

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 23245

Québec, le : 15 avril 2014

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Lise Simard, commissaire

Personne salariée

Partie plaignante
et

Les résidences Mon Parent inc.

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-302-3.6-23245

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte alléguant que l'employeur *Les résidences Mon Parent inc.* ne se serait pas conformé à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi), lors de la réalisation de son exercice d'équité salariale.

LES FAITS

[2] *Les résidences Mon Parent inc.* est un centre d'hébergement pour personnes âgées qui était en activité au 21 novembre 1996.

[3] L'entreprise comptait, en moyenne, entre 10 et 49 personnes salariées durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[4] Une démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.* a été réalisée et les résultats ont été affichés le 10 juin 2011.

[5] Une plainte portant sur la conformité de la démarche d'équité salariale a été déposée à la Commission le 27 juin 2011 par une personne salariée, en vertu de l'article 99 de la Loi.

[6] Le 29 novembre 2013, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Aucun commentaire ne lui a été transmis.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie plaignante

[7] La partie plaignante allègue les points suivants :

- La date indiquée sur l'affichage réalisé serait erronée. Elle mentionne avoir vu, en juin 2011, un affichage daté du 24 novembre 2010.
- La catégorie d'emplois [...] aurait été sous-évaluée par rapport à la catégorie d'emplois [...]. Cette dernière recevrait un salaire de [...] \$/h alors que la catégorie d'emplois [...] reçoit [...] \$/h et qu'elle comprend, en plus des tâches d'entretien, certaines tâches liées aux soins des résidents.
- La catégorie d'emplois *gérantologue* ne figurerait pas à l'affichage.

[8] Elle ajoute ne pas comprendre comment a été établie la « classification ».

La partie mise en cause

[9] La personne qui a réalisé la démarche d'équité salariale a quitté son emploi en cours d'enquête et la directrice de la résidence n'a pas de prétentions particulières en ce qui a trait à la plainte déposée.

[10] Elle reconnaît, par ailleurs, l'existence d'incohérences en ce qui a trait à la démarche réalisée, sans pour autant préciser lesquelles.

DROIT APPLICABLE¹

[11] Dans le présent dossier, les dispositions applicables sont :

- les articles 1, 34, 35, 76 et 99 de la *Loi sur l'équité salariale*;
- les articles 4, 6 et 37 alors applicables de la *Loi sur l'équité salariale*;

¹ Ces dispositions sont reproduites en annexe.

- les articles 46 et 47 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009).

ANALYSE

[12] La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte, en moyenne, 10 personnes salariées ou plus au cours de la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi. Elle module ses obligations selon la taille de l'entreprise durant cette période de référence.

[13] *Les résidences Mon Parent inc.* comptait, en moyenne, entre 10 et 49 personnes salariées durant la période de référence qui lui est applicable en vertu de la Loi, soit du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997.

[14] L'article 34 de la Loi oblige l'employeur dont l'entreprise compte entre 10 et 49 personnes salariées à déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine dans son entreprise. À cette fin, l'employeur doit s'assurer que sa démarche est exempte de discrimination fondée sur le sexe.

[15] En vertu de l'article 37 alors applicable de la Loi, *Les résidences Mon Parent inc.* devait avoir complété sa démarche d'équité salariale au plus tard le 21 novembre 2001.

[16] Puisqu'au 12 mars 2009 cet employeur n'avait pas réalisé la démarche d'équité salariale applicable à l'ensemble des personnes salariées de l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.* dans le délai prescrit par la Loi, celle-ci devait être réalisée au plus tard le 31 décembre 2010, en utilisant les données du 1^{er} février 2009, conformément aux articles 46 et 47 de la Loi de 2009.

[17] L'enquête révèle que l'employeur *Les résidences Mon Parent inc.* a réalisé une démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de son entreprise et que les résultats en ont été affichés le 10 juin 2011.

[18] L'enquête révèle également que la démarche d'équité salariale a été réalisée avec les données de novembre 2010.

