



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-NEUVIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 25
(2009, chapitre 9)

Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

Présenté le 12 mars 2009
Principe adopté le 2 avril 2009
Adopté le 27 mai 2009
Sanctionné le 28 mai 2009

Éditeur officiel du Québec
2009

NOTES EXPLICATIVES

Cette loi modifie la Loi sur l'équité salariale afin que toute entreprise qui atteint une moyenne de 10 salariés ou plus au cours d'une année civile y soit assujettie à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante. Elle oblige tout employeur à produire une déclaration sur l'application de la loi dans son entreprise, dans les cas et selon les modalités fixées par règlement du ministre.

Cette loi prévoit également une évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale et en détermine les modalités. Elle précise le contenu des affichages et prévoit le délai de conservation des renseignements utiles aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale, de la détermination d'ajustements salariaux et d'une évaluation du maintien de l'équité salariale.

La loi prévoit la formation par le ministre d'un comité consultatif des partenaires chargé de donner des avis à la Commission de l'équité salariale ou au ministre. Elle facilite le recours aux comités sectoriels et prévoit une modulation des amendes pénales en fonction de la taille de l'entreprise.

Cette loi ajoute certaines responsabilités à la Commission. Elle prévoit un processus de conciliation et détermine les règles relatives à son intervention devant la Commission des relations du travail. Elle prévoit aussi que la Commission peut autoriser des méthodes d'estimation des écarts salariaux, approuver le recours à des comparateurs masculins issus d'entreprises ayant des caractéristiques similaires, permettre dans certaines circonstances une composition du comité d'équité salariale différente de celle prévue par la loi et adopter des règlements visant les affichages et la conservation des renseignements.

De plus, la loi prévoit le dépôt à l'Assemblée nationale d'un rapport du ministre sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, 10 ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.

La loi contient enfin des mesures transitoires. Particulièrement, elle impose à l'employeur qui ne s'est pas conformé dans le délai prévu à l'obligation de compléter un programme d'équité salariale ou de déterminer des ajustements salariaux de s'y conformer avant le 31 décembre 2010. Elle prévoit aussi qu'une première évaluation

du maintien de l'équité salariale doit être effectuée dans le même délai dans les entreprises où un programme d'équité salariale a été complété ou dans lesquelles des ajustements salariaux ont été déterminés. De plus, la loi prévoit que les plaintes pourront être portées contre les employeurs visés par les mesures transitoires à compter du 1^{er} janvier 2011.

LOI MODIFIÉE PAR CETTE LOI:

- Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001).

Projet de loi n° 25

LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

1. L'article 4 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) est modifié :

1° par l'ajout, à la fin du premier alinéa, des phrases suivantes : « La date à compter de laquelle elle s'applique, pour une entreprise qui atteint ce nombre de salariés au cours d'une année, est le 1^{er} janvier de l'année suivante. Le nombre de salariés d'une entreprise est calculé de la manière prévue par l'article 6. » ;

2° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« Toutefois, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise, tout employeur doit, dans les cas et aux conditions prévus par un règlement du ministre pris après consultation de la Commission et du Comité consultatif des partenaires, produire une déclaration relative à l'application de la présente loi dans son entreprise. ».

2. Les articles 6 et 7 de cette loi sont remplacés par les suivants :

« **6.** Pour l'application de la présente loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de ses salariés.

Cette moyenne est établie en fonction du nombre de salariés inscrits sur le registre de l'employeur par période de paie au cours d'une année civile.

« **7.** Dès que la loi s'applique à un employeur en vertu du premier alinéa de l'article 4, toute personne à qui elle impose des obligations y demeure assujettie, aux mêmes conditions, malgré tout changement du nombre de salariés de l'entreprise. ».

3. L'article 11 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du troisième alinéa, de la phrase suivante : « Pour les salariés de l'entreprise de ce secteur qui ne sont pas représentés par des associations accréditées, deux programmes sont établis, l'un pour les collèges et les commissions scolaires, l'autre pour les établissements. ».

4. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 12, du suivant :

« **12.1.** Un regroupement d'employeurs peut s'adresser à la Commission afin d'être reconnu, pour l'application de la présente loi, comme l'employeur d'une entreprise unique.

Pour accorder cette reconnaissance, la Commission s'assure que les entreprises concernées possèdent un ensemble de caractéristiques similaires ou communes permettant une application des dispositions de la loi conforme à l'objectif qu'elles poursuivent. À cette fin, elle peut notamment en examiner les activités, les catégories d'emplois et les structures salariales.

