

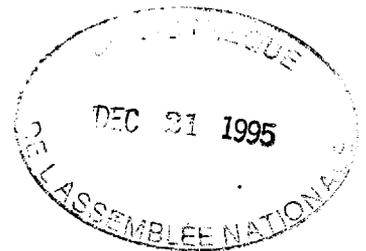
ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

Avant-projet de loi

Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives



**Déposé par
Madame Jeanne L. Blackburn
Ministre responsable de la Condition féminine**

**Éditeur officiel du Québec
1995**

NOTES EXPLICATIVES

Cet avant-projet de loi a pour objet de corriger la discrimination salariale faite aux personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. À ce titre, il oblige tout employeur, dont l'entreprise compte dix salariés ou plus, à établir dans celle-ci un programme d'équité salariale. L'employeur doit, afin de permettre la participation des salariés à l'établissement de ce programme, instituer 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, l'élaboration d'une démarche d'évaluation et l'évaluation de ces catégories ainsi que leur comparaison; l'estimation des écarts salariaux ainsi que le calcul des ajustements salariaux et, enfin, les modalités de versement de ces ajustements.

Lorsqu'il y a désaccord entre les représentants des deux parties au sein du comité d'équité, un différend peut être soumis à une commission chargée de le régler. L'employeur doit, par ailleurs, après qu'ont été complétées les deux premières étapes du programme, puis les deux dernières, en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, avec des informations sur les droits des salariés et sur les délais pour les exercer.

Les délais dans lesquels doit être complété un programme d'équité salariale varient de deux à quatre ans, selon la taille de l'entreprise. Il est prévu que l'employeur doit payer les premiers ajustements salariaux à la date où le programme doit être complété, l'ensemble des ajustements 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, après que le programme d'équité salariale applicable à son entreprise a été complété, maintenir l'équité salariale dans celle-ci. Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois, de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leurs sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Après que le programme d'équité a été complété, et par la suite à tous les cinq ans, l'employeur doit transmettre 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 compte tenu, le cas échéant, des changements survenus dans l'entreprise.

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

Une commission se voit confier diverses responsabilités, dont la surveillance de l'établissement des programmes d'équité salariale et du maintien de cette équité salariale. L'avant-projet de loi prévoit aussi que si les mesures que détermine cette commission ne sont pas, à sa satisfaction, appliquées dans le délai imparti, elle peut en saisir le Tribunal des droits de la personne.

L'avant-projet de loi comporte en outre des dispositions relatives aux pouvoirs réglementaires et contient des dispositions de nature pénale, ainsi que des dispositions transitoires et de concordance.

Enfin, l'avant-projet de loi indique que la commission chargée de l'administration de la loi pourrait être la Commission des normes du travail.

LOIS MODIFIÉES PAR CET AVANT-PROJET :

- Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., chapitre C-12);
- Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).



Avant-projet de loi

Loi sur l'équité salariale et modifiant certaines dispositions législatives

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT:

CHAPITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. La présente loi a pour objet de corriger la discrimination salariale faite aux personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine.

2. La présente loi est d'ordre public et a effet malgré toute disposition 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 conventions collectives (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 autre 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.

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

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

6. 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);

6° d'un cadre supérieur.

7. Est un travailleur autonome la personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salariés à son emploi.

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

1° 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° s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

8. Un programme d'équité salariale en cours doit être poursuivi par l'employeur, même si le nombre de salariés de son entreprise diminue à moins de dix.

9. 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 d'une année. Cette moyenne se calcule selon l'année de référence et la méthode prévues par règlement de la Commission des normes du travail.

CHAPITRE II

COMITÉS D'ÉQUITÉ

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

Lorsque plus d'un programme d'équité est établi, l'employeur peut instituer un comité d'équité salariale pour chacun des programmes.

11. Un comité d'équité est formé de trois membres.

Toutefois, l'employeur et les représentants des salariés peuvent convenir d'un nombre de membres supérieur.

12. Les deux tiers des membres du comité d'équité représentent les salariés et sont désignés conformément à l'article 13. Ces membres doivent, pour au moins la moitié d'entre eux, être des femmes.