[19] Or, en vertu de l'article 47 de la Loi de 2009, seuls les renseignements en date du 1^{er} février 2009 devaient être utilisés pour réaliser la démarche d'équité salariale dans l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.*

[20] L'employeur, ayant utilisé des données de 2010 pour déterminer si des ajustements sont requis, ne satisfait pas aux obligations de la Loi.

[21] La démarche d'équité salariale doit donc être reprise avec les données du 1^{er} février 2009.

[22] La partie plaignante allègue que la démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.* n'aurait pas été réalisée conformément à la Loi.

[23] Bien que la Commission ait constaté, d'entrée de jeu, que la démarche réalisée ne satisfait pas aux obligations de la Loi et que l'employeur doit la reprendre avec les données du 1^{er} février 2009, chacune des allégations faisant l'objet de la plainte est néanmoins traitée dans les paragraphes qui suivent.

Conformité de l'affichage

[24] La partie plaignante souligne que l'affichage a été effectué en juin 2011, alors qu'il était daté du 24 novembre 2010.

[25] L'affichage transmis par la directrice de la résidence est effectivement daté du 24 novembre 2010.

[26] Celle-ci a reconnu que la date figurant sur l'affichage n'était pas exacte. Elle a ajouté avoir informé verbalement les personnes salariées du lieu, de l'endroit et du moment où allait être fait l'affichage des résultats de la démarche d'équité salariale.

[27] Le nouvel affichage a été transmis en cours d'enquête et la directrice de la résidence a précisé qu'il a été rendu disponible le 6 septembre 2011.

[28] L'article 35 de la Loi édicte le contenu d'un affichage. Il se lit comme suit :

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

1° un sommaire de la démarche suivie;

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

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

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

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.

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

[29] De plus, en vertu des articles 35 et 76 de la Loi, l'affichage des résultats de la démarche d'équité salariale, ainsi que le nouvel affichage qui en découle, doivent être datés et comporter les recours prévus à l'article 99, soit le droit d'une personne salariée de porter plainte à la Commission si elle est d'avis que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis.

[30] Or, l'analyse du contenu de l'affichage et du nouvel affichage révèle que ces documents ne sont pas conformes à la Loi.

[31] D'abord, l'affichage ne présente pas de sommaire de la démarche effectuée, comme le requiert l'article 35 de la Loi.

[32] Ensuite, les recours des personnes salariées ne figurent pas sur l'affichage des résultats ainsi que sur le nouvel affichage.

[33] Par conséquent, cet objet de plainte est fondé.

Évaluation de la catégorie d'emplois [...]

[34] Dans sa plainte, la personne salariée allègue que la catégorie d'emplois à prédominance féminine [...] aurait été sous-évaluée par rapport à la catégorie d'emplois à prédominance masculine [...].

[35] La catégorie [...] reçoit un salaire de [...] \$/h et celui de la catégorie d'emplois [...] est de [...] \$/h, alors que cette dernière catégorie assumerait, en plus des tâches d'entretien, certaines tâches liées aux soins des résidents.

[36] Comme l'objet de la plainte porte sur la conformité de la démarche réalisée dans l'entreprise, la Commission a analysé l'outil et la démarche retenus pour évaluer les catégories d'emplois afin de s'assurer qu'ils sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

[37] La méthode par points et facteurs du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* proposé par la Commission a été utilisée pour évaluer les catégories d'emplois.

[38] La personne ayant réalisé la démarche a précisé s'être basée sur ses connaissances pour évaluer les catégories d'emplois.

[39] La pondération retenue pour les facteurs d'évaluation est cohérente et respecte les bornes généralement reconnues en équité salariale.

[40] L'enquête démontre que l'outil utilisé et la démarche retenue par l'employeur pour évaluer les catégories d'emplois satisfont aux obligations de la Loi.

[41] L'analyse des travaux transmis par l'employeur démontre que la catégorie d'emplois masculine [...], à laquelle se compare la partie plaignante, a obtenu un pointage plus élevé que la catégorie d'emplois à prédominance féminine [...] et ce, pour les sous-facteurs *dextérité et coordination, effort intellectuel, concentration et attention et effort physique*.

[42] Au moment de l'enquête, la directrice admet que pour certains facteurs, dont *concentration et attention*, il pourrait y avoir incohérence entre la cote octroyée et les exigences de la catégorie d'emplois [...].

[43] Ainsi, l'employeur n'aurait pas tenu compte, lors de l'évaluation de la catégorie d'emplois à prédominance féminine [...] de l'ensemble des caractéristiques qui lui sont propres.

[44] L'employeur devra, lorsqu'il reprendra son exercice, tenir compte de la valeur de l'ensemble des caractéristiques propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine et aux catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise.

[45] À cet égard, la Commission rappelle qu'il appartient à l'employeur de démontrer que la rémunération qu'il accorde aux personnes salariées occupant une catégorie d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle qu'il accorde, pour un travail équivalent, aux personnes salariées occupant une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

L'absence de la catégorie d'emplois gérontologue dans l'affichage

[46] La partie plaignante soutient qu'une personne occupant l'emploi de *gérontologue* était présente dans l'entreprise au moment où l'exercice a été réalisé et elle ajoute ne pas comprendre pourquoi aucun emploi de cette nature ne figure dans l'affichage réalisé le 10 juin 2011.

[47] La directrice de la résidence explique que la catégorie d'emplois *gérontologue* a été créée en septembre 2010.

[48] En vertu de l'article 47 de la Loi de 2009, seules les données du 1^{er} février 2009 devaient être utilisées pour réaliser la démarche d'équité salariale. Or, cet emploi n'existait pas à cette date.

[49] L'employeur ayant à reprendre la démarche d'équité salariale avec les données du 1^{er} février 2009, l'emploi de *gérontologue* n'a pas à être inclus dans cette démarche.

[50] Par conséquent, cet objet de plainte est non fondé.

Autre constat

[51] L'analyse des documents transmis par la personne ayant réalisé la démarche d'équité salariale permet de constater que, au moment d'estimer les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente, des sommes ont été retranchées des salaires effectifs de catégories d'emplois.

[52] Lors des différents échanges verbaux à ce sujet, la directrice de la résidence n'a pas été en mesure de justifier les motifs ayant conduit à cette décision pour certaines catégories d'emplois.

[53] Certaines situations sont prévues dans la *Loi sur l'équité salariale* pour permettre l'existence d'un écart de rémunération entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente².

[54] Ces critères doivent toutefois être justifiés, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

En conséquence :

[55] **CONSIDÉRANT** qu'une démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.* a été réalisée, avec les données de novembre 2010, et que les résultats en ont été affichés le 10 juin 2011;

[56] **CONSIDÉRANT** que seules les données du 1^{er} février 2009 pouvaient être utilisées pour réaliser la démarche d'équité salariale dans l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.*;

[57] **CONSIDÉRANT** que l'enquête a permis de révéler que l'affichage des résultats de la démarche d'équité salariale n'est pas conforme à la Loi;

[58] **CONSIDÉRANT** que l'enquête a permis de révéler que l'employeur n'aurait pas tenu compte, lors de l'évaluation de la catégorie d'emplois à prédominance féminine [...], de l'ensemble des caractéristiques qui lui sont propres;

[59] **CONSIDÉRANT** que l'emploi de *gérontologue* n'avait pas à être inclus dans la démarche d'équité salariale applicable aux personnes salariées de l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.*;

Après étude et délibérations, la Commission, à l'unanimité :

[60] **DÉCLARE** que la démarche d'équité salariale réalisée avec les données de novembre 2010 ne satisfait pas aux exigences de la Loi;

² Art. 67 de la Loi.

[61] **DÉCLARE** que l'objet de plainte portant sur la conformité de l'affichage est fondé;

[62] **DÉCLARE** que l'objet de plainte portant sur l'évaluation de la catégorie d'emplois [...] est fondé;

[63] **DÉCLARE** que l'objet de plainte portant sur l'absence de la catégorie d'emplois *gérantologue* dans l'affichage est non fondé;

[64] **EXIGE** que l'employeur reprenne sa démarche d'équité salariale avec les données du 1^{er} février 2009;

