

chapitre E-12.001

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	1
CHAPITRE II	
MODALITÉS D'APPLICATION	
SECTION I	
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 100 SALARIÉS OU PLUS	
§ 1. — <i>Dispositions générales</i>	10
§ 2. — <i>Participation des salariés à un comité d'équité salariale</i>	16
SECTION II	
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS OU PLUS MAIS DE MOINS DE 100.....	31
SECTION III	
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS.....	34
SECTION IV	
DÉLAIS APPLICABLES.....	37
SECTION V <i>Abrogée, 2009, c. 9, a. 14.</i>	
CHAPITRE III	
COMITÉ SECTORIEL D'ÉQUITÉ SALARIALE.....	44
CHAPITRE IV	
PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE	
SECTION I	
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	50
SECTION II	
IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS.....	53
SECTION III	
MÉTHODE D'ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS.....	56
SECTION IV	
ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS, ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX ET CALCUL DES AJUSTEMENTS SALARIAUX.	59
SECTION V	
MODALITÉS DE VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX.....	69
SECTION VI	
AFFICHAGE.....	75

CHAPITRE IV.1	
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	76.1
CHAPITRE IV.2	
CHANGEMENTS DANS UNE ENTREPRISE.....	76.10
CHAPITRE V	
FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA COMMISSION	
SECTION I <i>Abrogée, 2015, c. 15, a. 159.</i>	
SECTION II <i>Abrogée, 2015, c. 15, a. 160.</i>	
CHAPITRE V.1	
COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	95.1
CHAPITRE VI	
RECOURS	
SECTION I	
POUVOIRS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION.....	96
SECTION II	
COMPÉTENCE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL.....	112
CHAPITRE VII	
DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES.....	114
CHAPITRE VII.1	
FINANCEMENT.....	114.1
CHAPITRE VIII	
DISPOSITIONS PÉNALES.....	115
CHAPITRE IX	
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE OU DE RELATIVITÉ SALARIALE COMPLÉTÉS OU EN COURS.....	119
CHAPITRE X	
DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES.....	125
ANNEXES ABROGATIVES	

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.

1996, c. 43, a. 1.

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 (chapitre C-27), d'un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (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 (chapitre R-20) ou de toute entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet.

1996, c. 43, a. 2.

3. La présente loi lie le gouvernement, ses ministères, ses organismes et les mandataires de l'État.

Pour l'application de la présente loi:

1° le Conseil du trésor est réputé l'employeur dans l'entreprise de la fonction publique et celle du secteur parapublic;

2° l'entreprise de la fonction publique est constituée des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), à l'exception de l'Assemblée nationale;

3° l'entreprise du secteur parapublic est constituée des collèges, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des établissements visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2).

1996, c. 43, a. 3; 1999, c. 40, a. 121; 2000, c. 8, a. 242; 2000, c. 8, a. 124; 2006, c. 6, a. 1; 2020, c. 1, a. 309.

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

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 sur l'équité salariale, produire une déclaration relative à l'application de la présente loi dans son entreprise.

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

Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, le mot «Commission» désigne la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

1996, c. 43, a. 4; 2009, c. 9, a. 1; 2015, c. 15, a. 157; 2019, c. 4, a. 25.

5. Pour l'application de la présente loi, une fédération au sens de la Loi sur les coopératives de services financiers (chapitre C-67.3) et les caisses qui en sont membres sont, sur avis transmis à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, réputées constituer une seule entreprise. La fédération est alors l'employeur de tous les salariés des caisses qui en sont membres. Elle doit informer les salariés et les associations accréditées au sens du Code du travail (chapitre C-27) qui représentent les salariés de ces caisses de la transmission de cet avis ou de sa révocation.

1996, c. 43, a. 5; 2000, c. 29, a. 651; 2015, c. 15, a. 237.

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.

1996, c. 43, a. 6; 2009, c. 9, a. 2.

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.

1996, c. 43, a. 7; 2009, c. 9, a. 2.

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, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, 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 la loi;

4° (*paragraphe abrogé*);

5° d'une personne qui réalise une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi établi en application du titre I de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1) et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas;

6° d'un cadre supérieur;

7° d'un policier ou d'un pompier.

1996, c. 43, a. 8; 1998, c. 36, a. 180; 2004, c. 31, a. 64; 2005, c. 28, a. 195; 2005, c. 15, a. 154; 2013, c. 28, a. 203.

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° 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.

1996, c. 43, a. 9.

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.

1996, c. 43, a. 10.

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. 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 un programme distinct applicable aux autres salariés.

Dans l'entreprise du secteur parapublic, il ne peut toutefois y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées. 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, les centres de services scolaires et les commissions scolaires, l'autre pour les établissements.

1996, c. 43, a. 11; 2004, c. 26, a. 1; 2006, c. 6, a. 2; 2009, c. 9, a. 3; 2020, c. 1, a. 311.

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.

1996, c. 43, a. 12.

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.

2009, c. 9, a. 4.

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

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.

1996, c. 43, a. 13; 2009, c. 9, a. 5.

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.

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

1996, c. 43, a. 14; 2009, c. 9, a. 6.

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 six 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. Lorsqu'en application du chapitre VI, une plainte a été portée ou une enquête est menée,

cette période est prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue sur la plainte ou que l'enquête soit complétée.

2009, c. 9, a. 7; 2019, c. 4, a. 1.

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.

1996, c. 43, a. 15.

§ 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.

1996, c. 43, a. 16.

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.

1996, c. 43, a. 17.

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.

1996, c. 43, a. 18.

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.

1996, c. 43, a. 19.

19.1. Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association accréditée ou, selon le cas et dans le cadre de l'article 21.1, un groupement d'associations de salariés, qui représente des salariés d'une catégorie d'emplois visée par un programme d'équité salariale représente aussi, aux fins de ce programme et jusqu'à ce qu'il soit complété, tous les salariés de cette catégorie d'emplois qui ne sont pas visés par une accréditation.

Les ajustements salariaux et les modalités de versement de ces ajustements prévus à un tel programme sont les seuls qui puissent être applicables à l'ensemble de ces salariés.

2006, c. 6, a. 3.

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.

1996, c. 43, a. 20.

20.1. Dans l'entreprise de la fonction publique et dans celle du secteur parapublic, une association regroupant des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée et qui est reconnue, aux fins de relations de travail, par décret du gouvernement et un organisme représentatif visé à l'article 432 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) sont assimilés à une association accréditée aux fins de la désignation des membres du comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale applicable aux salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

L'article 19.1 s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à ces associations et organismes ainsi qu'aux salariés qu'ils représentent.

2006, c. 6, a. 4.

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.

1996, c. 43, a. 21.

21.1. Le comité d'équité salariale chargé d'établir le programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées, visé au troisième alinéa de l'article 11, est composé de 16 membres dont 11 représentent les salariés et cinq représentent l'employeur.

Les membres qui représentent les salariés sont désignés comme suit:

1° deux par chaque association de salariés ou groupement d'associations de salariés suivants: la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ);

2° un par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS);

3° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans les collèges, les centres de services scolaires et les commissions scolaires, qui ne sont pas visés aux paragraphes 1° et 2°, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés;

4° un par les associations de salariés ou groupements de telles associations qui représentent des salariés visés par une accréditation dans un établissement visé par la Loi sur le régime de négociation des conventions

collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), qui ne sont pas visés aux paragraphes 1^o et 2^o, qui ne font pas partie d'associations ou de groupements visés à ces paragraphes et qui n'y sont pas affiliés.

2006, c. 6, a. 5; 2009, c. 9, a. 8; 2020, c. 1, a. 267.

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.

1996, c. 43, a. 22.

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.

La Commission peut aussi autoriser d'autres modalités de désignation des représentants des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

1996, c. 43, a. 23; 2006, c. 6, a. 6.

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.

1996, c. 43, a. 24.

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.

1996, c. 43, a. 25.

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 et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (chapitre D-8.3).

1996, c. 43, a. 26; 2007, c. 3, a. 68.

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

1996, c. 43, a. 27.

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.

1996, c. 43, a. 28.

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.

1996, c. 43, a. 29.

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.

1996, c. 43, a. 30.

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.

2009, c. 9, a. 9.

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.

1996, c. 43, a. 31.

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. 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 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.

1996, c. 43, a. 32; 2009, c. 9, a. 10.

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

1996, c. 43, a. 33.

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.

1996, c. 43, a. 34.