Les autres membres du comité sont désignés par l'employeur pour le représenter.

13. Lorsque les salariés sont représentés par une association accréditée, celle-ci désigne leurs représentants au sein du comité d'équité. S'il y a plus d'une association accréditée, celles-ci désignent par entente les représentants. À défaut d'entente, la désignation de ces représentants est effectuée selon le mode prévu par règlement de la Commission.

Les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent leurs représentants au sein du comité d'équité selon le mode prévu par règlement de la Commission.

14. La désignation des représentants des salariés au sein d'un comité d'équité doit être effectuée de manière à favoriser une représentation des principales catégories d'emplois.

15. 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.

Si, sur une question donnée, il y a mésentente entre les représentants des salariés et que le nombre de ceux-ci ne permet pas d'en arriver entre eux à une décision majoritaire, l'employeur décide seul de cette question.

16. Le salarié membre d'un comité d'équité qui participe à l'établissement d'un programme d'équité salariale a le droit de recevoir la formation requise pour ce faire.

17. Le comité d'équité doit établir ses propres règles de fonctionnement, dont celles relatives à la tenue de ses réunions. Il doit également établir les règles applicables à la formation de ses membres.

18. Un employeur est tenu de divulguer aux membres du comité d'équité toute l'information qu'il possède et qui est requise pour l'établissement du programme d'équité.

Il doit, en outre, faciliter la collecte des informations nécessaires à l'établissement du programme d'équité.

Les membres du comité d'équité sont tenus d'assurer la confidentialité des informations ainsi obtenues.

19. À défaut par l'association accréditée ou par les salariés de désigner leurs représentants au sein d'un comité d'équité, ainsi que dans le cas visé à l'article 8, l'employeur établit seul le programme d'équité salariale applicable à ses salariés.

CHAPITRE III

PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20. Tout employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise.

21. L'employeur peut toutefois, sur demande d'une association accréditée au sens du Code du travail qui représente des salariés de l'entreprise, établir un programme d'équité salariale pour ce groupe de salariés. Il doit, dans ce cas, établir un programme applicable aux autres salariés de l'entreprise.

Une pluralité de programmes ne peut être établie que si chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées au sein de l'entreprise peut être comparée avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine de cette entreprise.

22. Des employeurs peuvent élaborer un cadre commun permettant l'établissement d'un programme d'équité salariale applicable à chacune de leurs entreprises, avec l'accord, sauf s'il s'agit d'un cas visé à l'article 19, des comités d'équité de chacune de ces entreprises.

Chaque employeur demeure responsable de l'établissement du programme d'équité salariale dans son entreprise.

23. 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, l'élaboration d'une démarche d'évaluation et l'évaluation de ces catégories ainsi que leur comparaison ;

3° l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux ;

4° les modalités de versement des ajustements salariaux.

24. L'employeur doit s'assurer que chacun des éléments du programme d'équité, ainsi que leur application, sont exempts de préjugés sexistes.

25. Lorsque, dans une entreprise, il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, le programme est établi conformément au règlement de la Commission.

SECTION II

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

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

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

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

27. 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 significatif ;

2° lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois 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 ET ÉVALUATION
DES CATÉGORIES D'EMPLOIS

28. La méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue 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.

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

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

30. À défaut par le comité d'équité de convenir d'une méthode d'évaluation des catégories d'emplois, la méthode applicable est celle prévue par règlement de la Commission.

31. Chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine doit être évaluée suivant la méthode d'évaluation applicable.

SECTION IV

ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX
ET CALCUL DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

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

33. Les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine doivent être comparées aux fins d'estimer les écarts salariaux entre elles.

34. L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être effectuée suivant l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

1° par la comparaison de la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine ;

2° par la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine ;

3° par la comparaison d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur, qui est la méthode de comparaison par paire ;

4° par la comparaison d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur différente, qui est la méthode de comparaison selon la valeur proportionnelle.

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 salaires différents, la comparaison se fait en utilisant la moyenne des salaires versés pour chacune de ces catégories d'emplois.