Lorsque des délais différents s'appliquent au sein des entreprises concernées, la Commission fixe le délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué dans l'entreprise unique.

Les dispositions de la présente loi relatives à l'employeur s'appliquent au regroupement d'employeurs reconnu comme l'employeur d'une entreprise unique. Chaque employeur du regroupement demeure responsable du versement des ajustements au sein de sa propre entreprise, lesquels sont dus à compter de la date qui y est applicable si celle-ci diffère de celle fixée par la Commission pour l'entreprise unique. En cas de recours, le délai supplémentaire, consenti par la Commission, s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévus à l'article 103.1. ».

5. L'article 13 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement des mots « doit être » par le mot « est » ;

2° par l'ajout, à la fin, des alinéas suivants :

« Il peut aussi être établi en ayant recours à au moins deux catégories d'emplois à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée.

Le recours à ces catégories d'emplois est soumis à l'approbation de la Commission, sauf s'il fait l'objet d'une entente au sein du comité d'équité salariale ou qu'il a lieu dans le cadre d'un programme conjoint d'équité salariale prévu à l'article 32. Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour rechercher cette approbation auprès de la Commission. ».

6. L'article 14 de cette loi est modifié par l'ajout, après le premier alinéa, du suivant :

« Un affichage prévu par la présente loi peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information. ».

7. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 14, du suivant :

« **14.1.** L'employeur doit, jusqu'à ce que le programme d'équité salariale soit complété, conserver les renseignements utiles à cette fin.

Par ailleurs, il doit conserver pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76, les renseignements utilisés pour compléter ce programme ainsi que le contenu de tout affichage effectué. ».

8. L'article 21.1 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de ce qui suit : « visé au troisième alinéa de l'article 11 » par ce qui suit : « pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées, visé au troisième alinéa de l'article 11, ».

9. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 30, du suivant :

« **30.1.** La Commission peut, sur demande de l'employeur, d'une association accréditée ou d'un salarié non représenté par une telle association, autoriser une composition du comité d'équité salariale différente de celle prévue dans la présente sous-section, lorsque des difficultés sérieuses sont rencontrées dans la formation du comité ou qu'une association ou les salariés n'y participent pas ou n'y participent plus.

Une telle autorisation ne peut toutefois être accordée lorsque l'employeur a affiché l'avis transmis à la Commission, conformément au deuxième alinéa de l'article 30. ».

10. L'article 32 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la deuxième phrase du deuxième alinéa, des mots « L'employeur peut alors y établir » par ce qui suit : « Une telle entente peut aussi être conclue entre l'employeur et plusieurs associations accréditées. Dans l'un ou l'autre de ces cas, l'employeur peut alors établir ».

11. L'article 35 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« **35.** Un employeur doit afficher, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 et pendant 60 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés :

1° un sommaire de la démarche suivie ;

2° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise ;

3° la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur ;

4° pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis.» ;

2° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après le mot « doit », des mots « être daté et » ;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«L'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.».

12. L'article 37 de cette loi est modifié par le remplacement des mots « de l'entrée en vigueur du présent chapitre » par les mots « à compter de l'assujettissement de l'employeur ».

13. L'article 39 de cette loi est abrogé.

14. La section V du chapitre II de cette loi, comprenant son intitulé et les articles 40 à 43, est abrogée.

15. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 46, des suivants :

«**46.1.** Le comité sectoriel peut soumettre à l'approbation de la Commission les éléments développés en vertu de l'article 46.

Dans un tel cas, les éléments approuvés par la Commission ne peuvent faire l'objet d'un recours auprès de celle-ci.

«**46.2.** Le comité sectoriel transmet aux comités d'équité salariale ou, à défaut, aux employeurs et aux associations accréditées visées à l'article 32, les documents relatifs aux éléments prévus à l'article 46.

Il joint à ces documents un avis indiquant les éléments approuvés par la Commission, le cas échéant.».

16. L'article 47 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**47.** Les éléments développés en vertu de l'article 46 peuvent être utilisés pour la détermination des ajustements salariaux ou 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 par la présente loi.».

17. L'article 49 de cette loi est abrogé.

18. L'article 55 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**55.** Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1° elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;

2° au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;

3° 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 ;

4° 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. ».

