#  **Nom de l’employeur : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

# **AVIS SUR LA LOI SUR L’ÉQUITÉ SALARIALE – PLANS MULTIPLES D’ÉQUITÉ SALARIALE**

**Date d’affichage : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Le but de cet avis est d’informer les employés de l’obligation de leur employeur d’établir des plans d’équité salariale et de constituer un comité d’équité salariale pour chaque plan.

Cet avis est affiché sur le lieu de travail de l’employeur, comme l’exigent les articles 14 et 15 de la Loi sur l’équité salariale. Il doit être affiché sous forme imprimée ou électronique et de manière à être facilement accessible à tous les employés.

Si un employé a un handicap, cet avis doit être affiché sous une forme accessible à cet employé.

(Insérer le nom de l’employeur) doit garder l’avis affiché jusqu’à ce que la version finale des plans d’équité salariale soit affichée ou jusqu’à ce qu’une nouvelle version de l’avis soit nécessaire.

## Renseignements sur l’employeur ou le groupe d’employeurs

Veuillez cocher les cases qui s’appliquent et fournir les détails nécessaires.

(Insérez le nom de l’employeur) est :

[ ]  Membre d’un groupe d’employeurs reconnu par la commissaire à l’équité salariale

Veuillez inscrire le nom des employeurs qui font partie du groupe :

[ ] Unemployeur ou un groupe d’employeurs de petite taille (comptant en moyenne de 10 à 99 employés)

[ ]  Un employeur ou un groupe d’employeurs de taille moyenne ou grande (comptant en moyenne 100 employés ou plus)

[ ] Unemployeur ou un groupe d’employeurs ayant des employés syndiqués (peu importe le nombre)

Veuillez inscrire le nom de tout agent négociateur représentant des employés de l’employeur ou du groupe d’employeurs :

[ ]  Un employeur ou un groupe d’employeurs n’ayant aucun employé syndiqué

## Obligation d’établir un plan d’équité salariale

La Loi sur l’équité salariale (la Loi) exige que les employeurs comptant en moyenne au moins 10 employés sous réglementation fédérale établissent et maintiennent des pratiques de rémunération qui assurent l’équité salariale.

Ces employeurs doivent établir un **plan d’équité salariale** dans les trois ans suivant l’entrée en vigueur de la Loi, puis le mettre à jour périodiquement.

(Insérer le nom de l’employeur ou du groupe d’employeurs) atteste avoir reçu l’autorisation de la commissaire à l’équité salariale en vertu de l’article 107 de la Loi afin d’établir plus d’un plan d’équité salariale pour ses employés: [ ]

Nombre de plans d’équité salariale à élaborer :

Chaque employé devrait savoir lequel des plans d’équité salariale couvrira son poste. Cela pourrait se faire en annexant au présent avis une liste des postes, des secteurs ou des unités de négociation couverts par chacun des plans.

Le procédé de création du plan comprend :

* L’identification des catégories d’emploi et la décision sur leur prédominance de genre;
* L’établissement de la valeur du travail et la rémunération de chaque catégorie d’emploi afin de comparer la rémunération reçue par les catégories d’emploi à prédominance masculine et féminine;
* Le calcul des augmentations de la rémunération nécessaires pour établir et maintenir l’équité salariale.

Date à laquelle l’employeur ou un groupe d’employeurs est devenu assujetti à la Loi sur l’équité salariale :

Cliquer ou taper pour saisir une date.

Date à laquelle la version finale de chacun des plans d’équité salariale doit être affichée (trois ans après la date à laquelle l’employeur ou un groupe d’employeurs est devenu assujetti):

Cliquer ou taper pour saisir une date.

À noter que selon la Loi, pour chaque plan d’équité salariale, une ébauche doit être affichée avant que la version finale ne soit produite. Pour chaque plan donné, les employés visés ont 60 jours à compter du lendemain de l’affichage de l’ébauche pour fournir à l’employeur — ou au comité d’équité salariale dans le cas où un tel comité a été constitué —, par écrit, leurs commentaires.

**Obligation de constituer un comité d’équité salariale**

Le travail d’un **comité d’équité salariale** consiste à créer le plan d’équité salariale. Les employeurs et groupes d’employeurs suivants doivent faire tous les efforts raisonnables pour former un comité d’équité salariale :

* Employeurs et groupes d’employeurs comptant de 10 à 99 employés, dont certains, ou tous, sont syndiqués.
* Employeurs et groupes d’employeurs de 100 employés ou plus.

Les employeurs et les groupes d’employeurs comptant de 10 à 99 employés non syndiqués peuvent constituer un comité d’équité salariale, soit à la demande d’un employé, soit sur une base volontaire.

Il est possible que le comité d’équité salariale n’ait pas encore été constitué au moment de la demande dans le cas des deux premiers types d’employeurs seulement.

Normalement, lorsque plus d’un plan d’équité salariale a été autorisé, chacun de ces plans doit être créé par un comité d’équité salariale. Le comité doit être composé de la façon suivante:

* au moins trois membres;
* au moins deux tiers des membres doivent représenter les employés visés par le plan;
* au moins cinquante pour cent des membres doivent être des femmes;
* au moins un membre est choisi par l'employeur ou par le groupe d’employeurs pour le représenter;
* au moins un membre est choisi par chacun des agents négociateurs si des employés sont syndiqués;
* au moins un membre est choisi par les employés non syndiqués pour les représenter.

## Droits des employés

Un employeur, un agent négociateur ou toute autre personne agissant en leur nom ne peut pénaliser les employés qui exercent leurs droits en vertu de la Loi sur l’équité salariale (voir les articles 102 et 103).

Pour en savoir plus sur les droits et obligations en matière d’équité salariale, visitez le site web de l’équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne à l’adresse suivante :

**[www.equitesalarialeccdp.ca](http://www.equitesalarialeccdp.ca )**

Vous pouvez également communiquer avec nous par téléphone au Centre d’appel national:

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-800-465-7735

Heures d’ouverture :

Du lundi au vendredi, de 8 h 00 à 20 h 00 (heure de l’Est)