

COMPRENDRE L’AFFICHAGE DES RÉSULTATS D’UNE ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L’ÉQUITÉ SALARIALE

Ce qu’il faut d’abord savoir :

- Une fois l’exercice d’équité salariale réalisé, la Loi sur l’équité salariale oblige les employeurs à effectuer **une évaluation du maintien de l’équité salariale aux 5 ans** et à en afficher les résultats.
- **L’affichage doit être visible et facilement accessible** aux personnes salariées.
- **L’affichage doit refléter le portrait de l’entreprise** à la date prévue pour sa réalisation.
- L’employeur a la possibilité d’effectuer son évaluation du maintien **seul, conjointement avec une association accréditée ou en comité.**
- **L’affichage** doit être précédé d’un **avis d’affichage** et suivi d’un **nouvel affichage.**

L’affichage informe de l’évaluation du maintien de l’équité salariale et des résultats qui en découlent.

Il est intimement lié au droit des personnes salariées de participer à cette évaluation et d’en influencer la teneur et ce, en faisant valoir leurs commentaires ou en exerçant les recours prévus par la Loi.

Il est donc essentiel de bien en comprendre le contenu.

Avis d’affichage

AVANT d’afficher les résultats de l’évaluation du maintien de l’équité salariale, l’employeur, ou le comité*, doit d’abord vous aviser de la venue de cet affichage en procédant à un **avis d’affichage**. Ce dernier doit vous informer, au minimum, des éléments suivants :

- la date de l’affichage à venir;
- la durée de cet affichage;
- les moyens qui vous permettront de prendre connaissance de cet affichage.

Pour consulter un exemple d’avis d’affichage : <http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/evaluermaintien.asp#m10p4p1>.

Affichage

L’affichage doit être d’une durée de **60 jours**. Pendant cette période, vous avez la possibilité de **formuler, par écrit, des commentaires ou de demander des renseignements additionnels** à l’employeur ou au comité.

L’affichage doit, au minimum, contenir les renseignements suivants :

- le sommaire de la démarche suivie pour évaluer le maintien de l’équité salariale;
- la liste des événements ayant généré des ajustements, s’il y en a;
- la liste des catégories d’emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, s’il y en a;
- le pourcentage ou le montant des ajustements à verser à ces catégories d’emplois à prédominance féminine;
- la date de l’affichage et les renseignements sur les droits des personnes salariées et les délais pour les exercer, c’est-à-dire le droit pour une personne salariée ou une association accréditée, pendant les 60 jours de l’affichage, de formuler des commentaires et de demander des renseignements additionnels.

Pour consulter un exemple d’affichage, présentant à la fois les renseignements obligatoires à y inclure ainsi que des renseignements additionnels pouvant être fournis par l’employeur ou le comité, voir le document en annexe.

* Le mot « comité » désigne tant le comité de maintien de l’équité salariale que le comité mis en place dans le cadre d’une évaluation faite conjointement avec l’association accréditée.

Nouvel affichage

DANS LES 30 JOURS suivant la fin de l’affichage des résultats de l’évaluation du maintien de l’équité salariale, l’employeur ou le comité doit procéder à un **nouvel affichage** d’une durée de 60 jours.

Le nouvel affichage doit minimalement préciser:

- les modifications apportées à la suite des commentaires reçus pendant la période d’affichage ou encore, qu’aucune modification n’est nécessaire;
- si l’employeur a réalisé seul l’évaluation du maintien de l’équité salariale : les recours et les délais pour les exercer (c’est-à-dire le droit pour une personne salariée ou une association accréditée de déposer à la Commission une plainte sur la conformité de cette évaluation, et ce, dans les 60 jours suivant le nouvel affichage).

Pour consulter un exemple de nouvel affichage : <http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/evaluermaintien.asp#m10p4p3>.