19. L'article 61 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de ce qui suit : «ou autorisée par celle-ci, sur demande présentée par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur ».

20. L'article 67 de cette loi est modifié par le remplacement du paragraphe 5° par les suivants :

«5° le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, lui est temporairement appliqué pour éviter qu'elle soit désavantagée en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire ou à une nouvelle échelle salariale, pourvu que l'écart entre son salaire et celui applicable aux salariés de sa catégorie d'emplois se résorbe à l'intérieur d'un délai raisonnable ;

«5.1° le salaire d'une personne handicapée qui lui est appliqué à la suite d'un accommodement particulier ; ».

21. L'article 75 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, dans le premier alinéa et après le mot « résultats », de ce qui suit : « pendant 60 jours » ;

2° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après la première phrase, de la phrase suivante : « Cet affichage doit comprendre la méthode d'estimation des écarts. » ;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Un affichage prévu au présent article doit être daté. Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur en informe les salariés, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de

cet affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.».

22. L'article 76 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots «un affichage» par les mots «la date d'un affichage» ;

2° par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :

«Le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours précisant, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Cet affichage doit être daté et, 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.».

23. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76, des chapitres suivants :

« CHAPITRE IV.1

« MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

« **76.1.** L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier.

« **76.2.** Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué :

1° par lui seul ;

- 2° par un comité de maintien de l'équité salariale ;
- 3° conjointement par lui et l'association accréditée.

Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité salariale compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 29 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsqu'il y a évaluation conjointe du maintien de l'équité salariale par l'employeur et l'association accréditée.

« **76.3.** Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher pendant 60 jours les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. L'affichage doit inclure les éléments suivants :

- 1° un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale ;
- 2° la liste des événements ayant généré des ajustements ;
- 3° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements ;
- 4° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser ;
- 5° sa date ainsi que les renseignements sur les droits prévus à l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur informe les salariés de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens ils peuvent en prendre connaissance.

« **76.4.** Tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage prévu à l'article 76.3, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, à l'employeur.

Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu au premier alinéa, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours. Cet affichage doit être daté et préciser, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Dans le cas où l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, l'affichage doit être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

« **76.5.** Sous réserve du troisième alinéa de l'article 101, les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit avoir lieu.

À défaut d'être versés, ils portent intérêt au taux légal à compter de cette date.

« **76.6.** Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine, établis conformément au présent chapitre, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

« **76.7.** Des employeurs peuvent élaborer des modalités communes d'une évaluation du maintien de l'équité salariale applicable à chacune des entreprises. L'élaboration de ces modalités communes doit se faire avec l'accord des comités de maintien de l'équité salariale de chacune des entreprises, s'il en est, ou de l'association accréditée si le maintien de l'équité salariale est évalué conjointement.

Chaque employeur demeure responsable, dans son entreprise, de l'évaluation du maintien de l'équité salariale conformément aux autres conditions prévues au présent chapitre.

Un comité sectoriel de maintien de l'équité salariale pour un secteur d'activités peut par ailleurs être constitué. Les dispositions du chapitre III s'appliquent à ce comité en tenant compte des adaptations nécessaires.

« **76.8.** L'employeur doit conserver pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4, les renseignements utilisés pour évaluer le maintien de l'équité salariale ainsi que le contenu de tout affichage effectué.

« **76.9.** L'employeur, l'association accréditée, l'agent négociateur nommé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) ou un membre d'un comité de maintien de l'équité salariale ne doit pas, en regard du maintien de l'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. ».

« CHAPITRE IV.2

« CHANGEMENTS DANS UNE ENTREPRISE

« **76.10.** Si, avant qu'un programme d'équité salariale ou une évaluation du maintien de l'équité salariale ait été complété, une association est accréditée en vertu du Code du travail (chapitre C-27) pour représenter des salariés de l'entreprise, les obligations relatives à l'établissement de ce programme ou de cette évaluation demeurent inchangées.

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

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

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. ».

24. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 89, du suivant :

« **89.1.** Les documents émanant de la Commission sont authentiques lorsqu'ils sont signés ou, s'il s'agit de copies, lorsqu'elles sont certifiées conformes par le président, un membre ou, le cas échéant, la personne désignée par le président pour exercer cette fonction. ».

25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 90, du suivant :

« **90.1.** L'exercice financier de la Commission se termine le 31 mars de chaque année. ».