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, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

Cet affichage doit être daté et comprendre également des renseignements sur les droits prévus à l'article 76 et sur les recours prévus à l'article 99. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la Commission. Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101.

1996, c. 43, a. 35; 2009, c. 9, a. 11; 2019, c. 4, a. 2.

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.

1996, c. 43, a. 36.

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 à compter de l'assujettissement de l'employeur.

1996, c. 43, a. 37; 2009, c. 9, a. 12.

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.

1996, c. 43, a. 38.

39. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 39; 2009, c. 9, a. 13.

SECTION V

Abrogée, 2009, c. 9, a. 14.

2009, c. 9, a. 14.

40. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 40; 2006, c. 6, a. 7; 2009, c. 9, a. 14.

41. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 41; 2009, c. 9, a. 14.

42. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 42; 2009, c. 9, a. 14.

43. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 43; 2009, c. 9, a. 14.

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.

1996, c. 43, a. 44.

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.

1996, c. 43, a. 45.

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.

1996, c. 43, a. 46.

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.

2009, c. 9, a. 15.

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.

2009, c. 9, a. 15.

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.

1996, c. 43, a. 47; 2009, c. 9, a. 16.

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.

1996, c. 43, a. 48.

49. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 49; 2009, c. 9, a. 17.

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.

1996, c. 43, a. 50.

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.

1996, c. 43, a. 51.

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.

1996, c. 43, a. 52.

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.

1996, c. 43, a. 53.

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.

1996, c. 43, a. 54.

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.

1996, c. 43, a. 55; 2009, c. 9, a. 18.

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.

1996, c. 43, a. 56.

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.

1996, c. 43, a. 57.

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

1996, c. 43, a. 58.

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.

1996, c. 43, a. 59.

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.

1996, c. 43, a. 60.

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 ou autorisée par celle-ci, sur demande présentée par le comité d'équité salariale ou, à défaut, par l'employeur.

1996, c. 43, a. 61; 2009, c. 9, a. 19.

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.

1996, c. 43, a. 62.

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.

1996, c. 43, a. 63.

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.

1996, c. 43, a. 64.

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.

1996, c. 43, a. 65.

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° 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° 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 d'autres vêtements, sauf lorsqu'ils sont exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (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.

1996, c. 43, a. 66; 1999, c. 89, a. 53.

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

1996, c. 43, a. 67; 2009, c. 9, a. 20.

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

1996, c. 43, a. 68.

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.

1996, c. 43, a. 69.

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.

1996, c. 43, a. 70.

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.

1996, c. 43, a. 71.

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.

1996, c. 43, a. 72.

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.

1996, c. 43, a. 73.

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 ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories.

1996, c. 43, a. 74; 2006, c. 6, a. 8.

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 pendant 60 jours 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. Cet affichage doit comprendre la méthode d'estimation des écarts. Les résultats de ces étapes doivent être accompagnés d'une copie de ceux déjà affichés en vertu du premier alinéa.

Un affichage prévu au présent article doit être daté.

1996, c. 43, a. 75; 2009, c. 9, a. 21; 2019, c. 4, a. 3.

76. Tout salarié peut par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date d'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 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, doit inclure des renseignements sur les recours prévus aux articles 96.1, 97 et 99 ainsi qu'indiquer les délais pour les exercer. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la Commission. Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101.

1996, c. 43, a. 76; 2009, c. 9, a. 22; 2019, c. 4, a. 4.

CHAPITRE IV.1

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

2009, c. 9, a. 23.

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 est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du premier alinéa de l'article 35, du deuxième alinéa de l'article 75 ou de l'article 76.3 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.

L'article 13 s'applique à une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires.

2009, c. 9, a. 23; 2019, c. 4, a. 5.

76.1.1. Aux fins de l'estimation des écarts salariaux et de la détermination des ajustements requis, la rémunération comprend la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire, si cette rémunération et ces avantages ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées. Toutefois, ne sont pas prises en compte, aux fins de cette estimation et de cette détermination, les différences entre les catégories d'emplois fondées sur l'un ou l'autre des critères énumérés à l'article 67.

2019, c. 4, a. 6.

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.

2009, c. 9, a. 23.