Aux fins de l'application de la méthode de la valeur proportionnelle, lorsqu'il existe plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur différente pouvant servir de comparateurs, la comparaison se fait en utilisant la moyenne du salaire proportionnel moyen de ces catégories d'emplois.

35. L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut aussi être faite suivant toute autre méthode prévue par règlement de la Commission.

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

37. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération d'une catégorie d'emplois comprend, outre le taux de salaire de base, la rémunération flexible.

La rémunération flexible comprend notamment les rémunérations basées sur la compétence et le rendement et les formules d'intéressement aux profits de l'entreprise.

La comparaison aux fins de l'estimation des écarts salariaux peut être faite uniquement sur le taux de salaire de base lorsque le régime de rémunération flexible est également accessible à toutes les catégories d'emplois comparées.

38. Lorsqu'il existe plusieurs taux de salaire ou des échelles salariales, la comparaison doit être faite sur la base du taux de salaire moyen.

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

Les avantages à valeur pécuniaire comprennent :

1° les éléments du temps chômé 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° 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° les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes ou 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), 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 réduits ou toute autre forme d'avantages.

40. 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.

SECTION V

MODALITÉS DE VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

41. Le comité d'équité ou, à défaut, l'employeur doit prévoir les modalités de versement des ajustements salariaux.

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

Lorsqu'il y a étalement, chacun des ajustements salariaux doit être de valeur égale.

43. L'employeur doit payer les premiers ajustements salariaux à la date où le programme doit être complété.

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.

44. Un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer les salaires payables aux salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV

AFFICHAGE

45. L'employeur doit, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 1° et 2° de l'article 23 sont complétées, en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés visés par ce programme, accompagnés d'informations sur les droits prévus à l'article 46 et sur les délais pour les exercer.

Il doit faire de même, lorsque les étapes du programme d'équité salariale prévues aux paragraphes 3° et 4° de l'article 23 sont complétées. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

46. Tout salarié peut par écrit, dans les 15 jours qui suivent un affichage prévu à l'article 45, demander des informations additionnelles ou présenter ses observations au comité d'équité ou, à défaut, à l'employeur.

Le comité d'équité ou, à défaut, l'employeur peut dans les 15 jours suivants procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées, le cas échéant. Cet affichage doit, en l'absence d'un comité d'équité, être accompagné d'informations sur les recours prévus à la présente loi ainsi que les délais pour les exercer.

CHAPITRE V

DÉLAIS APPLICABLES

47. Un programme d'équité salariale doit être complété dans les délais suivants :

1° s'il s'agit d'une entreprise du secteur public ou parapublic ou d'une entreprise du secteur privé de 100 salariés ou plus, dans les deux ans de l'entrée en vigueur de la présente loi ;

2° s'il s'agit d'une entreprise du secteur privé de moins de 100 salariés mais de 50 salariés ou plus, dans les trois ans de l'entrée en vigueur de la présente loi ;

3° s'il s'agit d'une entreprise du secteur privé de moins de 50 salariés, dans les quatre ans de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le changement du nombre de salariés d'une entreprise ne peut avoir pour effet de diminuer le délai qui lui est imparti, en vertu du premier alinéa, pour compléter un programme.

48. Lorsque dans une entreprise, il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, le programme doit être complété dans les deux ans de l'entrée en vigueur du règlement de la Commission adopté en vertu du paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 72.

49. Dans le cas d'une entreprise qui commence ses activités après le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*), le délai prévu aux articles 47 et 48 s'applique à compter de la date qui suit d'un an la date du début de ses activités.

Dans le cas d'une entreprise qui devient assujettie à la présente loi après le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente*

loi), le délai prévu aux articles 47 et 48 s'applique à compter de la date où elle est devenue assujettie sans toutefois, lorsque l'article 48 s'applique, être de moins de deux ans de l'entrée en vigueur du règlement qui y est visé.

CHAPITRE VI

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

50. L'employeur doit, après que le programme d'équité salariale applicable à son entreprise a été complété, maintenir l'équité salariale dans celle-ci.

Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux 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 en cause doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.

51. L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement n'a aucun effet sur le programme d'équité salariale, lequel lie le nouvel employeur.

52. Lorsque, à la suite de changements survenus dans l'entreprise, le programme d'équité salariale ne permet plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit le modifier.

53. L'employeur doit, après que le programme d'équité a été complété et par la suite à tous les cinq ans, transmettre à la Commission 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 compte tenu, le cas échéant, des changements survenus dans l'entreprise.

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

CHAPITRE VII

RÔLE DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

SECTION I

FONCTIONS ET POUVOIRS

54. 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, exiger tout renseignement;

2° de faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou à la suite d'un différend, pour s'assurer que les dispositions de la présente loi sont respectées;

3° de prêter assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale et de développer des outils permettant d'en faciliter l'implantation;

4° 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;

5° d'aider à la formation des membres du comité d'équité salariale;

6° de diffuser l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente loi;

7° d'effectuer des recherches et des études sur toute question relative à l'équité salariale.

55. 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.

56. La Commission, ses membres, les membres de son personnel, ainsi que les personnes exerçant un pouvoir délégué par la Commission ont, 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.

SECTION II

RAPPORT ANNUEL

57. La Commission doit, au plus tard le 30 septembre de chaque année, produire au ministre un rapport de ses activités relatives à la présente loi pour l'année se terminant le 31 mars précédent.

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

58. 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 de ses travaux.

59. La Commission doit, en outre, fournir au ministre tout renseignement qu'il requiert sur ses activités.

SECTION III

POUVOIRS D'INTERVENTION

60. Lorsque les représentants des salariés et les représentants des employeurs au sein d'un comité d'équité 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, l'employeur, l'association accréditée qui représente les salariés ou un salarié de l'entreprise visé par un programme d'équité salariale peut demander par écrit l'intervention de la Commission dans les quinze jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 46.

61. La Commission fait alors enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties.

62. 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 le programme d'équité salariale soit établi conformément à la présente loi et fixe le délai dans lequel elles doivent être réalisées.

63. La Commission peut, si l'équité salariale n'est pas maintenue dans une entreprise, déterminer toute mesure qui doit être prise par l'employeur 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.

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

65. 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.

66. La Commission peut, à la demande d'un salarié ou de sa propre initiative, s'adresser à un 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 Commission peut notamment demander au tribunal la réintégration, à la date qu'il estime équitable et opportune dans les circonstances, du salarié lésé 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.

67. S'il est établi à la satisfaction du tribunal que le salarié a exercé un des droits prévus au premier alinéa de l'article 66, 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 autre 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.

68. Lorsque la Commission exerce sa discrétion de ne pas s'adresser à un tribunal, en vertu de l'article 66, elle le notifie au salarié en lui donnant les motifs.

Dans un délai de 90 jours de la réception de cette notification, le salarié peut, à ses frais, s'adresser directement au tribunal.

CHAPITRE VIII

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE

69. Le Tribunal a compétence pour entendre et disposer de toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la présente loi.

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

71. Lorsqu'une demande est présentée au Tribunal en vertu de l'article 66 ou de l'article 68, elle est entendue et décidée conformément au deuxième alinéa de l'article 104 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., chapitre C-12).

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

72. La Commission peut par règlement :

1° prévoir l'année de référence et la méthode de calcul de la moyenne du nombre de salariés dans une entreprise;

2° établir le mode de désignation, au sein d'un comité d'équité salariale, des représentants des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée, ainsi que celui des représentants de plusieurs associations accréditées en l'absence d'entente entre elles;

3° aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale dans une entreprise où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, établir des catégories d'emplois types à partir des catégories d'emplois identifiées dans des entreprises qui ont déjà complété un tel programme, y compris celle du secteur public et parapublic, 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, accompagnées de normes ou de facteurs de pondération applicables à ces écarts;

4° déterminer la méthode d'évaluation des catégories d'emplois à défaut par le comité d'équité de convenir d'une telle méthode;

5° déterminer les autres méthodes d'estimation des écarts salariaux;

6° déterminer la forme et le contenu du rapport visé à l'article 53.

