

25 Octobre 2021  
Montreal Qc.

## **AVIS SUR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE – PLAN D'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **Groupe Lafrance Inc.**

Le but de cet avis est d'informer les employés de l'obligation de leur employeur d'établir un plan d'équité salariale et, le cas échéant, de constituer un comité d'équité salariale.

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.

Groupe Lafrance doit garder l'avis affiché jusqu'à ce que la version finale du plan 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.

Groupe Lafrance est :

✓

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

- **Entreprise Denis Bineau Inc.**
- **Paul Lafrance Transport Inc.**
- **Entrepôt Lafrance Inc.**

Un employeur ou un groupe d'employeur de petite taille (comptant en moyenne de 10 à 99 employés)

✓

Un employeur ou un groupe d'employeur ayant des employés syndiqués (peu importe le nombre)

Veuillez inscrire le nom de tout agent négociateur représentant des employés de l'employeur :

Un employeur ou un groupe d'employeur 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. Certains employeurs devront constituer un comité d'équité salariale pour faire ce travail (voir ci-dessous).

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 masculin & féminine
- Le calcul des augmentations de la rémunération nécessaires pour établir et maintenir l'équité

salariale.

Date à laquelle l'employeur ou le groupe d'employeur est devenu assujéti à la Loi sur l'équité salariale :

Cliquer ou taper pour saisir une date.

Date à laquelle la version finale du plan d'équité salariale doit être affichée (trois ans après la date à laquelle l'employeur ou le groupe d'employeur est devenu assujéti):

**25 octobre 2021.**

À noter que selon la Loi, une ébauche du plan d'équité salariale doit être affichée avant que la version finale ne soit produite. 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.

#### Groupe Lafrance

✓

N'est pas tenu de constituer un comité d'équité salariale et n'a pas décidé de le faire volontairement.

Normalement, 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)