76.2.1. Un employeur qui a institué un comité d'équité salariale pour établir un programme d'équité salariale ou dont l'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des salariés visés par l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit, s'il décide de faire seul cette évaluation, réaliser un

processus de participation. Ce processus doit être complété au plus tard 60 jours avant que soit effectué l'affichage prévu à l'article 76.3.

Dans le cadre de ce processus, l'employeur doit:

1° transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale en cours aux associations accréditées et, le cas échéant, aux salariés qui ne sont pas représentés par de telles associations ou à leurs représentants désignés en application du troisième alinéa, notamment en leur fournissant des documents faisant état de ces travaux;

2° mettre en place des mesures de consultation sur ces travaux afin de permettre à ces associations et à ces salariés de poser des questions ou de présenter des observations faisant notamment état de leurs préoccupations, attentes, opinions ou suggestions.

À la demande d'un employeur, les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un ou des représentants pour la réalisation du processus de participation.

Un employeur doit permettre la tenue, sur les lieux de travail, d'une réunion de ces salariés afin qu'ils puissent procéder à toute désignation. Un représentant ainsi désigné est réputé être au travail lorsqu'il effectue toute tâche liée au processus de participation.

Cette association accréditée et, le cas échéant, ce salarié ou ce représentant sont tenus d'assurer la confidentialité de tous renseignements et document reçus en vertu du paragraphe 1° du deuxième alinéa. Toutefois, cette association et, le cas échéant, ce représentant peuvent les transmettre aux salariés qu'ils représentent, lesquels doivent également en assurer la confidentialité.

2019, c. 4, a. 8.

76.3. Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, après avoir évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher les résultats pendant 60 jours 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° un sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation, le cas échéant, ainsi qu'un sommaire exposant la manière dont elles ont été considérées;

3° la liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis;

4° la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le cas échéant;

5° le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, ainsi que les modalités de versement, le cas échéant;

6° la date de cet affichage ainsi que des renseignements sur les droits prévus au premier alinéa de l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

2009, c. 9, a. 23; 2019, c. 4, a. 9.

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 inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place par ce comité ou, à défaut, cet employeur pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée, l'affichage doit l'indiquer. De plus, l'affichage doit préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a effectuée ou, à défaut, indiquer 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 inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 100 et indiquer les délais prévus pour les exercer. Il doit, en outre, mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la Commission. Cet affichage doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101.

2009, c. 9, a. 23; 2019, c. 4, a. 10.

76.5. Tout ajustement est dû à compter de la date de l'événement ayant généré cet ajustement.

Tout montant dû pour la période précédant la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 doit être versé à cette date sous forme d'une somme forfaitaire. Cette somme constitue de la rémunération au moment de son versement qui devra être considérée aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux.

Tout ajustement salarial dû pour la période suivante est versé à compter de cette date.

Les ajustements portent intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés.

2009, c. 9, a. 23; 2019, c. 4, a. 11.

76.5.1. Malgré le deuxième alinéa de l'article 76.5, le versement d'une somme forfaitaire peut être étalé sur une période maximale de quatre ans, après consultation du comité de maintien de l'équité salariale ou de l'association accréditée visée au paragraphe 3^o du premier alinéa de l'article 76.2, le cas échéant.

Dans ce cas, les versements sont annuels et le montant de chaque versement doit être égal. Le premier versement doit être effectué à la date de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4. Le solde dû porte intérêt à compter de cette date. Les intérêts doivent être ajoutés aux versements subséquents.

2019, c. 4, a. 11.

76.5.2. Un employeur ne peut, pour maintenir 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. Toutefois, elle ne comprend pas une somme forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article 76.5.

2019, c. 4, a. 11.

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.

Il en est de même d'un montant versé sous forme d'une somme forfaitaire en application du deuxième alinéa de l'article 76.5, en cas de défaut de versement, aux fins de l'exercice d'un recours.

2009, c. 9, a. 23; 2019, c. 4, a. 12.

76.6.1. Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise a droit à un montant versé sous forme d'une somme forfaitaire, l'employeur doit l'en aviser par écrit. Malgré l'article 76.5.1, le versement de cette somme ne peut pas être étalé.

Dans le cas où un employeur étale le versement d'une somme forfaitaire en application de l'article 76.5.1 et qu'un salarié qui y a droit quitte l'entreprise au cours de la période d'étalement, l'employeur doit, au plus tard 15 jours suivant son départ, lui verser le solde de la somme forfaitaire qui lui est dû ainsi que les intérêts applicables.