[65] **EXIGE** que l'employeur affiche, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées, le sommaire de la démarche suivie, la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine identifiées dans l'entreprise, la liste des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur, ainsi que pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, le pourcentage ou le montant des ajustements à verser et les modalités de leur versement ou un avis qu'aucun ajustement n'est requis;

[66] **EXIGE** que cet affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les droits des personnes salariées de l'entreprise de présenter par écrit des observations ou de demander des renseignements additionnels sur la démarche réalisée ainsi que sur les recours prévus à l'article 99 de la Loi, comme l'exige l'article 35 de la *Loi sur l'équité salariale*;

[67] **RAPPELLE** à l'employeur que cet affichage doit être d'une durée de 60 jours;

[68] **EXIGE** que l'employeur informe les personnes salariées de son entreprise, qui sont ou ont été en poste depuis le 21 novembre 2001, de l'affichage, par un mode de communication susceptible de les joindre, en indiquant notamment la date de l'affichage, sa durée et par quels moyens elles peuvent en prendre connaissance, conformément à l'article 35 de la Loi;

[69] **EXIGE** que l'employeur procède, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours afin de préciser les modifications apportées au premier affichage ou encore qu'aucune modification n'est nécessaire;

[70] **EXIGE** que ce nouvel affichage soit daté et accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi et sur les délais pour les exercer;

[71] **EXIGE** que l'employeur prenne des mesures raisonnables afin que ces affichages soient facilement accessibles à toutes les personnes salariées de l'entreprise qui sont ou ont été en poste depuis le 21 novembre 2001;

[72] **RAPPELLE** à l'employeur que tous les affichages prévus par la Loi peuvent être effectués au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information comme le permet l'article 14 de la Loi;

[73] **RAPPELLE** à l'employeur qu'il doit conserver, pendant une période de cinq ans à compter de l'affichage prévu au deuxième alinéa de l'article 76 de la Loi, les renseignements utilisés pour compléter la démarche d'équité salariale réalisée dans l'entreprise *Les résidences Mon Parent inc.* et le contenu de tous les affichages effectués, comme l'exige l'article 14.1 de la Loi;

[74] **EXIGE** que l'employeur transmette à la Commission un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour se conformer à la décision dans les 90 jours de sa réception;

[75] **EXIGE** que le paiement des ajustements salariaux, le cas échéant, soit rétroactif au 21 novembre 2001 et porte intérêt au taux légal à compter de cette date, auquel doit être ajoutée une indemnité additionnelle calculée en appliquant aux ajustements, à compter du 21 novembre 2001, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, L.R.Q., c. A-6.002, sur le taux légal;

[76] **EXIGE** que les ajustements salariaux, le cas échéant, soient versés à toutes les personnes salariées pour la période où elles étaient en poste dans les catégories d'emplois à prédominance féminine visées même si elles ont maintenant quitté l'entreprise ou qu'elles y occupent un autre poste;

[77] **RAPPELLE** à l'employeur qu'après avoir complété sa démarche d'équité salariale, il doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 302^e séance tenue le 15 avril 2014 (résolution CÉS-302-3.6-23245).

La secrétaire générale,

Johanne Tremblay

Annexe

Articles pertinents de la *Loi sur l'équité salariale*

Article 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.

Article 4 (alors applicable)

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

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

Article 6 (alors applicable)

Pour l'application de la présente loi, le nombre de salariés d'une entreprise est la moyenne du nombre de salariés de cette entreprise au cours des 12 mois qui précèdent le 21 novembre 1997. Cette moyenne est établie en fonction du nombre de salariés inscrits sur le registre de l'employeur par période de paie.

Dans le cas d'une entreprise qui commence ses activités durant la période de 12 mois qui précèdent le 21 novembre 1997 ou après cette date, la période de référence est la période de 12 mois commençant à la date où le premier salarié est au service de l'employeur.

Article 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.

Article 35

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

1° un sommaire de la démarche suivie;

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

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

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

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.

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

Article 37 (alors applicable)

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

Article 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, être accompagné de renseignements sur les recours prévus à la présente loi ainsi que sur les délais pour les exercer.

Article 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.

Articles pertinents de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

Article 46

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

Article 47

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

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

Malgré le deuxième alinéa :

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

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