant les salariés au sein d'un comité d'équité salariale ne peuvent, en application du premier alinéa de l'article 20, excéder le nombre 12.

Lorsque, en application du premier alinéa de l'article 20, ce nombre excéderait 12, les modalités de désignation de ces 12 membres sont déterminées par entente entre l'employeur et les salariés ou, à défaut d'entente, par la Commission sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association. Dans la détermination de ces modalités, la Commission doit tenir compte notamment de la proportion du nombre de salariés représentés par une association accréditée et du nombre de ceux qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ainsi que de la présence de catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine parmi ces salariés.

22. Une association accréditée ou un salarié non représenté par une telle association peut s'adresser à la Commission afin qu'elle détermine si le nombre de ses représentants au sein du comité d'équité salariale est conforme aux dispositions de l'article 20.

23. L'employeur doit permettre la tenue, sur les lieux de travail, d'une réunion des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée afin qu'ils puissent désigner leurs représentants au sein du comité d'équité salariale.

24. La désignation des représentants des salariés au sein d'un comité d'équité salariale doit être effectuée de manière à favoriser une représentation des principales catégories d'emplois à prédominance féminine et des principales catégories d'emplois à prédominance masculine.

25. L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité d'équité salariale.

Si, sur une question donnée, il n'y a pas de décision majoritaire au sein des représentants des salariés, l'employeur décide seul de cette question.

26. L'employeur doit fournir au salarié membre d'un comité d'équité salariale qui participe à l'établissement d'un programme d'équité salariale la formation requise pour ce faire.

Les coûts liés à cette formation sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (1995, chapitre 43).

27. Le comité d'équité salariale doit établir ses propres règles de fonctionnement, dont celles relatives à la tenue de ses réunions.

28. Un salarié qui est membre du comité d'équité salariale peut, sans perte de salaire, s'absenter de son travail le temps nécessaire pour participer à la formation et aux réunions du comité, ainsi que pour effectuer toute tâche requise par le comité. Il est alors réputé être au travail et doit être rémunéré au taux normal.

29. L'employeur est tenu de divulguer aux membres du comité d'équité salariale l'information nécessaire à l'établissement du programme d'équité salariale. Il doit, en outre, faciliter la collecte des renseignements nécessaires.

Les membres du comité sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements ainsi obtenus.

30. À défaut par l'association accréditée ou par les salariés de désigner leurs représentants au sein d'un comité d'équité salariale, l'employeur établit seul le programme d'équité salariale applicable à ses salariés.

Il doit alors transmettre à la Commission un avis à l'effet que l'association ou les salariés ne participent pas ou ne participent plus à un tel comité et lui indiquer qu'il élabore seul le programme applicable à ces salariés. Il doit en outre afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, une copie de cet avis.

SECTION II

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS OU PLUS MAIS DE MOINS DE 100

31. Un employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés doit établir, conformément à la présente loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

Sauf pour les établissements qui ont fait l'objet d'une entente en vertu du deuxième alinéa de l'article 32, un employeur peut s'adresser à la Commission pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

Il peut choisir d'instituer un comité d'équité salariale conformément aux articles 16 à 29.

32. Sur demande d'une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise, l'employeur et cette association établissent conjointement un programme d'équité salariale applicable

à ces salariés dans l'ensemble de son entreprise ou un ou plusieurs programmes applicables à ces salariés en fonction de l'autorisation obtenue en vertu du deuxième alinéa de l'article 31.

En outre, l'employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise qui n'ont pas fait l'objet d'une autorisation en vertu du deuxième alinéa de l'article 31. L'employeur peut alors y établir un programme distinct applicable aux salariés non représentés par l'association accréditée.

Dans l'établissement conjoint du programme d'équité salariale, l'employeur et l'association accréditée ont les mêmes obligations que celles imposées à un comité d'équité salariale au chapitre IV.

L'article 29 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.