2019, c. 4, a. 13.

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.

2009, c. 9, a. 23.

76.8. L'employeur doit conserver pendant une période de six 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. Lorsqu'en application du chapitre VI, une plainte a été portée ou une enquête est menée, cette période est prolongée jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue sur la plainte ou que l'enquête soit complétée.

2009, c. 9, a. 23; 2019, c. 4, a. 14.

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.

2009, c. 9, a. 23.

CHAPITRE IV.2

CHANGEMENTS DANS UNE ENTREPRISE

2009, c. 9, a. 23.

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.

2009, c. 9, a. 23.

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.

2009, c. 9, a. 23.

CHAPITRE V

FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA COMMISSION

2015, c. 15, a. 158.

SECTION I

Abrogée, 2015, c. 15, a. 159.

2015, c. 15, a. 159.

77. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 77; 2015, c. 15, a. 159.

78. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 78; 2015, c. 15, a. 159.

79. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 79; 2015, c. 15, a. 159.

80. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 80; 2015, c. 15, a. 159.

81. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 81; 2015, c. 15, a. 159.

82. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 82; 2015, c. 15, a. 159.

83. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 83; 2015, c. 15, a. 159.

84. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 84; 2015, c. 15, a. 159.

85. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 85; 2015, c. 15, a. 159.

86. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 86; 2015, c. 15, a. 159.

87. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 87; 2000, c. 8, a. 242; 2015, c. 15, a. 159.

88. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 88; 2015, c. 15, a. 159.

89. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 89; 2015, c. 15, a. 159.

89.1. *(Abrogé).*

2009, c. 9, a. 24; 2015, c. 15, a. 159.

90. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 90; 2015, c. 15, a. 159.

90.1. *(Abrogé).*

2009, c. 9, a. 25; 2015, c. 15, a. 159.

91. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 91; 2009, c. 9, a. 26; 2015, c. 15, a. 159.

92. *(Abrogé).*

1996, c. 43, a. 92; 2009, c. 9, a. 27; 2015, c. 15, a. 159.

SECTION II

Abrogée, 2015, c. 15, a. 160.

2015, c. 15, a. 160.

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

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° 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;

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;

4° de déterminer les modalités de désignation des membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale ou du comité de maintien de l'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 ou du comité de maintien de l'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;

5.1° d'autoriser des modalités de désignation de représentants à un comité d'équité salariale ou à un comité de maintien de l'équité salariale, autres que celles prévues au premier alinéa de l'article 23;

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° de faire enquête selon un mode non contradictoire, soit de sa propre initiative, soit à la suite d'un différend en vertu des articles 96 ou 98 ou à la suite d'une plainte en vertu des articles 96.1, 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 (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 ou l'évaluation du maintien de l'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 ou d'une évaluation du maintien de l'équité salariale développés par ces comités;

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

12° d'aider à la formation des membres des comités d'équité salariale ou de maintien de l'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.

Pour l'application du paragraphe 6° du premier alinéa, à l'occasion d'une plainte portée en vertu du deuxième alinéa de l'article 100 ou d'une enquête menée de sa propre initiative relativement à une évaluation du maintien de l'équité salariale dont les affichages qui devaient s'ensuivre n'ont pas eu lieu, la Commission ne peut faire enquête qu'à l'égard de la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale dont les affichages auraient dû avoir lieu.

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.

1996, c. 43, a. 93; 2006, c. 6, a. 9; 2009, c. 9, a. 28; 2019, c. 4, a. 15.

94. Pour l'exercice des fonctions et pouvoirs que lui attribue la présente loi, la Commission peut:

1° former des comités 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;

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.

1996, c. 43, a. 94; 2009, c. 9, a. 29; 2015, c. 15, a. 161.

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.

1996, c. 43, a. 95; 2009, c. 9, a. 30.

CHAPITRE V.1

COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

2009, c. 9, a. 31; 2019, c. 4, a. 25.

95.1. Le ministre forme, par arrêté publié à la *Gazette officielle du Québec*, un Comité consultatif sur l'équité salariale 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.

2009, c. 9, a. 31; 2019, c. 4, a. 25.