26. L'article 91 de cette loi est remplacé par le suivant :

« **91.** La Commission remet au ministre, au moins 15 jours avant la fin du quatrième mois suivant la fin de son exercice financier, un rapport portant sur ses activités pour cet exercice financier.

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

Le ministre dépose ce rapport devant l'Assemblée nationale dans les quatre mois de la fin de l'exercice financier de la Commission ou, si l'Assemblée nationale ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. ».

27. L'article 92 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, des mots « ou sur l'application de la présente loi ».

28. L'article 93 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du paragraphe 1° par le suivant :

« 1° de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale, la détermination d'ajustements salariaux en vertu de la section III du chapitre II et l'évaluation du maintien de l'équité salariale ; » ;

2° par l'insertion, après le paragraphe 3°, du suivant :

«3.1° d'approuver le recours à des catégories d'emploi à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée, conformément au troisième alinéa de l'article 13;»;

3° par l'insertion, dans les paragraphes 4° et 5° et après les mots «comité d'équité salariale», des mots «ou du comité de maintien de l'équité salariale»;

4° par l'insertion, dans le paragraphe 5.1° et après les mots «comité d'équité salariale», des mots «ou à un comité de maintien de l'équité salariale»;

5° par l'insertion, après le paragraphe 5.1°, du suivant :

«5.2° d'autoriser, conformément à l'article 30.1, une composition du comité d'équité salariale ou du comité de maintien de l'équité salariale différente de celle prévue à la sous-section 2 de la section I du chapitre II;»;

6° par le remplacement, dans le paragraphe 6°, de ce qui suit : « 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 » par ce qui suit : « des articles 96 ou 98 ou à la suite d'une plainte en vertu des articles 96.1, 97 »;

7° par l'insertion, dans le paragraphe 8° et après les mots «programmes d'équité salariale» des mots «ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale»;

8° par l'insertion, dans le paragraphe 10° et après les mots «programme d'équité salariale» des mots «ou d'une évaluation du maintien de l'équité salariale»;

9° par le remplacement, dans le paragraphe 11°, de ce qui suit : «, ainsi que la participation des personnes visées par ces programmes» par ce qui suit : «ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale, ainsi que la participation des personnes visées par ces programmes ou cette évaluation»;

10° par l'ajout, à la fin du paragraphe 12°, des mots «ou de maintien de l'équité salariale»;

11° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«La Commission doit s'assurer que les renseignements obtenus dans le cadre de ses activités visant l'information et l'assistance aux entreprises ne soient pas utilisés aux fins d'une enquête ou dans le traitement d'une plainte ou d'un différend.».

29. L'article 94 de cette loi est modifié :

1° par la suppression, dans le paragraphe 1°, du mot «consultatifs»;

2° par l'ajout, à la fin, des paragraphes suivants :

«4° conclure une entente avec un ministère ou un organisme du gouvernement du Québec ainsi qu'avec toute personne, association, société ou organisme, notamment aux fins de l'administration du règlement pris par le ministre en application du deuxième alinéa de l'article 4 ;

«5° exiger tout renseignement utile. ».

30. L'article 95 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**95.** La Commission peut, à l'expiration du délai prévu à l'article 37 ou 76.1, exiger d'un employeur qu'il lui transmette, dans le délai qu'elle fixe, un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour, selon le cas, atteindre l'équité salariale ou en assurer le maintien.

Ce rapport doit être établi selon la forme déterminée par règlement de la Commission et contenir les renseignements prévus par celui-ci. ».

31. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 95, du chapitre suivant :

« CHAPITRE V.1

« COMITÉ CONSULTATIF DES PARTENAIRES

«**95.1.** Le ministre forme, par arrêté publié à la *Gazette officielle du Québec*, un Comité consultatif des partenaires ayant pour fonction de donner son avis sur toute question qu'il lui soumet ou que la Commission lui soumet relativement à l'application de la présente loi.

Le comité consultatif est formé d'un nombre égal de membres représentant les employeurs et les salariés. Parmi ces derniers, au moins deux représentent les salariés non syndiqués et au moins deux représentent les salariés syndiqués. Les membres sont nommés après consultation d'organismes que le ministre considère représentatifs des employeurs et des salariés.

L'arrêté peut prévoir les modalités de consultation du comité consultatif ainsi que ses règles de fonctionnement.