33. Les articles 12 à 15 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

SECTION III

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

34. Un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés doit déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine. À ces fins, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

Il peut choisir d'établir un programme d'équité salariale aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises de 50 salariés ou plus. En ce cas, il doit aviser la Commission et afficher une copie de cet avis dans un endroit visible et accessible aux salariés.

35. Un employeur doit afficher à l'expiration du délai prévu à l'article 37, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés, les ajustements salariaux qu'il a déterminés pour atteindre l'équité salariale ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

Cet affichage doit comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les recours prévus à l'article 99.

36. Les articles 12 à 15 s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

Les dispositions relatives aux modalités de versement des ajustements salariaux prévues aux articles 70 à 74 s'appliquent à cet employeur.

SECTION IV

DÉLAIS APPLICABLES

37. Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans de l'entrée en vigueur du présent chapitre.

38. Lorsque dans une entreprise il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, les ajustements salariaux doivent avoir été déterminés ou le programme d'équité salariale doit être complété soit dans le délai prévu à l'article 37, soit dans un délai de deux ans de l'entrée en vigueur du règlement de la Commission pris en vertu, selon le cas, des paragraphes 1^o ou 2^o du premier alinéa de l'article 114, selon la plus éloignée de ces échéances.

39. Dans le cas d'une entreprise qui commence ses activités durant la période de 12 mois qui précède le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 6*) ou après cette date, le délai prévu aux articles 37 et 38 s'applique à compter de la date qui suit d'un an la date du début de ses activités.

SECTION V

CHANGEMENTS DANS UNE ENTREPRISE ET MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

40. L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise.

Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Lors de cette négociation ou de ce

renouvellement, l'association accréditée en cause doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.

41. Si, avant qu'un programme d'équité salariale ait été complété, une association est accréditée en vertu du Code du travail pour représenter des salariés de l'entreprise, les obligations relatives à l'établissement de ce programme demeurent inchangées.

L'employeur peut, sur demande de cette association, choisir d'établir un programme d'équité salariale applicable aux salariés qu'elle représente.

42. L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique n'a aucun effet sur les obligations relatives aux ajustements salariaux ou à un programme d'équité salariale. Le nouvel employeur est lié par ces ajustements ou ce programme.

Lorsque plusieurs entreprises sont affectées par une modification de structure juridique par fusion ou autrement, les modalités d'application de la présente loi qui tiennent compte de la taille de l'entreprise sont, pour l'entreprise qui résulte de cette modification, déterminées en fonction de l'entreprise qui comptait le plus grand nombre de salariés.

43. Lorsque, à la suite de changements survenus dans l'entreprise, les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité salariale.

CHAPITRE III

COMITÉ SECTORIEL D'ÉQUITÉ SALARIALE

44. Une association sectorielle paritaire, une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations de salariés, un comité paritaire ou tout autre regroupement reconnu par la Commission, y compris un regroupement régional, peuvent, avec l'approbation de celle-ci, constituer un comité sectoriel d'équité salariale pour un secteur d'activités.

45. Le comité sectoriel est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants de salariés. La Commission prête assistance à ce comité.

46. Le comité sectoriel a pour mandat de faciliter les travaux des comités d'équité salariale ou, à défaut, des employeurs, dans l'établissement de programmes d'équité salariale, en développant les éléments suivants:

1° l'identification des principales catégories d'emplois à prédominance féminine et des principales catégories d'emplois à prédominance masculine;

2° la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois;

3° l'élaboration d'une démarche d'évaluation.

Il peut également développer tout autre élément relatif à un programme d'équité salariale.

Ces éléments doivent être exempts de discrimination fondée sur le sexe.

47. Les éléments développés en vertu de l'article 46 sont soumis à la Commission pour approbation.

S'ils sont approuvés par la Commission ces éléments peuvent alors être utilisés pour la détermination des ajustements salariaux ou pour l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise de ce secteur. Ce programme doit toutefois être complété conformément aux autres conditions prévues à la présente loi.

48. La Commission fournit, sur demande d'un comité d'équité salariale ou, en l'absence d'un tel comité, d'un employeur ou d'une association accréditée visée à l'article 32, les documents relatifs aux éléments prévus à l'article 46 qu'elle a approuvés.