95.2. Les séances du comité sont convoquées et présidées par le vice-président de la Commission chargé des questions relatives à la présente loi. 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.

2009, c. 9, a. 31; 2015, c. 15, a. 162.

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.

2009, c. 9, a. 31.

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

- 1° sur tout règlement qu'elle entend prendre en vertu de la présente loi;
- 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.

2009, c. 9, a. 31; 2015, c. 15, a. 163.

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 ou de maintien de l'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.

1996, c. 43, a. 96; 2009, c. 9, a. 32.

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.

2009, c. 9, a. 33.

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

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.

1996, c. 43, a. 97; 2009, c. 9, a. 34.

98. Lorsqu'une association accréditée visée à l'article 32 ou au paragraphe 3° du premier alinéa de l'article 76.2 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.

1996, c. 43, a. 98; 2015, c. 15, a. 164.

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.

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.

Dans le cas où l'employeur a choisi d'établir un programme d'équité salariale, l'article 96.1 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires.

1996, c. 43, a. 99; 2009, c. 9, a. 35.

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.

1996, c. 43, a. 100; 2009, c. 9, a. 36.

101. Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 ou 76.9 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 ou maintenue, selon le cas, conformément à la présente loi.

Malgré le quatrième alinéa de l'article 76.5, en cas de manquement de l'employeur à l'article 76.9, la Commission peut déterminer que les intérêts sur un ajustement sont dus à compter de la date de l'événement qui a généré cet ajustement.

1996, c. 43, a. 101; 2009, c. 9, a. 37; 2019, c. 4, a. 16.

101.0.1. Toute plainte déposée en application de la présente loi doit exposer sommairement les motifs au soutien de celle-ci.

La Commission prête assistance au salarié qui le requiert pour la formulation d'une plainte.

Pour l'application des articles 96.1, 97, 99 et 100, une plainte est déposée à la Commission au moyen du formulaire prescrit par cette dernière.

2019, c. 4, a. 17.

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.

2009, c. 9, a. 38.

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

1996, c. 43, a. 102.

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.

2009, c. 9, a. 39.

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.

Toutefois, lorsqu'un employeur dont l'entreprise compte plus d'une association accréditée représentant des salariés d'une même catégorie d'emplois est visé par une plainte déposée par au moins une de ces associations en vertu de l'article 100, la Commission doit désigner un conciliateur. Cette désignation doit avoir lieu au plus tard 60 jours après l'expiration du délai prévu au premier alinéa de cet article.

Un conciliateur ne peut avoir auparavant agi comme enquêteur relativement à une plainte dont il est saisi.

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.

2009, c. 9, a. 39; 2019, c. 4, a. 18.

102.2.1. La Commission peut regrouper des plaintes si elles ont le même fondement juridique, reposent sur les mêmes faits ou soulèvent les mêmes points de droit, ou encore si les circonstances s'y prêtent. Lorsqu'elle regroupe des plaintes, la Commission doit, afin d'assurer une représentation équitable des parties, prendre en compte le premier alinéa de l'article 19.1, le deuxième alinéa de l'article 21.1 ainsi que le deuxième alinéa de l'article 103.0.1, le cas échéant.

2019, c. 4, a. 19.

102.2.2. Un conciliateur désigné en application du deuxième alinéa de l'article 102.2 dispose de 120 jours à compter de sa désignation pour rencontrer les parties et tenter d'en arriver à un accord. Ce délai peut être prolongé de 60 jours par le conciliateur.

2019, c. 4, a. 19.

103. Tout accord est constaté par écrit et les documents auxquels il réfère y sont annexés, le cas échéant. Sous réserve de l'article 103.0.1, il est signé par le conciliateur et les parties, lie ces dernières et règle la plainte ou le différend qu'il vise.

1996, c. 43, a. 103; 2009, c. 9, a. 40; 2019, c. 4, a. 20.

103.0.1. Un accord résultant d'une conciliation menée en application du premier alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées qui ont été déposées en vertu de l'article 100 à l'égard d'une entreprise qui ne compte qu'une seule association accréditée représentant des salariés d'une même catégorie d'emplois, être signé par l'employeur, l'association accréditée ayant déposé une de ces plaintes et le conciliateur.

