

**Nom de l'entreprise : Entreprise Plastiques XYZ**

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**  
**PREMIER AFFICHAGE**  
**EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE**

**dans une entreprise de 50 à 99 personnes salariées**

*(cliquez ici pour saisir le nom du groupe visé par un programme distinct **ou**  
supprimez cette zone s'il n'y en a aucun)*

**Date de l'affichage : 1er juin 2021**

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

---

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

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

### **Qu'est-ce que l'équité salariale ?**

---

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Ainsi, les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise, devraient recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, tant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin doivent être reconnues.

### **Obligations de l'employeur**

---

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la taille de l'entreprise est de 50 à 99 personnes salariées. Pour se conformer à la Loi, un programme d'équité salariale doit être réalisé par l'employeur.

Les données utilisées pour réaliser ce programme d'équité salariale sont celles du **1er juin 2021**.

Un programme d'équité salariale doit suivre les quatre étapes suivantes :

<b>Étape 1</b>	Identification des catégories d'emplois
<b>Étape 2</b>	Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation.
<b>Étape 3</b>	Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux.

Lorsque les deux premières étapes du programme sont réalisées, l'employeur doit en afficher les résultats.

### **Étape 1 : Identification des catégories d'emplois**

**Le tableau qui suit présente les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine faisant partie du programme.**

Catégories d'emplois	Prédominance sexuelle
Camionneur(euse)	Masculine
Chef comptable	Féminine
Commis à la comptabilité	Féminine
Commis des ventes	Féminine
Commis d'usine	Féminine
Contremaître	Masculine
Directeur(trice) des ventes	Féminine
Directeur(trice) d'usine	Masculine
Manutentionnaire	Masculine
Manutentionnaire senior	Masculine
Préposé(e) à l'assemblage et à l'emballage	Féminine
Préposé(e) à la fabrication	Neutre
Secrétaire	Féminine
Technicien(ne) en comptabilité	Féminine
Vendeur(euse)	Masculine

Une catégorie d'emplois peut regrouper plusieurs emplois.

### **Étape 2 : Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation**

#### **Description de la méthode et des outils d'évaluation, et élaboration d'une démarche d'évaluation**

Comme prévu par la Loi, la méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue tient compte, pour chaque catégorie d'emplois, des quatre facteurs suivants :

- **Qualifications requises ;**
- **Responsabilités assumées ;**
- **Efforts requis ;**
- **Conditions dans lesquelles le travail est effectué.**

#### **Description de la méthode et des outils d'évaluation**

La méthode d'évaluation utilisée pour évaluer les catégories d'emplois est une méthode par points et facteurs. Les quatre facteurs prévus à la Loi sur l'équité salariale ont été divisés en sous-facteurs afin de tenir compte de tous les aspects du travail des catégories d'emplois.

Facteurs	Sous-facteurs
<b>Qualifications</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation</li> <li>▪ Expérience</li> <li>▪ Dextérité et coordination</li> </ul>
<b>Responsabilités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Imputabilité</li> <li>▪ Communications</li> <li>▪ Supervision</li> </ul>
<b>Efforts requis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effort intellectuel</li> <li>▪ Concentration et attention sensorielle</li> <li>▪ Effort physique</li> </ul>
<b>Conditions de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inconvénients et risques inhérents</li> </ul>

## **Description de la démarche d'évaluation**

Les renseignements pour mener cette évaluation seront recueillis principalement par le biais d'un questionnaire distribué aux personnes salariées ainsi que par la consultation des descriptions d'emploi. Des observations en milieu de travail pourraient être réalisées, au besoin.

Le président directeur général et le contrôleur de l'entreprise ont été exclus de l'exercice, car ils sont cadres supérieurs au sens de la Loi sur l'équité salariale.

## **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 **31 juillet 2021**, à :

**Jérémie Choquette, bureau du contrôleur de l'usine**

**(j.choquette@plastiquesxyz.com)**

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le **30 août 2021**.

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que les recours prévus par la Loi.

## **Signature de l'employeur ou de la personne représentante**

---

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](http://cnesst.gouv.qc.ca/equite)