APERÇU DU PROCESSUS D’AFFICHAGE

Jour 1 Jour 150	Jour 60	Jour 90
AVIS D’AFFICHAGE Durée : à la discrétion de l’employeur ou du comité	AFFICHAGE DES RÉSULTATS Durée : 60 jours	NOUVEL AFFICHAGE Durée : 60 jours
Doit être effectué avant l’affichage des résultats de l’évaluation du maintien de l’équité salariale.	Doit être effectué à la date prévue de l’évaluation du maintien de l’équité salariale. Période pendant laquelle une personne salariée ou une association accréditée peut formuler des commentaires ou demander des renseignements additionnels à l’employeur ou au comité, par écrit.	Doit être effectué dans les 30 jours suivant le 60 ^e jour de l’affichage des résultats. Il précise si des modifications ont été apportées à la suite des commentaires reçus ou indique qu’aucune modification n’est nécessaire.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Brochure Le salaire a-t-il encore un sexe? (<http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/Finissan.pdf>)
- Dépliant L’évaluation des emplois - Prendre en compte les caractéristiques des emplois féminins (<http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/inffemi5.pdf>)
- Site Web de la CNESST :
 - Section Travailleuses (<http://www.ces.gouv.qc.ca/travailleuses/index.asp>);
 - Page Maintien de l’équité salariale (<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/maintien.asp>);
 - Capsule vidéo Distinction entre l’exercice et l’évaluation du maintien (<http://www.ces.gouv.qc.ca/capsules/index.asp#dix>).
- Formation en ligne pour les personnes salariées (<http://www.formationces.gouv.qc.ca/travailleuses/index.php>)

POUR JOINDRE LA CNESST

Site Web

cnesst.gouv.qc.ca

Centre de relations clients

Du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h

Partout au Québec (sans frais) : 1 844 838-0808

Nom de l'entreprise : Plastiques XYZ

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN**

Effectuée par l'employeur seul

Date de l'affichage : XXXX

L'affichage doit obligatoirement être daté. À partir de cette date, vous avez **60 jours** pour formuler vos commentaires ou demander des renseignements additionnels par écrit.

Obligations de l'entreprise

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de même valeur ou de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Une évaluation du maintien consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » à la fin de cet affichage.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du XXXX.

Description sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

Cette section vise à vous expliquer la démarche retenue par l'employeur ou le comité pour s'assurer que l'équité salariale est maintenue entre les emplois féminins et masculins dans l'entreprise.

Nous avons utilisé le « Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien », disponible sur le site Web de la Commission. Nous avons évalué les nouvelles catégories d'emplois avec la méthode par points et facteurs, même méthode utilisée lors de l'exercice d'équité salariale. Par la suite, nous avons utilisé la méthode individuelle afin de vérifier si de nouveaux écarts salariaux s'étaient créés entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine.

Liste des événements ayant généré des ajustements

L'employeur ou le comité doit indiquer tous les changements survenus depuis la dernière obligation et qui ont eu un impact sur l'équité salariale de l'entreprise, c'est-à-dire qui ont créé ou recréé des écarts salariaux entre les catégories féminines et masculines.

Depuis l'exercice d'équité salariale, nous avons développé des contacts avec l'Amérique du Sud, ce qui exige maintenant la connaissance d'une 3^e langue pour certaines catégories d'emplois. Nous avons aussi embauché deux représentants des ventes. La convention collective a été renégociée permettant aux mécaniciens de bénéficier d'une semaine de vacances supplémentaire après 8 années de service.

EXEMPLE D'ÉVÈNEMENTS : Augmentation salariale, création d'une catégorie d'emplois, modification de tâches pouvant influencer la valeur de la catégorie d'emplois, négociation ou renouvellement d'une convention collective, changement organisationnel (fusion, vente, etc.), etc.

Résultats de l'évaluation du maintien

Catégories féminines ayant droit à des ajustements	% ou \$ des ajustements ou avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis	Date de versement
Commis de bureau	0,25\$/h	Le XXXX
...

Si les ajustements salariaux sont versés après la date où ils sont dus, ils portent intérêt au taux légal.

Droits

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit au plus tard le XXXX à M. Lucien Robitaille, directeur des ressources humaines, à l'adresse suivante : Lucien.robitaille@affichage.com.

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le XXXX.

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez la section « Équité salariale » de son site Web :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Téléphone : 1 844 838-0808
Site Web : cnesst.gouv.qc.ca/equite

La liste des catégories d'emplois féminines ayant droit à un ajustement salarial doit apparaître dans l'affichage.

De plus, si des ajustements salariaux sont dus, le pourcentage ou le montant doivent être indiqués. Ceux-ci doivent être versés à compter du 90^e jour suivant cet affichage.

Vous avez 60 jours suivant la date de l'affichage pour formuler des commentaires et demander des renseignements additionnels par écrit à l'employeur, au comité ou au représentant indiqué dans l'affichage.

L'employeur ou le comité a ensuite un maximum de 30 jours pour procéder à un nouvel affichage qui vous informera si des modifications sont nécessaires ou non. Ce nouvel affichage indiquera aussi les recours, si l'employeur a procédé seul à l'évaluation du maintien de l'équité salariale.