49. Les éléments approuvés par la Commission utilisés dans la détermination des ajustements salariaux ou dans l'établissement d'un programme d'équité salariale ne peuvent faire l'objet d'un recours auprès de celle-ci.

CHAPITRE IV

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

50. Un programme d'équité salariale comprend :

1° l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise ;

2° la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation ;

3° l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux ;

4° les modalités de versement des ajustements salariaux.

51. L'employeur doit s'assurer que chacun des éléments du programme d'équité salariale, ainsi que l'application de ces éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

52. Lorsqu'il y a établissement de plus d'un programme d'équité salariale dans une entreprise et qu'aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine n'a été identifiée dans le cadre d'un programme, la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par ce programme doit être effectuée avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise.

SECTION II

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

53. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine.

54. Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois, occupés par des salariés, qui ont les caractéristiques communes suivantes :

- 1° des fonctions ou des responsabilités semblables ;
- 2° des qualifications semblables ;
- 3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi.

55. Une catégorie d'emplois est considérée, selon le cas, à prédominance féminine ou masculine lorsqu'au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe.

Une catégorie d'emplois peut aussi être considérée à prédominance féminine ou masculine, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1° lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif ;

2° lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine ;

3° lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels.

SECTION III

MÉTHODE D'ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

56. La méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur doit permettre une comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Elle doit mettre en évidence tant les caractères propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine que ceux propres aux catégories d'emplois à prédominance masculine.

57. La méthode d'évaluation doit tenir compte, pour chaque catégorie d'emplois, des facteurs suivants:

- 1° les qualifications requises;
- 2° les responsabilités assumées;
- 3° les efforts requis;
- 4° les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

58. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur détermine les outils et élabore une démarche d'évaluation des catégories d'emplois.

SECTION IV

ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS, ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX ET CALCUL DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

59. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit évaluer chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine suivant la méthode d'évaluation retenue.

60. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, aux fins d'estimer les écarts salariaux entre elles.

61. L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux prévue par règlement de la Commission.

62. L'estimation sur une base globale doit être effectuée par la comparaison de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.

63. L'estimation sur une base individuelle doit être effectuée par la méthode de comparaison par paire en comparant une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

Aux fins de l'application de la méthode de comparaison par paire, lorsqu'il existe plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine ayant la même valeur mais des rémunérations différentes, la comparaison s'effectue en utilisant la moyenne des rémunérations de ces catégories d'emplois.

Lorsque la méthode de comparaison par paire ne peut s'appliquer à une catégorie d'emplois à prédominance féminine, l'estimation de sa rémunération doit être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche.

64. Une méthode ne peut pas être utilisée si elle a pour effet d'exclure de la comparaison une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

65. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération d'une catégorie d'emplois comprend la rémunération flexible, si cette rémunération n'est pas également accessible aux catégories d'emplois comparées.

La rémunération flexible comprend notamment les rémunérations basées sur la compétence, le rendement et les formules d'intéressement liées à la performance de l'entreprise.

66. Lorsque les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être déterminée et elle doit, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, être incluse dans la rémunération.

Les avantages à valeur pécuniaire comprennent, outre les indemnités et les primes:

1^o les éléments du temps chômé et payé tels, les congés de maladie, les congés sociaux et parentaux, les vacances et jours fériés, les périodes de repos ou de repas ou tout autre élément de même nature;

2^o les régimes de retraite et de prévoyance collective, tels les caisses de retraite, les régimes d'assurance-maladie ou d'invalidité et tout autre régime collectif;

3^o les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes ou d'autres vêtements, sauf lorsqu'ils sont exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1) ou lorsque ces uniformes ou vêtements sont requis par l'emploi, le stationnement, les allocations pour repas, la

fourniture de véhicules, le paiement de cotisations professionnelles, les congés payés pour études, le remboursement des frais de scolarité, les prêts à taux réduit ou toute autre forme d'avantages.