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

CHAPITRE X

DISPOSITIONS PÉNALES

73. Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ quiconque :

1° contrevient à une disposition de l'article 8, du troisième alinéa de l'article 18 ou des articles 20, 43 à 45, 47 à 49 ou 53 de la présente loi;

2° tente d'exercer ou exerce des représailles visées à l'article 66 de la présente loi;

3° 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.

74. 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 73.

75. Seuls le Procureur général et la Commission peuvent intenter une poursuite pénale pour une infraction prévue à la présente loi.

CHAPITRE XI

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

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

76. Un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété avant le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*) 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 de travail ;

3° un mode d'estimation des écarts salariaux.

La méthode d'évaluation des catégories d'emplois doit, en outre, permettre la comparaison de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine à des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Il en est de même pour un programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*), s'il remplit en outre 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.

77. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale a été complété avant le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*), doit transmettre à la Commission, dans les six mois de cette date, un rapport faisant état de ce programme et contenant les informations visées à l'article 76.

Il en est de même pour l'employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est en cours le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*). Dans ce cas, le rapport doit en outre faire état du degré de réalisation du programme.

À partir des informations contenues au rapport, la Commission détermine si le programme remplit les conditions prévues à l'article 76.

Si la Commission en vient à la conclusion que le programme ne remplit pas les conditions, l'employeur peut en saisir le Tribunal des droits de la personne.

78. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours rencontre les conditions de l'article 76 doit compléter celui-ci dans les délais prévus à l'article 47 et procéder aux ajustements salariaux. Les articles 42 à 44 s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires.

79. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale est complété et rencontre les conditions de l'article 76 doit, si les ajustements salariaux n'ont pas encore été effectués, procéder au versement de ceux-ci.

Les articles 42 à 44 s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires. Les premiers ajustements doivent cependant être versés dans les trois mois qui suivent le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*).

80. La Commission peut, sur demande d'un employeur qui s'est engagé auprès du gouvernement à implanter dans son entreprise un programme d'accès à l'égalité, lui indiquer si les démarches déjà effectuées ou en cours sont satisfaisantes ou si des modifications doivent leur être apportées pour que le programme puisse valoir également, le cas échéant, comme programme d'équité salariale visé par la présente loi. Elle indique, en outre, de quelle manière l'établissement de ce programme d'équité salariale doit être complété pour le rendre conforme aux dispositions de la présente loi. Elle peut, si l'état d'avancement des démarches déjà effectuées ou en cours le justifient, appliquer les conditions prévues à l'article 76.

Cette demande doit être transmise par l'employeur dans les six mois qui suivent le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur de la présente loi*) et faire état du programme et de son degré de réalisation.

81. Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale rencontre les conditions de l'article 76 doit maintenir cette équité ou relativité. Les dispositions du chapitre VI de la présente loi s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires.

SECTION II

DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

82. Pour l'application de la présente loi :

1° 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 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, constituent une seule entreprise.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS MODIFICATRICES

83. L'article 111 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 :

« Le Tribunal a également compétence pour entendre et disposer de toute demande portée en vertu de la Loi sur l'équité salariale. ».

84. L'article 5 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant :

« La Commission exerce également les fonctions et pouvoirs qui lui sont confiés en vertu de la Loi sur l'équité salariale. ».

CHAPITRE XIII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

85. Un programme d'équité ou de relativité salariale est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la présente loi.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent malgré les articles 10 et 19 de la Charte des droits et libertés de la personne.

86. 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 de la présente loi*) sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette Charte.

87. Le ministre doit, au plus tard le (*indiquer ici la date correspondant au neuvième anniversaire du jour de l'entrée en vigueur de la présente loi*), 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.

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. La commission compétente de l'Assemblée nationale examine ce rapport.

88. La Commission des normes du travail est responsable de l'administration de la présente loi.

89. Le ministre désigné par le gouvernement est responsable de l'application de la présente loi.

90. La présente loi entrera en vigueur à la date fixée par le gouvernement.