



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 10
(2019, chapitre 4)

**Loi modifiant la Loi sur l'équité
salariale afin principalement
d'améliorer l'évaluation du maintien
de l'équité salariale**

**Présenté le 12 février 2019
Principe adopté le 20 mars 2019
Adopté le 9 avril 2019
Sanctionné le 10 avril 2019**

**Éditeur officiel du Québec
2019**

NOTES EXPLICATIVES

Cette loi apporte différentes modifications à la Loi sur l'équité salariale principalement dans le but d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

La loi oblige certains employeurs qui décident de faire seuls l'évaluation du maintien de l'équité salariale à réaliser un processus de participation. Elle encadre ce processus et prévoit que l'employeur doit en rendre compte lors de l'affichage des résultats de son évaluation. Aussi, elle modifie le contenu de l'affichage des résultats de cette évaluation afin d'obliger un employeur à y inscrire la date de début de chacun des événements ayant généré un ajustement ainsi que, le cas échéant, sa date de fin.

La loi modifie la date à compter de laquelle les ajustements déterminés à la suite d'une évaluation du maintien de l'équité salariale sont dus. Ainsi, elle prévoit que chaque ajustement est dû à compter de la date de l'événement l'ayant généré et elle précise les modalités de versement des ajustements.

La loi introduit l'obligation pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail d'assister tout salarié qui le requiert pour déposer une plainte. Elle prévoit aussi que le dépôt de certaines de ces plaintes se fait au moyen du formulaire prescrit par la Commission. La loi modifie la date à compter de laquelle la Commission peut ordonner des ajustements lorsqu'elle mène une enquête sur une évaluation du maintien de l'équité salariale.

La loi modifie le processus de traitement des plaintes déposées à la suite d'une évaluation du maintien de l'équité salariale effectuée par un employeur seul. Entre autres, elle prévoit que la Commission doit désigner un conciliateur lorsqu'une plainte a été déposée par une association accréditée dans une entreprise où plus d'une association représente une même catégorie d'emplois. Par ailleurs, la loi permet à la Commission de regrouper des plaintes selon certains critères. Dans un tel cas, elle précise la manière suivant laquelle un accord peut être conclu et permet à un salarié ayant déposé une plainte individuelle visée par cet accord de refuser d'être lié par celui-ci.

La loi modifie la date à partir de laquelle une évaluation du maintien de l'équité salariale doit avoir lieu et précise les éléments qui doivent être pris en compte aux fins de l'estimation des écarts salariaux et de la détermination des ajustements requis. Elle supprime l'obligation pour un employeur d'effectuer un avis indiquant qu'un affichage des résultats de ses travaux aura lieu, tant lors d'un exercice initial d'équité salariale que lors d'une évaluation de son maintien. Elle augmente le délai de conservation des renseignements utilisés par un employeur lors d'un tel exercice ou d'une telle évaluation. La loi remplace le nom du Comité consultatif des partenaires par « Comité consultatif sur l'équité salariale ».

Enfin, la loi prévoit certaines modifications aux pouvoirs réglementaires de la Commission ainsi qu'aux dispositions de nature pénale et contient des dispositions transitoires.

LOI MODIFIÉE PAR CETTE LOI :

- Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001).

Projet de loi n° 10

LOI MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AFIN PRINCIPALEMENT D'AMÉLIORER L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

1. L'article 14.1 de la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001) est modifié, dans le deuxième alinéa :

1° par le remplacement de « cinq » par « six »;

2° par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : « 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. ».

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

1° par le remplacement, dans le paragraphe 4° du premier alinéa, de « un avis » par « , à défaut, un avis indiquant »;

2° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, des phrases suivantes : « 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. »;

3° par la suppression du troisième alinéa.

3. L'article 75 de cette loi est modifié par la suppression de la dernière phrase du troisième alinéa.

4. L'article 76 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer » par « 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 ».

5. L'article 76.1 de cette loi est modifié :

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

« 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. »;

2° dans le deuxième alinéa :

a) par la suppression de « , en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, »;

b) par le remplacement de « du deuxième alinéa de l'article 76 » par « du premier alinéa de l'article 35, du deuxième alinéa de l'article 75 ou de l'article 76.3 »;

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

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

6. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76.1, du suivant :

« **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. ».

7. L'article 76.2 de cette loi est modifié par la suppression, dans le texte anglais du paragraphe 3° du premier alinéa, de « or associations ».

8. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76.2, du suivant :

« **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 documents 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. ».

9. L'article 76.3 de cette loi est remplacé par le suivant :

« **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. ».

10. L'article 76.4 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement des deux dernières phrases du deuxième alinéa par les suivantes: «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. »;

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

«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. ».

11. L'article 76.5 de cette loi est remplacé par les suivants :

«**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.

«**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° 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.

« **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. ».

12. L'article 76.6 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« 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. ».

13. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 76.6, du suivant :

« **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. ».

14. L'article 76.8 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement de « cinq » par « six »;

2° par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : « 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. ».

15. L'article 93 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

« 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. ».

16. L'article 101 de cette loi est modifié par le remplacement du troisième alinéa par le suivant :

« 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. ».

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

« **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. ».