«**95.2.** Les séances du comité sont convoquées et présidées par le président de la Commission. La Commission assume le secrétariat du comité. Le secrétaire désigné par la Commission veille à la confection et à la conservation des procès-verbaux et avis du comité.

«**95.3.** Les membres du comité ne sont pas rémunérés, sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer l'arrêté du ministre. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine l'arrêté.

«**95.4.** La Commission requiert l'avis du comité consultatif :

1° sur tout règlement qu'elle entend prendre ;

2° sur les outils qu'elle entend proposer pour faciliter l'atteinte ou le maintien de l'équité salariale ;

3° sur les difficultés d'application de la présente loi qu'elle identifie ;

4° sur toute autre question qu'elle juge pertinente de lui soumettre ou que détermine le ministre.

L'avis du comité consultatif ne lie pas la Commission. ».

32. L'article 96 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, après les mots « comité d'équité salariale » des mots « ou de maintien de l'équité salariale » ;

2° par la suppression du deuxième alinéa.

33. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 96, du suivant :

«**96.1.** 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 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage.

Un salarié d'une telle entreprise ou l'association accréditée qui y représente des salariés peut, même en présence d'un comité d'équité salariale, porter plainte à la Commission lorsqu'un programme d'équité salariale n'a pas été complété. ».

34. L'article 97 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement de ce qui suit : « dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 » par ce qui suit : « dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage » ;

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Un salarié d'une telle entreprise ou l'association accréditée qui y représente des salariés peut, même en présence d'un comité d'équité salariale, porter plainte à la Commission lorsqu'un programme d'équité salariale n'a pas été complété. ».

35. L'article 99 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :

«Le recours prévu au premier alinéa ne peut être exercé lorsque l'employeur a procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément au chapitre IV.1. »;

2° par le remplacement, dans le troisième alinéa, de «96» par «96.1».

36. L'article 100 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**100.** Un salarié, visé par une évaluation du maintien de l'équité salariale faite par l'employeur seul, ou une association accréditée représentant de tels salariés peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise peut porter plainte à la Commission lorsqu'une évaluation du maintien de l'équité salariale et les affichages qui doivent s'ensuivre n'ont pas eu lieu. ».

37. L'article 101 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, dans le premier alinéa et après ce qui suit : «l'article 15», de ce qui suit : «ou 76.9»;

2° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après les mots «soit atteinte», de ce qui suit : «ou maintenue, selon le cas, »;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Malgré l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.9, la Commission peut déterminer que des ajustements salariaux sont dus à compter de la date de ce manquement. ».

38. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 101, du suivant :

«**101.1.** Un employeur peut s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la présente loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais que la présente loi lui impose.

Le nouveau délai ainsi fixé n'a aucune incidence sur la date de versement des ajustements mais il s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévu à l'article 103.1. ».

39. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 102, des suivants :

« **102.1.** La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent. Elle doit cependant informer l'employeur de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. Elle en informe également l'association accréditée, l'agent négociateur ou le membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale visé par une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9.

« **102.2.** La Commission peut en tout temps au cours de l'enquête, si les parties y consentent, charger un conciliateur de les rencontrer et de tenter d'en arriver à un accord. Le conciliateur ne peut avoir auparavant agi comme enquêteur au cours de cette enquête.

À moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation n'est recevable en preuve.

Un conciliateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire des notes personnelles ou un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles.

Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document, à moins que ce document ne serve à motiver l'accord entre les parties. ».

40. L'article 103 de cette loi est remplacé par les suivants :

« **103.** Tout accord est constaté par écrit et les documents auxquels il réfère y sont annexés, le cas échéant. Il est signé par le conciliateur et les parties, lie ces dernières et règle la plainte ou le différend qu'il vise.

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

« **103.1.** À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97, de l'article 99 ou du deuxième alinéa de l'article 100, la Commission ne peut

déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle la plainte a été portée.

À l'occasion d'une plainte portée en vertu des dispositions de l'article 100 concernant le maintien de l'équité salariale, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux antérieurs à la date prévue au premier alinéa de l'article 76.5.

À l'occasion d'une enquête menée par la Commission, de sa propre initiative en vertu du paragraphe 6° de l'article 93, concernant des ajustements salariaux déterminés, un programme d'équité salariale complété ou une évaluation du maintien de l'équité salariale complétée, la Commission ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède d'un an celle à laquelle l'enquête a débuté. Dans les autres cas où elle enquête de sa propre initiative, ce délai est de cinq ans. ».