67. Ne sont pas prises en compte, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères suivants :

1° l'ancienneté, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe ;

2° une affectation à durée déterminée notamment dans le cadre d'un programme de formation, d'apprentissage ou d'initiation au travail ;

3° la région dans laquelle le salarié occupe son emploi, sauf si l'application de ce critère a des effets discriminatoires selon le sexe ;

4° une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée ;

5° un salaire étoilé, à savoir le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation ou d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, est maintenu à un même niveau jusqu'à ce que le salaire attribuable à la nouvelle catégorie d'emplois de cette personne rejoigne son salaire ;

6° l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi.

68. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit effectuer le calcul des ajustements salariaux destinés à corriger les écarts salariaux.

SECTION V

MODALITÉS DE VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

69. L'employeur doit prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux après consultation du comité d'équité salariale ou de l'association accréditée visée à l'article 32.

70. Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.

71. L'employeur doit payer les premiers ajustements salariaux à la date où le programme d'équité salariale doit être complété ou, s'il s'agit d'un employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés, à la date où les ajustements salariaux doivent être déterminés.

À défaut par l'employeur de verser les ajustements salariaux dans les délais applicables, ces ajustements portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.

72. La Commission peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui lui démontre son incapacité de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement de ces ajustements.

Par ailleurs, la Commission peut, lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que la situation financière de l'employeur s'est améliorée, exiger le versement de ces ajustements ou établir de nouvelles modalités.

Elle peut à ces fins requérir de l'employeur tout document ou renseignement, notamment les résultats de toute démarche effectuée auprès d'une institution financière en vue d'obtenir un prêt.

73. Un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. Aux fins du présent article, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire.

74. Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine ainsi que leurs modalités de versement, établis conformément à la présente loi, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective applicable aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

SECTION VI

AFFICHAGE

75. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1^o et 2^o de l'article 50 sont complétées, en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés de renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les délais pour les exercer.

Il doit faire de même lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3^o et 4^o de l'article 50 sont complétées. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

76. Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent un affichage prévu aux articles 35 ou 75, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa procéder, le cas échéant, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en affichant un avis précisant qu'aucune modification n'est nécessaire. Cet affichage doit, en l'absence d'un comité d'équité salariale, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

CHAPITRE V

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

SECTION I

CONSTITUTION ET ORGANISATION

77. Est instituée la « Commission de l'équité salariale ».

78. La Commission est composée de trois membres dont un président, nommés par le gouvernement après consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes.

Le gouvernement peut, après consultation de la Commission, lorsqu'il juge que l'expédition de ses affaires l'exige, nommer tout membre additionnel pour le temps qu'il détermine; il fixe alors son traitement et, s'il y a lieu, son traitement additionnel, ses honoraires et ses allocations.

79. Le mandat des membres est d'au plus cinq ans.

À l'expiration de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

80. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

81. Le président est chargé de la direction et de l'administration des affaires de la Commission et en préside les séances.

82. En cas d'absence ou d'empêchement d'agir du président, le gouvernement désigne un membre de la Commission pour assurer la présidence aux conditions qu'il détermine.

En cas d'absence ou d'empêchement d'agir d'un autre membre de la Commission, le ministre peut nommer une autre personne pour assurer l'intérim aux conditions qu'il détermine.

83. Le gouvernement détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail des membres de la Commission.

84. Le quorum aux séances de la Commission est de deux membres.

En cas de partage, le président a voix prépondérante.

85. Un membre seul peut exercer les pouvoirs conférés à la Commission en vertu de la section I du chapitre VI.

86. Nul membre de la Commission ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

87. Les membres du personnel de la Commission sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique.

88. Le secrétariat de la Commission est établi à l'endroit déterminé par le gouvernement. Un avis de la situation ou de tout déplacement du secrétariat est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

La Commission peut tenir ses séances à tout endroit au Québec.