18. L'article 102.2 de cette loi est modifié :

1° par la suppression de la deuxième phrase du premier alinéa;

2° par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants :

« 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. ».

19. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 102.2, des suivants :

« **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.

« **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. ».

20. L'article 103 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de « Il est signé » par « Sous réserve de l'article 103.0.1, il est signé »;

2° par la suppression du deuxième alinéa.

21. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 103, des suivants :

«**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.

«**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.

«**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. ».

22. L'article 103.1 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement des deux premiers alinéas par les suivants :

« 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. »;

2° par la suppression de la dernière phrase du troisième alinéa;

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

« 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. ».

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

1° par l'insertion, dans le paragraphe 1° du premier alinéa et après « détermination des ajustements salariaux », de « ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale »;

2° par l'insertion, dans le paragraphe 2° du premier alinéa et après « programme d'équité salariale », de « ou de l'évaluation de son maintien »;

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

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

24. L'article 115 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 1° du premier alinéa, de « de l'article 76.1 ou 76.3 » par « des articles 76.1, 76.2.1 ou 76.3 » et de « des articles 76.8 ou 76.9 » par « des articles 76.5.2, 76.6.1, 76.8 ou 76.9 ».

25. Cette loi est modifiée par le remplacement de l'expression « Comité consultatif des partenaires », partout où elle se trouve, par l'expression « Comité consultatif sur l'équité salariale ».

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

26. À moins que le contexte n'indique un sens différent, dans tout document, une référence au Comité consultatif des partenaires est une référence au Comité consultatif sur l'équité salariale.

27. Les dispositions de la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001), telles que modifiées par la présente loi, s'appliquent à toute plainte déposée et à toute enquête initiée avant le 10 avril 2019, sous réserve, dans le cas d'une plainte visée au deuxième alinéa de l'article 102.2, tel que modifié par l'article 18 de la présente loi, que :

1° dans le cas où une conciliation est en cours à cette date, le conciliateur chargé de cette conciliation est réputé être désigné par la Commission à cette même date;

2° malgré le paragraphe 1°, dans le cas où deux évaluations du maintien de l'équité salariale pour un même employeur sont visées par des plaintes, la Commission ne désigne un conciliateur pour l'évaluation la plus récente que lorsque les délais applicables à la conciliation des plaintes relatives à l'évaluation la plus ancienne sont expirés;

3° dans les autres cas, la Commission dispose de 90 jours à compter du 10 avril 2019 pour désigner un conciliateur.

Toutefois, les dispositions des articles 76.5, 101 et 103.1 de la Loi sur l'équité salariale, telles qu'elles se lisaient le 9 avril 2019, continuent de s'appliquer à toute évaluation du maintien de l'équité salariale pour laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 de cette loi a été effectué avant le 10 avril 2019.

28. Si un employeur est tenu d'effectuer un affichage en vertu de l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale, tel que remplacé par l'article 9 de la présente loi, dans les 12 mois suivant le 10 avril 2019, les dates de référence prévues au troisième alinéa de l'article 76.1 de cette loi, tel que modifié par le sous-paragraphe *b* du paragraphe 2° de l'article 5 de la présente loi, ne s'appliquent à lui qu'à compter de l'évaluation du maintien subséquente.

29. Les dispositions de l'article 76.2.1 de la Loi sur l'équité salariale, édicté par l'article 8 de la présente loi, ne s'appliquent pas à un employeur qui est tenu d'effectuer un affichage en vertu de l'article 76.3 de cette loi, tel que remplacé par l'article 9 de la présente loi, dans les 90 jours suivant le 10 avril 2019.

30. Le comité de maintien de l'équité salariale ou, à défaut, l'employeur qui a effectué un affichage en vertu du premier alinéa de l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale avant le 10 avril 2019 doit, si l'affichage effectué en vertu du deuxième alinéa de l'article 76.4 de cette loi, tel que modifié par l'article 10 de la présente loi, est prévu après cette date, inclure dans cet affichage, pour chacun des événements ayant généré des ajustements, sa date de début et, le cas échéant, de fin ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis.

Malgré le délai applicable pour procéder à l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4, cet affichage peut être effectué au plus tard 90 jours suivant le 10 avril 2019.

Toutefois, les ajustements dus en application de l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, tel que modifié par l'article 11 de la présente loi, doivent être versés à la date à laquelle l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 aurait dû être effectué n'eut été le délai additionnel prévu au deuxième alinéa.

31. Si, avant le 12 février 2019, la Commission, en application de l'article 101.1 de la Loi sur l'équité salariale, a autorisé un employeur à évaluer le maintien de l'équité salariale à une date postérieure au 10 avril 2019 alors que, sans cette autorisation, l'affichage prévu au premier alinéa de l'article 76.3 de cette loi aurait dû être effectué avant cette date, les dispositions de la Loi sur l'équité salariale, telles qu'elles se lisaient le 9 avril 2019, s'appliquent à l'évaluation du maintien de l'équité salariale visée par la décision de la Commission.

32. Les dispositions du Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (chapitre E-12.001, r. 2) sont réputées s'appliquer dans le cadre d'une évaluation du maintien de l'équité salariale, compte tenu des adaptations nécessaires, jusqu'à ce qu'elles soient modifiées en ce sens.

33. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 10 avril 2019.

