



**Nom de l'employeur : Agence Parcs Canada**

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

**Date d'affichage : 27 octobre 2021**

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

Cet avis est affiché sur les lieux de travail de Parcs Canada, 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.

Parcs Canada 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**

Parcs Canada est un employeur de taille moyenne à grande (comptant en moyenne 100 employés ou plus)

### **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 plan doit :

- Présenter les catégories d'emploi et leur prédominance de genre ;
- Établir 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,
- Définir les 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 : 8/31/2021

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) : 9/3/2024

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 leurs commentaires, par écrit, au comité d'équité salariale.

### **Obligation de constituer un comité d'équité salariale**

En tant qu'employeur de 100 employés ou plus, Parcs Canada est tenu de former un **comité d'équité salariale** qui sera chargé de créer le plan d'équité salariale.

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 50% 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)