Un accord résultant d'une conciliation menée en application du deuxième alinéa de l'article 102.2 doit, s'il concerne des plaintes regroupées, être signé par l'employeur et par au moins une association accréditée ou un groupement de telles associations. Il doit également, au plus tard 30 jours après sa conclusion, être entériné par une ou des associations accréditées représentant, pour chaque catégorie d'emplois visée, une majorité de salariés. Il est ensuite signé par le conciliateur.

S'il se révèle impossible d'en arriver à un accord dans le délai prévu à l'article 102.2.2, un accord sur les plaintes regroupées peut être conclu par les parties visées au deuxième alinéa tant que la Commission n'a pas déterminé de mesures en application de l'article 103.0.3. L'accord est entériné suivant ce qui est prévu au deuxième alinéa.

Si un accord vise un salarié ayant déposé une plainte, l'accord est transmis à la Commission, dès sa signature, par le conciliateur ou, s'il s'agit d'un accord visé au troisième alinéa, par les parties afin que celle-ci informe sans délai le salarié de la conclusion de cet accord.

2019, c. 4, a. 21.

103.0.2. Un accord conclu conformément à l'article 103.0.1 règle toute plainte visée par celui-ci et lie chaque association accréditée ainsi que, le cas échéant, chaque salarié ayant déposé une telle plainte.

Toutefois, au plus tard 30 jours après avoir été avisé par la Commission de la conclusion d'un accord, un salarié peut lui manifester par écrit son intention de ne pas être lié par l'accord. Dans ce cas, la plainte du salarié est maintenue.

L'avis transmis à un salarié par la Commission doit notamment comporter un sommaire de l'accord, indiquer la façon dont il peut en prendre connaissance et mentionner son droit de refuser d'être lié par celui-ci. Il doit être accompagné d'un formulaire permettant au salarié de manifester son refus.

2019, c. 4, a. 21.

103.0.3. La Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue conformément à la présente loi dans les situations suivantes:

- 1° il se révèle impossible d'en arriver à un accord au terme d'une conciliation;
- 2° un accord n'a pas été conclu dans le délai prévu à l'article 102.2.2;
- 3° un accord n'a pas été entériné conformément au deuxième alinéa de l'article 103.0.1.

La Commission fait de même à l'égard d'une plainte d'un salarié qui a manifesté son refus d'être lié par un accord conformément au deuxième alinéa de l'article 103.0.2.

Le délai de réalisation des mesures est fixé par la Commission.

2019, c. 4, a. 21.

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 ou de l'article 99, 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, la Commission ne peut déterminer des ajustements ni imposer l'utilisation de renseignements antérieurs à la date du début de la période d'évaluation du maintien de l'équité salariale visée par la plainte.

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.

À l'occasion des autres cas où la Commission enquête de sa propre initiative:

1° si l'enquête vise un exercice initial d'équité salariale, elle ne peut déterminer des ajustements salariaux ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date qui précède de cinq ans celle à laquelle l'enquête a débuté;

2° si l'enquête vise une évaluation du maintien de l'équité salariale, elle ne peut déterminer des ajustements ni imposer l'utilisation de renseignements qui soient antérieurs à la date du début de la période d'évaluation du maintien de l'équité salariale sur laquelle porte son enquête.

2009, c. 9, a. 40; 2019, c. 4, a. 22.

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

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 le Tribunal administratif du travail à tout moment sur une question mettant en cause sa compétence ou concernant l'interprétation de la loi, ou à la demande du Tribunal administratif 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 au Tribunal administratif du travail un avis motivant son intervention.

1996, c. 43, a. 104; 2001, c. 26, a. 107; 2009, c. 9, a. 41; 2015, c. 15, a. 237.

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

1996, c. 43, a. 105; 2001, c. 26, a. 108; 2015, c. 15, a. 237.

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 administratif du travail.

1996, c. 43, a. 106; 2001, c. 26, a. 108; 2015, c. 15, a. 237.

107. La Commission peut, à la demande d'un salarié ou de sa propre initiative, s'adresser au Tribunal administratif du travail 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 administratif du travail la réintégration, à la date que celle-ci 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 administratif du travail de prendre des mesures au bénéfice d'un salarié, elle doit avoir obtenu son consentement par écrit.

1996, c. 43, a. 107; 2001, c. 26, a. 109; 2015, c. 15, a. 237.