89. La Commission peut, par règlement, pourvoir à sa régie interne.

90. La Commission, ses membres, les membres de son personnel, ainsi que les personnes exerçant un pouvoir délégué par la Commission ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'une omission ou d'un acte accompli de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils ont de plus, aux fins d'une enquête, les pouvoirs et l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., chapitre C-37), sauf le pouvoir d'ordonner l'emprisonnement.

91. La Commission remet au ministre, au plus tard le 31 mars, un rapport portant, pour l'année civile précédente, sur ses activités.

Ce rapport contient en outre les renseignements que le ministre peut exiger.

Le ministre dépose ce rapport devant l'Assemblée nationale dans les 30 jours de sa réception ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise des travaux.

92. La Commission doit fournir au ministre tout renseignement qu'il requiert sur ses activités.

SECTION II

FONCTIONS ET POUVOIRS

93. Pour l'application de la présente loi, la Commission a pour fonctions:

1° de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale, de veiller au maintien de l'équité salariale et, à ces fins, d'exiger tout renseignement;

2° de donner son avis au ministre, à la demande de ce dernier ou de sa propre initiative, sur toute question relative à l'équité salariale, après avoir consulté, si elle l'a estimé opportun, les organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes;

3° d'autoriser un employeur à établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements si des disparités régionales le justifient;

4° de déterminer les modalités de désignation des membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale, conformément au deuxième alinéa de l'article 21;

5° de déterminer, sur demande d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, si le nombre de représentants des salariés au sein d'un comité d'équité salariale est conforme aux dispositions de l'article 20 et, le cas échéant, de fixer le nombre de représentants des salariés qui peuvent être désignés ;

6° de faire enquête selon un mode non contradictoire, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'un différend en vertu du premier alinéa de l'article 96 ou de l'article 98 ou à la suite d'une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 96 ou des articles 97, 99, 100, 101 ou 107 et, éventuellement, de déterminer des mesures pour s'assurer que les dispositions de la présente loi sont respectées ;

7° de faire enquête, selon un mode non contradictoire, à la suite d'une plainte en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., chapitre C-12) portée par un salarié d'une entreprise qui compte moins de 10 salariés, alléguant discrimination salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine ;

8° de prêter assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale, en développant des outils permettant d'en faciliter l'implantation ;

9° de développer des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises qui comptent moins de 50 salariés ;

10° de favoriser la constitution de comités sectoriels d'équité salariale, de les assister dans leurs travaux et d'approuver, le cas échéant, les éléments d'un programme d'équité salariale développés par ces comités ;

11° de favoriser la concertation au sein des entreprises dans la réalisation de programmes d'équité salariale, ainsi que la participation des personnes visées par ces programmes ;

12° d'aider à la formation des membres des comités d'équité salariale ;

13° de diffuser l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente loi ;

14° d'effectuer des recherches et des études sur toute question relative à l'équité salariale, notamment en consultant toute personne concernée par les milieux de travail où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine.

94. Pour l'exercice de ses attributions, la Commission peut :

1° former des comités consultatifs et déterminer leurs attributions ainsi que leurs règles de fonctionnement ;

2° s'adjoindre des experts à partir d'une liste dressée par le ministre après consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes ;

3° confier à une personne qui n'est pas membre de son personnel le mandat de faire une enquête avec l'obligation de lui faire un rapport dans le délai qu'elle fixe.

95. La Commission peut, à l'expiration du délai prévu aux articles 37 à 39, exiger d'un employeur qu'il lui transmette dans le délai qu'elle fixe :

1° un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour, selon le cas, atteindre l'équité salariale ou assurer le maintien de celle-ci ;

2° tout renseignement ou document pertinent.

Le rapport prévu au paragraphe 1° du premier alinéa doit être établi selon la forme déterminée par règlement de la Commission et contenir les renseignements prévus par celui-ci.

CHAPITRE VI

RECOURS

SECTION I

POUVOIRS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION

96. Lorsque les représentants des salariés et les représentants des employeurs au sein d'un comité d'équité salariale ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.

97. Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte 50 salariés ou plus mais moins de 100 salariés et qui n'est pas visé par un programme d'équité salariale prévu à l'article 32 peut, en l'absence d'un comité d'équité salariale, dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas établi le programme d'équité salariale conformément à la présente loi.