41. L'article 104 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, des alinéas suivants :

«La demande doit être faite par écrit. Elle doit exposer brièvement les motifs sur lesquels elle s'appuie ainsi que l'objet de la mesure sur laquelle elle porte.

La Commission peut intervenir devant la Commission des relations du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence ou concernant l'interprétation de la loi, ou à la demande de la Commission des relations du travail lorsqu'un salarié n'est pas syndiqué ou que la plainte est portée contre l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale si le salarié n'est pas représenté.

Lorsqu'elle désire intervenir, la Commission transmet à chacune des parties et à la Commission des relations du travail un avis motivant son intervention. ».

42. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 110, du suivant :

« **110.1.** Sur réception de toute demande, la Commission des relations du travail en transmet une copie à la Commission. ».

43. L'article 114 de cette loi est modifié :

1° par l'ajout, à la fin du premier alinéa, des paragraphes suivants :

«5° préciser les éléments que doit inclure un affichage prévu par la présente loi ou en déterminer de nouveaux ;

«6° préciser les renseignements que doit conserver un employeur en vertu de l'article 14.1 ou 76.8. » ;

2° par la suppression du dernier alinéa.

44. L'article 115 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du paragraphe 1° du premier alinéa et de la partie qui le précède par ce qui suit :

« **115.** Commet une infraction et est passible d'une amende quiconque :

1° contrevient à une disposition du deuxième alinéa de l'article 4, du premier alinéa de l'article 10, des articles 14, 14.1, 15, 16 ou 23, du deuxième alinéa de l'article 29, du premier alinéa de l'article 31, des articles 34, 35, 71, 73 ou 75, du deuxième alinéa de l'article 76, de l'article 76.1 ou 76.3, du deuxième alinéa de l'article 76.4 ou des articles 76.8 ou 76.9 ; » ;

2° par le remplacement du paragraphe 2° du premier alinéa par le suivant :

« 2° omet de fournir un rapport, un renseignement ou un document exigé en vertu de la présente loi ou fournit un faux renseignement ; » ;

3° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« Les montants minimums et maximums de l'amende sont :

1° pour l'employeur dont l'entreprise compte moins de 50 salariés, d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$;

2° pour l'employeur dont l'entreprise compte 50 salariés ou plus mais moins de 100, d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 30 000 \$;

3° pour l'employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus, d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 45 000 \$;

4° pour toute autre personne, d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 15 000 \$. » ;

4° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, du mot « premier » par le mot « deuxième ».

45. L'article 130 de cette loi est remplacé par le suivant :

« **130.** Le ministre doit, au plus tard le 28 mai 2019, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

Ce rapport est déposé 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. ».

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

46. Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 11 et 21 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

47. À défaut de pouvoir déterminer le nombre de ses salariés au moment de son assujettissement, l'employeur visé par l'article 46 doit, pour identifier les modalités d'application qui lui incombent au regard du chapitre II de la Loi sur l'équité salariale, utiliser les renseignements postérieurs les plus anciens qu'il possède.

Les renseignements en date du 1^{er} février 2009 sont les seuls utilisés pour déterminer les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ou pour établir un programme d'équité salariale.

Malgré le deuxième alinéa :

1° lorsque, à cette date, il a été procédé à l'identification des catégories d'emploi, l'établissement du programme d'équité salariale ou la détermination des ajustements salariaux se poursuit sur la base des informations et renseignements utilisés pour procéder à cette identification ;

2° lorsque, à cette date, à l'égard de la majorité des salariés de l'entreprise, des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou qu'un ou plusieurs programmes d'équité salariale ont été complétés, les informations ou renseignements contemporains à ceux alors utilisés le sont pour faire de même à l'égard des autres salariés de l'entreprise. ».

48. Sous réserve de l'article 53, le nouveau délai prévu à l'article 46 n'a aucune incidence sur la date du paiement des ajustements salariaux et les obligations déterminées à cette fin par l'article 71 de la Loi sur l'équité salariale demeurent inchangées.

Par ailleurs, le calcul du montant des ajustements à payer ne peut tenir compte de l'étalement qui aurait pu être fait en vertu des dispositions de l'article 70 de la Loi sur l'équité salariale, sauf si l'employeur est dans une situation prévue au troisième alinéa de l'article 47 de la présente loi ou qu'il y est autorisé, dans la mesure prévue par l'article 72 de la Loi sur l'équité salariale.