108. S'il est établi à la satisfaction du Tribunal administratif du travail 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.

1996, c. 43, a. 108; 2001, c. 26, a. 110; 2015, c. 15, a. 237.

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

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

1996, c. 43, a. 109; 2001, c. 26, a. 111; 2015, c. 15, a. 237.

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 administratif du travail.

1996, c. 43, a. 110; 2001, c. 26, a. 112; 2015, c. 15, a. 237.

110.1. Sur réception de toute demande, le Tribunal administratif du travail en transmet une copie à la Commission.

2009, c. 9, a. 42; 2015, c. 15, a. 237.

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 administratif du travail.

1996, c. 43, a. 111; 2001, c. 26, a. 113; 2015, c. 15, a. 237.

SECTION II

COMPÉTENCE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

2001, c. 26, a. 114; 2015, c. 15, a. 237.

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

1996, c. 43, a. 112; 2001, c. 26, a. 115; 2015, c. 15, a. 237.

113. Les décisions du Tribunal administratif du travail sont sans appel.

1996, c. 43, a. 113; 2001, c. 26, a. 116; 2015, c. 15, a. 237.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

114. La Commission peut par règlement:

1° aux fins de la détermination des ajustements salariaux ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 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 ou de l'évaluation de son maintien 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;

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.

Les dispositions d'un règlement pris en application du premier alinéa peuvent varier selon le nombre de salariés de l'entreprise.

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

1996, c. 43, a. 114; 2009, c. 9, a. 43; 2015, c. 15, a. 165; 2019, c. 4, a. 23.

CHAPITRE VII.1

FINANCEMENT

2015, c. 15, a. 166.

114.1. Les dépenses engagées pour l'application de la présente loi sont assumées sur les cotisations perçues en application du chapitre III.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

2015, c. 15, a. 166.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS PÉNALES

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, des articles 76.1, 76.2.1 ou 76.3, du deuxième alinéa de l'article 76.4 ou des articles 76.5.2, 76.6.1, 76.8 ou 76.9;

2° omet de fournir un rapport, un renseignement ou un document exigé en vertu de la présente loi 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.

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 \$.

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

1996, c. 43, a. 115; 2009, c. 9, a. 44; 2019, c. 4, a. 24.

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.

1996, c. 43, a. 116.

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.

1996, c. 43, a. 117.

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

1996, c. 43, a. 118.

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.

1996, c. 43, a. 119.

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 21 novembre 1997, 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.

1996, c. 43, a. 120.

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 administratif du travail dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

1996, c. 43, a. 121; 2001, c. 26, a. 117; 2015, c. 15, a. 237.

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.

1996, c. 43, a. 122.

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou du Tribunal administratif du travail.

1996, c. 43, a. 123; 2001, c. 26, a. 118; 2015, c. 15, a. 237.

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.

1996, c. 43, a. 124.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES

125. *(Modification intégrée au c. C-12, a. 19).*

1996, c. 43, a. 125.

126. *(Modification intégrée au c. C-12, a. 49.1).*

1996, c. 43, a. 126.

127. *(Modification intégrée au c. C-12, a. 71).*

1996, c. 43, a. 127.

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 (chapitre C-12) pour le motif de

discrimination salariale fondée sur le sexe avant le 21 novembre 1997 sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables de cette Charte.

1996, c. 43, a. 128.

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.

1996, c. 43, a. 129.

130. Le ministre doit, au plus tard le 28 mai 2019, 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.

1996, c. 43, a. 130; 2009, c. 9, a. 45.

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.

1996, c. 43, a. 131.

132. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est responsable de l'administration de la présente loi.

1996, c. 43, a. 132; 2015, c. 15, a. 237.

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

1996, c. 43, a. 133.

134. (*Omis*).

1996, c. 43, a. 134.

ANNEXES ABROGATIVES

Conformément à l'article 9 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), le chapitre 43 des lois de 1996, tel qu'en vigueur le 1^{er} mars 1997, à l'exception de l'article 134, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre E-12.001 des Lois refondues.

Conformément à l'article 9 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), les articles 1 à 76 et 96 à 133 du chapitre 43 des lois de 1996, tels qu'en vigueur le 1^{er} avril 1998, sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur de la mise à jour au 1^{er} avril 1998 du chapitre E-12.001 des Lois refondues.