

**Nom de l'entreprise : Technologies de Transfert de chaleur  
Maya Ltée**

## **LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **PREMIER AFFICHAGE**

*dans une entreprise de 50 à 99 personnes salariées*

**Nom du groupe : Maya**

**Date de l'affichage : 09 February 2015**

#### **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 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 04 November 2009

Un programme d'équité salariale doit contenir 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.
<b>Étape 4</b>	Modalités de versement des ajustements salariaux.

Lorsque les deux premières étapes du programme sont complétées, 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.**

<b>Catégories d'emplois</b>	<b>Prédominance sexuelle</b>
Analyste - Affaires	N
Analyste - Marketing	M
Analyste - QA	N
Comptabilité	F
Developpement de logiciels	M
Direction	M
Finance	M
Informatique	M
Ingénieur d'Applications	M
Réceptioniste	F
Supervision - TI	M
Ventes	M

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**

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.

<b>Facteurs</b>	<b>Sous-facteurs</b>
<b>Qualifications</b>	Formation
	Expérience
	Dextérité et coordination
	Imputabilité

<b>Responsabilités</b>	Communications
	Supervision
<b>Efforts requis</b>	Effort intellectuel
	Concentration et attention sensorielle
	Effort physique
<b>Conditions de travail</b>	Inconvénients et risques inhérents

## **Description de la démarche 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.

## **Droits**

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre au plus tard le 10 April 2015 à :

Marie-Josée Castonguay, (514) 369-5706, poste 311

Dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le 10 May 2015, l'employeur doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

## **Recours**

Une personne salariée, qui croit que la Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale entre le 90e jour et le 150e jour suivant cet affichage.

**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 de l'équité salariale ou visitez son site Web :**

## **Commission de l'équité salariale**

200, chemin Sainte-Foy, 4e étage  
 Québec (Québec) G1R 6A1  
 Téléphone : 418 528-8765 ou, sans frais, 1 888 528-8765  
 Site Web : [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)