Lorsque des anciens salariés de l'entreprise ont droit à des ajustements salariaux, l'employeur doit prendre des moyens raisonnables pour qu'ils en soient avisés.

49. Dans une entreprise où des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou encore où un programme d'équité salariale a été complété avant le 12 mars 2009, une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois qu'ils visent et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Une évaluation du maintien de l'équité salariale doit aussi être entreprise concernant les catégories d'emplois visées par un programme d'équité salariale établi ou des ajustements salariaux déterminés conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 47 et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2011. Dans ce cas, les articles 52 à 54 de la présente loi doivent se lire en remplaçant « 2011 » par « 2012 ».

Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux déterminés en application du présent article s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.

50. Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale s'appliquait le 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, n'était pas échu le délai pour déterminer des ajustements requis pour atteindre l'équité salariale ou pour compléter un programme d'équité salariale, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur détermine ces ajustements ou complète ce programme dans le délai qui lui était alors imparti.

51. Le délai de quatre ans prévu par l'article 37 de la Loi sur l'équité salariale, tel que modifié par l'article 12 de la présente loi, débute le 1^{er} janvier 2010 pour l'employeur qui n'était pas assujéti à la Loi sur l'équité salariale mais dont l'entreprise comptait 10 salariés et plus pour l'année 2008.

52. Une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 96.1, du deuxième alinéa de l'article 97 ou de l'article 99 de la Loi sur l'équité salariale, telle que modifiée par la présente loi, ne peut être portée à l'encontre d'un employeur visé par l'article 46 de la présente loi qu'à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il en va de même d'une plainte en vertu du deuxième alinéa de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale, tel que remplacé par l'article 36 de la présente loi, à l'encontre d'un employeur visé par l'article 49 de la présente loi.

53. Les ajustements découlant des plaintes visées par l'article 52 ne peuvent en aucun cas être étalés. À l'intérêt prévu au deuxième alinéa de l'article 71 de la Loi sur l'équité salariale, doit être ajoutée une indemnité calculée en appliquant aux ajustements, à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., chapitre M-31) sur le taux légal.

L'article 103.1 de la Loi sur l'équité salariale ne s'applique, à l'égard des plaintes visées par l'article 52, qu'à celles portées après le 30 mai 2011 contre un employeur visé par l'article 46 ou 49. L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas applicable aux ajustements versés dans le délai fixé par la Commission en application de l'article 12.1 ou 101.1 de la Loi sur l'équité salariale.

54. L'examen d'une plainte alléguant que l'équité salariale n'est pas maintenue dans une entreprise, portée en vertu des dispositions de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale après le 11 mars 2009 et pendante le 28 mai 2009, est suspendu jusqu'au 1^{er} janvier 2011. La plainte est ensuite examinée, s'il y a lieu, en vertu des dispositions de l'article 100, remplacé par l'article 36 de la présente loi.

55. Une plainte alléguant que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis ou qu'il n'a pas complété un programme d'équité salariale, portée avant le 28 mai 2009, continue d'être régie par les dispositions de la Loi sur l'équité salariale en vigueur avant cette date.

56. L'article 46 s'applique aux municipalités et aux offices municipaux d'habitation visés par l'article 176.27 de la Loi sur l'organisation territoriale municipale (L.R.Q., chapitre O-9) qui n'ont pas complété un programme d'équité salariale ou déterminé des ajustements salariaux dans le délai prescrit par l'article 176.28 de cette loi.

Les articles 47 à 55 s'appliquent également à ces municipalités et à ces offices municipaux, compte tenu des adaptations nécessaires.

57. Le délai d'affichage, prévu au deuxième alinéa de l'article 76 de la Loi sur l'équité salariale, remplacé par le paragraphe 2° de l'article 22 de la présente loi, s'applique à un affichage en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, compte tenu du temps déjà écoulé avant cette date.

58. Le délai pour porter plainte à la Commission, prévu au premier alinéa de l'article 96.1 de la Loi sur l'équité salariale, édicté par l'article 33 de la présente loi, au premier alinéa de l'article 97 de la Loi sur l'équité salariale, modifié par le paragraphe 1° de l'article 34 de la présente loi, et au premier alinéa de l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale, remplacé par l'article 36 de la présente loi, s'applique aux situations en cours à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, compte tenu du temps déjà écoulé avant cette date.

59. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 28 mai 2009.