98. Lorsqu'une association accréditée visée à l'article 32 et un employeur ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

99. Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise qui compte moins de 50 salariés peut, après l'expiration du délai prévu à l'article 37, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

Il appartient à l'employeur de démontrer que la rémunération qu'il accorde aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'il accorde, pour un travail équivalent, aux salariés faisant partie d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Le cas échéant, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises par l'employeur et fixe leur délai de réalisation.

Dans le cas où l'employeur a choisi d'établir un programme d'équité salariale, l'article 96 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.

100. Sur réception d'une plainte d'un salarié ou d'une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise alléguant que l'équité salariale n'est pas maintenue dans une entreprise, la Commission doit faire enquête et, le cas échéant, déterminer toute mesure qui doit être prise, y compris l'établissement d'un programme d'équité salariale, pour remédier au défaut. Les ajustements salariaux requis, le cas échéant, portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.

101. Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance.

La Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour rétablir le salarié dans ses droits et, le cas échéant, toute mesure requise pour que l'équité salariale soit atteinte conformément à la présente loi.

102. À la suite d'une plainte ou d'un différend, la Commission fait enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties.

103. Si un règlement intervient entre les parties, il doit être constaté par écrit.

S'il se révèle impossible d'en arriver à un tel règlement, la Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte conformément à la présente loi et fixe leur délai de réalisation.

104. Lorsqu'une partie est insatisfaite des mesures que détermine la Commission, elle peut saisir le Tribunal du travail dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

105. Lorsque les mesures que détermine la Commission ne sont pas, à sa satisfaction, appliquées dans le délai imparti, elle en saisit le Tribunal.

106. Lorsque la Commission constate, après avoir fait enquête de sa propre initiative, qu'une disposition de la présente loi n'est pas respectée, elle peut en saisir le Tribunal.

107. La Commission peut, à la demande d'un salarié ou de sa propre initiative, s'adresser au Tribunal pour qu'une mesure soit prise contre quiconque exerce envers un salarié des représailles pour le motif:

1° qu'il exerce un droit lui résultant de la présente loi;

2° qu'il fournit des renseignements à la Commission en application de la présente loi;

3° qu'il témoigne dans une poursuite s'y rapportant.

La demande d'un salarié prévue au premier alinéa doit être adressée à la Commission dans les 30 jours des représailles.

La Commission peut notamment demander au Tribunal la réintégration, à la date qu'il estime équitable et opportune dans les circonstances, du salarié dans le poste qu'il aurait occupé s'il n'y avait pas eu de représailles.

Lorsque la Commission demande ainsi au Tribunal de prendre des mesures au bénéfice d'un salarié, elle doit avoir obtenu son consentement par écrit.

108. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal que le salarié a exercé un des droits prévus au premier alinéa de l'article 107, il y a présomption en sa faveur que les représailles dont il a fait l'objet lui ont été imposées à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à la personne qui a exercé les représailles de prouver qu'elle a exercé celles-ci pour une cause juste et suffisante.

La présomption qui résulte de l'application du premier alinéa s'applique pour une période d'au moins six mois à compter de la date à laquelle le salarié a exercé ce droit.

109. Lorsque la Commission ne s'adresse pas au Tribunal, en vertu de l'article 107, elle le notifie au salarié en lui donnant les motifs.

Le salarié peut saisir le Tribunal dans un délai de 90 jours de la réception de cette notification.

110. Lorsqu'un employeur est insatisfait de la décision de la Commission rendue en vertu de l'article 72, il peut en saisir le Tribunal.

111. La Commission refuse ou cesse d'agir en faveur du salarié ou du plaignant, lorsqu'il en fait la demande, sous réserve d'une vérification par la Commission du caractère libre et volontaire de cette demande.

Elle peut refuser ou cesser d'agir en sa faveur lorsque:

1° le salarié ou le plaignant n'a pas un intérêt suffisant;

2° la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi.

