

# LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

## AFFICHAGE

**Nom de l'entreprise:** Groupe CDGI

Date d'affichage: 2013-12-02

### Objectif de la Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus réalise un exercice d'équité salariale.

### Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Les personnes qui occupent une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais équivalent à celui d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine présente dans l'entreprise, devraient recevoir la même rémunération.

Pour déterminer si des écarts salariaux existent, il faut évaluer les emplois avec une méthode qui reconnaît autant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin afin d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe.

### Obligations de l'entreprise

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la taille de l'entreprise est de 10 à 49 personnes salariées. Pour se conformer à la Loi, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois, en déterminer la prédominance et la valeur, puis les comparer afin que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent la même rémunération que celle accordée aux catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

### Sommaire de la démarche suivie

Dans le cadre de l'exercice d'équité salariale, un employé par catégorie d'emploi fut rencontré, les 22, 24 et 29 novembre 2013, par une consultante de la firme Soluflex inc., Mme Marie-Hélène Di Tomaso. Le but de ces rencontres était de permettre à Mme Di Tomaso de bien comprendre les tâches et exigences de chaque catégorie d'emploi. Le questionnaire fourni par la Commission de l'équité salariale fut utilisé lors des rencontres. L'ensemble du processus a été effectué à l'aide du progiciel fourni par la Commission de l'équité salariale.

Suite aux rencontres, Mme Di Tomaso et la direction ont effectué l'analyse et la pondération de chaque catégorie d'emploi, en fonction des critères d'évaluation fournis par la Commission de l'équité salariale.

Notez bien qu'aucun employé n'a été évalué individuellement lors de l'exercice d'équité salariale. Seules les catégories d'emploi ont été comparées entre elles, en fonction du maximum salarial de chaque catégorie d'emploi.

**Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine, des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur, résultats de l'estimation des écarts salariaux et modalités de versement des ajustements**

<b>*Catégories d'emplois à prédominance féminine</b>	<b>Catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur</b>	<b>Calcul des ajustements</b>	<b>**Modalités de versement</b>
Infographiste	Homme à tout faire Gestionnaire réseau	Aucun ajustement	Non applicable

\*Une catégorie d'emplois peut regrouper plusieurs emplois. Les catégories d'emplois n'ayant pu être déterminées à prédominance féminine ou masculine ne sont pas présentées parce qu'elles ne font pas partie de l'exercice d'équité salariale.

\*\* Les ajustements salariaux peuvent être faits en un seul ou plusieurs versements; cependant si ceux-ci sont versés après la date où ils devaient l'être, ils portent intérêt au taux légal.

### **Droits et recours**

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de l'affichage pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations à l'employeur.

L'employeur doit, dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de l'affichage, procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées dans l'entreprise, qui croit que la Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée, peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale. Une telle plainte peut être faite à compter du premier jour de l'affichage.

**Pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations à l'employeur, communiquez avec :**

Chantale Dubé  
CDGI  
289, Boul. Sir-Wilfrid-Laurier, Bur. 101  
Beloeil (Québec)  
J3G 4H2

**Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquez avec la Commission de l'équité salariale ou visitez le site Internet :**

**Commission de l'équité salariale**  
200, chemin Sainte-Foy, 4e étage  
Québec (Québec) G1R 6A1  
Téléphone : (418) 528-8765 ou sans frais 1-888-528-8765  
Site Internet : [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)