

## Texte de la capsule vidéo

### Affichage des résultats d'un exercice d'équité salariale

**Narratrice** : « Je suis une personne salariée et mon employeur a affiché une feuille sur le babillard à la cafétéria. Il est indiqué *Affichage de l'exercice d'équité salariale*. Je n'y comprends pas grand-chose. Comment puis-je savoir si mon poste a été pris en considération et qu'il a bien été évalué? »

**Comédienne** : Une entreprise assujettie à la Loi sur l'équité salariale doit obligatoirement afficher les résultats de son exercice selon les modalités de la Loi. Les personnes salariées doivent notamment pouvoir y lire la liste des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle ainsi que les résultats de l'estimation des écarts salariaux, à savoir le pourcentage ou le montant des ajustements à verser ou non aux catégories d'emplois à prédominance féminine. L'affichage des résultats est essentiel, puisqu'il fait foi que l'exercice d'équité salariale a été réalisé.

Les entreprises n'ont cependant pas l'obligation de diffuser de manière détaillée les résultats de l'évaluation des emplois, par exemple le pointage attribué à chacune des catégories d'emplois, de même que les noms des personnes salariées associées aux catégories d'emplois. Cependant, rien n'empêche un employeur d'inscrire plus d'informations que celles prévues à la Loi.

Les personnes salariées sont invitées, durant les 60 jours de l'affichage des résultats, à poser des questions, à faire des commentaires ou des observations ou à demander des compléments d'information pour mieux comprendre ou préciser l'affichage des résultats.

À la lumière des réponses obtenues ou en cas d'absence de réponses, la personne salariée insatisfaite pourra décider de porter plainte à la Commission de l'équité salariale. Les motifs pour porter plainte sont précisés dans la Loi. Pour plus de détails, les personnes peuvent communiquer avec le Service de renseignements de la Commission de l'équité salariale.

Nous rappelons qu'en vertu de la Loi sur l'équité salariale modifiée en 2009, l'employeur a l'obligation de conserver les renseignements utilisés pour réaliser l'équité salariale et son maintien ainsi que les affichages durant une période de 5 ans à compter de la date de l'affichage.