La décision est motivée par écrit et elle indique, s'il en est, tout recours que la Commission estime opportun; elle est notifiée au salarié ou au plaignant. Dans un délai de 90 jours de la réception de cette notification, le salarié ou le plaignant peut saisir le Tribunal.

SECTION II

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

112. Le Tribunal du travail institué en vertu du Code du travail a compétence pour entendre et disposer de toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la présente loi.

113. Les décisions du Tribunal sont finales et sans appel.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

114. La Commission peut par règlement:

1° aux fins de la détermination des ajustements salariaux dans une entreprise qui compte moins de 50 salariés où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où des ajustements salariaux ont déjà été déterminés et prévoir des normes ou des facteurs de pondération applicables à l'estimation des écarts salariaux entre ces catégories en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées;

2° aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise où il n'existe pas de catégorie d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises où un tel programme a déjà été complété, déterminer des méthodes d'évaluation de ces catégories d'emplois ainsi que des méthodes d'estimation des écarts salariaux entre des catégories d'emplois types et des catégories d'emplois d'une entreprise et prévoir des normes ou des facteurs de pondération applicables à ces écarts en tenant compte notamment des caractéristiques propres aux entreprises dont les catégories d'emplois sont ainsi comparées;

3° déterminer, pour l'application de l'article 61, les autres méthodes d'estimation des écarts salariaux;

4° déterminer la forme des rapports prévus aux articles 95 et 120 et le contenu de celui prévu à l'article 120.

Un règlement de la Commission est soumis à l'approbation du gouvernement qui peut, en l'approuvant, le modifier.

Le gouvernement ne peut approuver un règlement de la Commission avant qu'il n'ait fait l'objet d'une étude par la commission compétente de l'Assemblée nationale.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS PÉNALES

115. Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 25 000 \$ quiconque :

1° contrevient à une disposition du premier alinéa de l'article 10, des articles 14, 15, 16 ou 23, du deuxième alinéa de l'article 29, du premier alinéa de l'article 31, des articles 34, 35, 40, 71, 73 ou 75 ou du deuxième alinéa de l'article 76;

2° omet de fournir à la Commission un rapport, un renseignement ou un document visé à l'article 95 ou fournit un faux renseignement;

3° tente d'exercer ou exerce des représailles visées à l'article 107;

4° tente d'entraver ou entrave la Commission, un membre ou un mandataire de la Commission ou un membre de son personnel, dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de récidive, les montants prévus au premier alinéa sont portés au double.

116. Commet une infraction quiconque aide ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, amène une autre personne à commettre une infraction visée à la présente loi.

Une personne déclarée coupable en vertu du présent article est passible de la même peine que celle prévue à l'article 115.

117. Dans la détermination du montant de l'amende, le tribunal tient compte notamment du préjudice en cause et des avantages tirés de l'infraction.

118. Une poursuite pénale pour une infraction à la présente loi peut être intentée par la Commission.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE OU DE RELATIVITÉ SALARIALE COMPLÉTÉS OU EN COURS

119. Un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété avant le 21 novembre 1996 est réputé être établi conformément à la présente loi, s'il comprend :

1° une identification des catégories d'emplois et une indication de la proportion de femmes dans chacune de ces catégories ;

2° une description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois retenus et l'élaboration d'une démarche d'évaluation qui a tenu compte, à titre de facteurs, des qualifications, des responsabilités, des efforts ainsi que des conditions dans lesquelles le travail est effectué ;

3° un mode d'estimation des écarts salariaux.

Le programme doit, en outre, avoir permis la comparaison de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine à des catégories d'emplois à prédominance masculine.

L'employeur doit s'être assuré que chacun des éléments du programme d'équité salariale ou de relativité salariale, ainsi que l'application de ces éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Il en est de même pour un programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours le 21 novembre 1996, s'il remplit en outre à cette date l'une ou l'autre des conditions suivantes :

1° le programme est complété pour au moins 50 % des catégories d'emplois à prédominance féminine en cause ;

2° l'évaluation des catégories d'emplois est débutée.

120. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale a été complété avant le 21 novembre 1996 doit transmettre à la Commission, dans les 12 mois du (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur du présent article*), un rapport faisant état de ce programme et contenant les informations visées à l'article 119.

Il en est de même pour l'employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est en cours le 21 novembre 1996. Dans ce cas, le rapport doit en outre faire état du degré de réalisation du programme.

L'employeur doit afficher et, le cas échéant, transmettre à une association accréditée qui représente des salariés dans l'entreprise, le rapport qu'il a transmis à la Commission. Un salarié ou une association accréditée de l'entreprise peut dans les 90 jours de l'affichage transmettre à la Commission ses observations ou ses commentaires sur le rapport de l'employeur.

À partir des informations contenues au rapport, des observations ou commentaires reçus et des vérifications qu'elle effectue, la Commission détermine si le programme remplit les conditions prévues à l'article 119.

121. Si la Commission en vient à la conclusion que le programme d'équité salariale ou de relativité salariale ne remplit pas les conditions prévues à l'article 119, elle doit indiquer à l'employeur dans quelle mesure ces conditions ne sont pas rencontrées et déterminer les correctifs appropriés. L'employeur peut en saisir le Tribunal du travail dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

122. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours rencontre les conditions de l'article 119 doit compléter celui-ci dans les délais prévus à l'article 37 et procéder aux versements des ajustements salariaux. Les articles 70, 71, 73 et 74 s'appliquent alors compte tenu des adaptations nécessaires.

123. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est complété et rencontre les conditions de l'article 119 doit, si les ajustements salariaux n'ont pas encore été effectués, procéder au versement de ceux-ci.

Les articles 70, 71, 73 et 74 s'appliquent alors compte tenu des adaptations nécessaires. Les premiers ajustements doivent cependant être versés dans les trois mois de la décision de la Commission ou du Tribunal.

124. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale rencontre les conditions de l'article 119 doit maintenir cette équité. Les dispositions de la section V du chapitre II et de la section I du chapitre VI s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES

125. L'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., chapitre C-12) est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (1996, chapitre 43). ».

126. Cette Charte est modifiée par l'insertion, après l'article 49, du suivant :

« **49.1** Les plaintes, différends et autres recours dont l'objet est couvert par la Loi sur l'équité salariale (1996, chapitre 43) sont réglés exclusivement suivant cette loi.

En outre, toute question relative à l'équité salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans une entreprise qui compte moins de 10 salariés doit être résolue par la Commission de l'équité salariale en application de l'article 19 de la présente Charte. ».

127. L'article 71 de cette Charte est modifié par l'insertion, dans la deuxième ligne du paragraphe 1^o du deuxième alinéa et après le mot « situation », de « , à l'exception de celles prévues à l'article 49.1, ».

128. Les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatives à la violation de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne pour le motif de discrimination salariale fondée sur le sexe avant le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur du présent article*) sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette Charte.

129. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse doit, sur réception d'une plainte relative à une matière qui relève de la compétence de la Commission, transmettre le dossier à cette dernière qui en est alors saisie de plein droit.

130. Le ministre doit, au plus tard le (*indiquer ici la date correspondant au cinquième anniversaire du jour de l'entrée en vigueur du présent article*), faire au gouvernement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi pour les entreprises qui comptent moins de 50 salariés et sur l'opportunité de la modifier à cet égard.

Il doit, au plus tard le (*indiquer ici la date correspondant au neuvième anniversaire du jour de l'entrée en vigueur du présent article*), faire au gouvernement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

Ces rapports sont déposés par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine ces rapports.

131. Les sommes requises pour l'application de la présente loi pour l'exercice financier 1996-1997 sont prises sur les crédits du ministère du Travail.

132. La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la présente loi.

133. Le ministre du Travail est responsable de l'application de la présente loi.

134. La présente loi entrera en vigueur le 21 novembre 1997 ou à une date antérieure fixée par le gouvernement, sauf les dispositions du chapitre V qui entrent en vigueur le 21 novembre 1996.