

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
AFFICHAGE
8 Août 2013**

Sommaire de la démarche faite par : **FOURGONS ÉLITE**

Nous avons réalisé notre exercice concernant la loi sur l'équité salariale, comme la loi le mentionne, nous vous présentons les résultats de cet exercice.

En résumé, cet exercice nous a permis de conclure que nous respectons en tout point les critères d'exigence sur des emplois à prédominance féminine

Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine, des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur.

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateur	Calcul des ajustements selon la règle de trois	Modalités de versements selon la règle de trois
Commis comptable	Vendeur classe 1 Finition/Nettoyage	Aucun ajustement	N/A
Support administratif	Assemblage Finition/Nettoyage	Aucun ajustement	N/A
Fabrication : Murs, Toits, Portes	Vendeur classe 1 Finition/Nettoyage	Aucun ajustement	N/A

➤ **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.

➤ **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 60^{ième} jour de l'affichage, procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations vous pouvez communiquer avec Louise Labbé, Dir. Admin. au 225 St-Sacrement Québec (Québec) G1N 3X8

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

Commission de l'équité salariale
200, Chemin Sainte-Foy, 4^{ième} étage
Québec (Québec) G1R 6A1
T : (418) 528-8765 ou sans frais 1 (888) 528-8765
Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca