[Vous trouverez ci-dessous un gabarit d’avis que les employeurs peuvent utiliser. Il est personnalisable. Il suffit de suivre les instructions entre parenthèses, de les supprimer lorsque vous aurez terminé, de cliquer sur les zones où vous pouvez compléter les informations, de personnaliser les tableaux, d’ajouter votre propre texte, etc.]

# **Nom de l’organisation: [Indiquez le nom de l’employeur ici]**

# **AVIS – AUGMENTER LA RÉMUNÉRATION**

**Date d’affichage: [Insérez la date ici]**

**L’objectif** de cet avis est d'informer les employés des augmentations de rémunération dues aux catégories d'emploi à prédominance féminine et de répondre aux exigences législatives de l'article 56 de la Loi sur l'équité salariale (laLoi) fédérale.

Cet avis doit être affiché pendant 60 jours ou jusqu'à la date à laquelle les augmentations de rémunération ont été payées en totalité, selon la date la plus récente [Règlement, art. 35].

Cet avis fait suite à un plan d'équité salariale final qui a été affiché conformément à l'une des sections suivantes de la Loi : [sélectionnez une option]

Section 55 de la Loi

Section 94(1)(b) de la Loi

Section 57(2) de la Loi

## Paiement des augmentations de rémunération

**Date à laquelle le plan d’équité salariale final a été publié: [Insérez la date ici]**

**Les augmentations de rémunération sont payables à partir du: [Insérez la date ici]**

**Les sommes forfaitaires et les intérêts (le cas échéant) sont payables à partir du: [Insérez la date ici]**

Les augmentations de rémunération sont payables le jour suivant l'affichage du plan d'équité salariale final [Loi, art. 61(1) et 62(1)].

Le non-paiement à temps de toute augmentation de rémunération **entraînera des intérêts cumulés**. Les intérêts doivent être calculés et composés quotidiennement au taux annuel de 2% **et** au taux bancaire en vigueur le jour où les intérêts sont calculés, pour la période commençant le premier jour suivant le jour où le montant devait être payé et se terminant le jour où le montant est payé [Loi, art. 97(1) et 97(2)].

La Loi **ne confère pas** à la commissaire à l'équité salariale le pouvoir de **renoncer aux intérêts** ou de **prolonger les délais** dans lesquels ils doivent être versés.

## Catégories d’emploi à prédominance féminine ayant droit à des augmentations de rémunération

[Instructions: Modifiez le tableau ci-dessous en fonction de votre milieu de travail. Des lignes peuvent être ajoutées.]

Le tableau suivant présente les catégories d’emploi à prédominance féminine qui ont droit à une augmentation de rémunération sur la base de l’analyse de l’équité salariale dans le plan d’équité salariale final.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Catégorie d’emploi** | **Nombre d’employés dans la catégorie d’emploi** | **Augmentation horaire due ($)** | **Total dû ($)** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Total pour tous les employés ($) =** |

|  |
| --- |
| **Pourcentage de la masse salariale annuelle par rapport à l’année précédente =** |

## Échelonnement des augmentations de rémunération [Supprimez si non applicable]

Si les augmentations de rémunération dues représentent plus de 1% de la masse salariale de l'année précédente, l'employeur peut choisir d'échelonner le paiement de ces augmentations [Loi, art. 61, paragraphe 2]. [Sélectionnez les cases à cocher ci-dessous qui s'appliquent.]

Les augmentations totales de rémunération dues représentent plus de 1% de la masse salariale totale de l'année fiscale ou civile précédente et j'ai décidé d'échelonner ces augmentations de rémunération.

Un calendrier des augmentations pour cette période d’échelonnement sera fourni dans un affichage séparé.

## Sommes forfaitaires et intérêts dus aux employés [Supprimez si non applicable]

Les employeurs qui ont été autorisés par la commissaire à l'équité salariale à **reporter la date limite** d'affichage de leur plan d'équité salariale final doivent verser des sommes forfaitaires aux employés et anciens employés qui ont droit à une augmentation de rémunération [Loi, art. 62(2) et 62(7)].

Les sommes forfaitaires doivent être égales au montant en dollars qui aurait été payable si aucune prolongation n'avait été accordée [Loi, article 62(2)].

Les employeurs tenus de verser des sommes forfaitaires doivent également payer des intérêts, conformément à l'article 62(5) de la *Loi sur l'équité salariale*. Les intérêts sont calculés et composés quotidiennement au taux annuel de 2% **et** au taux bancaire en vigueur le jour où ils sont calculés, pour la période commençant le premier jour suivant le jour où le montant devait être payé et se terminant le jour où le montant est payé [Loi, articles 62(5) et 62(6)].

## Sommes forfaitaires

[Instructions: Modifiez le tableau ci-dessous en fonction de votre milieu de travail. Des lignes peuvent être ajoutées.]

Le tableau ci-dessous présente les sommes forfaitaires dues à chaque emploi au sein de chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine éligible à une augmentation de rémunération.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégorie d’emploi** | **Emploi** | **Total de la somme forfaitaire et des intérêts dus à chaque emploi au sein de la catégorie d'emplois ($)** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

## Droits des employés

Cet avis doit être affiché sur le lieu de travail de l'employeur, comme l'exige l'article 56(1) de la Loi sur l'équité salariale fédérale.

Il doit être affiché sous forme imprimée et/ou électronique et de manière à être facilement et rapidement accessible à tous les employés [Règlement, art. 3].

Cet avis doit être affiché sous une forme accessible à tous les employés [Règlement, art. 4].

Si l'avis est affiché sous forme électronique, l'employeur doit fournir aux employés les renseignements nécessaires pour leur permettre d'accéder au document [Règlement, art. 5].

L'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 [art. 102 et 103].

Aucune plainte ne peut être déposée et aucun avis d'infraction ne peut être signifié à l'employeur s'il ne verse pas les augmentations dues au cours des 90 premiers jours suivant la date à laquelle elles sont dues [Loi, art. 96]. Cela n'empêche toutefois pas les intérêts de s’accumuler [Loi, art. 97(1)].

Pour en savoir plus sur les droits et obligations de l'employeur, d’un agent négociateur et d’un employé, visitez le [site Web du Bureau de la commissaire à l'équité salariale](https://www.payequitychrc.ca/fr).

Vous pouvez également contacter le Bureau de la commissaire à l'équité salariale par téléphone au Centre national d'appels :

Sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-800-465-7735

Heures d'ouverture :

Du lundi au vendredi, de 8 h à 20 h (heure de l'Est)