

Nom de l'entreprise : Groupe Perspective (Québec) inc.

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

Délai prescrit par la Loi : 31 mars 2021

effectuée par l'employeur seul

Date de l'affichage : 31 mars 2021

Obligations de l'employeur

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 doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice initial 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.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. Cette évaluation 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. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées et des associations accréditées dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Un comité d'équité salariale a été mis en place lors de l'exercice initial, ou ;
- L'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 11 décembre 2016 au 19 décembre 2020, qui correspond aux 5 ans précédant la date à laquelle doit être réalisée l'évaluation du maintien.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

Description de la démarche suivie pour évaluer le maintien de l'équité salariale :

La Loi sur l'équité salariale n'impose pas de modalités spécifiques pour la réalisation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Nous avons donc procédé de la

même manière que nous l'avons fait pour notre dernier exercice de maintien. Pour se conformer à la Loi, nous avons embauché une firme de professionnels en ressources humaines, Luc Fortin & Associés, pour nous accompagner dans la réalisation de notre exercice de maintien. Monsieur Fortin nous avait assisté dans notre exercice précédent.

Nous devons évaluer le maintien de l'équité salariale tous les 5 ans. Puisque la situation de notre organisation peut changer au fil du temps, l'objectif est de nous assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours un salaire égal à celles qui occupent des emplois typiquement masculins de valeur équivalente dans l'entreprise.

Si des événements survenus dans notre entreprise ont affecté l'équité salariale, les écarts de salaire doivent être corrigés à partir de la date des événements qui les ont causés.

Les données utilisées pour réaliser cette démarche de maintien de l'équité salariale sont celles de la période s'échelonnant de décembre 2016 à décembre 2020.

MÉTHODE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET D'ESTIMATION DES ÉCARTS:

La démarche de maintien de l'équité salariale a été réalisée en collaboration avec le consultant. La démarche a été produite avec l'aide d'une méthode d'évaluation des emplois comprenant dix (10) sous-facteurs d'évaluation. Ainsi, conformément à la Loi, les 4 facteurs d'évaluation ont été utilisés et évalués, soit les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail des catégories d'emplois. Nous avons utilisé la dernière version du progiciel de la Commission de l'équité salariale pour réaliser cet exercice.

Les emplois à prédominance féminine ont été comparés avec les emplois à prédominance masculine selon la méthode globale pour l'estimation des écarts salariaux. Cette méthode consiste à tracer une courbe salariale avec les valeurs des catégories d'emplois masculines. Par la suite, les catégories féminines qui se situent en bas de cette courbe doivent être ajustées. Les catégories féminines qui se retrouvent au-dessus de celle-ci n'ont pas à être ajustées.

Pour réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale, nous devons:

- faire l'inventaire des événements survenus dans l'entreprise qui pourraient avoir affecté l'équité salariale;
- déterminer pour chaque événement si des écarts salariaux ont été créés en comparant les catégories d'emplois concernées;
- rendre accessible les résultats des travaux à l'ensemble des employé(e)s de l'entreprise;
- verser les ajustements salariaux à partir de la date des événements qui les ont créés;
- conserver tous les renseignements utilisés pour évaluer le maintien et tous les affichages effectués pour une période de 6 ans.

Résultats de l'évaluation du maintien - Description des événements

Le tableau ci-dessous présente la liste des événements qui ont affecté l'équité salariale dans l'entreprise ainsi que leurs dates de survenance.

Description des événements survenus dans l'entreprise

Date de début	Date de fin	Description de l'événement	Description de l'ajustement
2020-04-01		MAJ des salaires et catégories 2020	Augmentation annuelle des salaires et mouvement de personnel pour 2020

Résultats de l'évaluation du maintien - Écarts salariaux constatés

Voici les résultats de l'évaluation du maintien faisant suite aux divers événements survenus dans l'entreprise. Le tableau représente l'évolution des écarts salariaux depuis les derniers travaux d'équité salariale. Les événements survenus ont pu générer des écarts salariaux et ces derniers ont pu augmenter ou diminuer au cours de la période visée par l'évaluation du maintien. Le montant inscrit dans la dernière colonne représente l'écart toujours présent en date de l'évaluation du maintien.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux constatés pendant la période précédant la date du nouvel affichage doivent être versés à la date de cet affichage sous forme d'une somme forfaitaire.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux pour la période suivant le nouvel affichage doivent être versés à compter de la date de cet affichage sous forme d'ajustement salarial.

Écarts salariaux constatés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Nom de la catégorie d'emploi	Écart salarial pour la période du 2020-04-01 au 2021-06-29	Écart salarial en date de l'évaluation du maintien
Adjointe RH	6.48%	6.48%

Les ajustements salariaux doivent être versés à compter du 1 avril 2021. Si ces ajustements sont versés après cette date, ils portent intérêt au taux légal.

Somme forfaitaire

Toute somme due pour la période précédant la date du nouvel affichage (29 juin 2021) doit être versée à cette date sous forme de somme forfaitaire. Celle-ci peut être étalée sur une période maximale de quatre ans. Dans ce cas, les versements sont annuels et le montant de chaque versement doit être égal. Les intérêts doivent être ajoutés aux versements subséquents de celui versé en date du nouvel affichage.

Droits

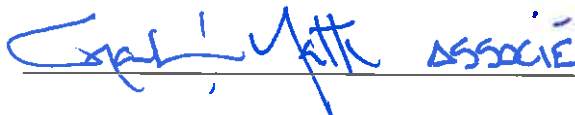
À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit, au plus tard le 30 mai 2021, à :

Josée Isabel courriel: jisabel@groupeperspective.com

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le 29 juin 2021.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage doit l'indiquer. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur :

 ASSOCIÉ

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 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 : www.cnesst.gouv.qc.ca