

**Nom de l'entreprise : Complexe de santé Reine Elizabeth**

# **LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

## **AFFICHAGE**

*dans une entreprise de 10 à 49 personnes salariées*

**Date de l'affichage : 5 janvier 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 emplois dans 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 10 à 49 personnes salariées. Pour se conformer à la Loi, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois, en déterminer la prédominance et la valeur, puis les comparer afin que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent la même rémunération que celle accordée aux catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

Toute entreprise québécoise devait se conformer à la loi sur l'équité salariale le 31 décembre 2010.

Les données utilisées pour réaliser cette démarche d'équité salariale sont celles du **1er février 2009**.

### **Sommaire de la démarche suivie**

---

Nous avons utilisé le Progiciel pour réaliser l'équité salariale, disponible sur le site Web de la commission de l'équité salariale. Nous avons évalué toutes les catégories d'emploi par la méthode de facteurs et de points. Nous avons utilisé la méthode de comparaison individuelle afin de vérifier s'il y avait des écarts entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine

## Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateurs

Catégories d'emplois	Prédominance sexuelle
Superviseur clinique imagerie	Féminine
Réceptionniste de la clinique d'imagerie médicale	Féminine
Réceptionniste en chef clinique d'imagerie médicale	Féminine
Assistant aux radiologistes	Féminine
Technicien en radiologie	Féminine
Technicien en mammographie	Féminine
Assistant aux techniciens en radiologie	Féminine
Dactylo médicale	Féminine
Commis 1 clinique d'imagerie médicale	Féminine
Commis 2 clinique d'imagerie médicale	Féminine
Commis 3 clinique d'imagerie médicale	Neutre
Chef Comptable	Neutre
Adjointe administrative	Féminine
Réceptionniste administration	Féminine
Infirmière	Féminine
Secrétaire clinique des médecins spécialistes	Féminine
Réceptionniste clinique des médecins spécialistes	Féminine
Directeur du bâtiment	Masculine
Entretien général	Masculine
Superviseur entretien ménager	Masculine
Entretien ménager	Masculine

Une catégorie d'emplois peut regrouper plusieurs emplois.

## Ajustements salariaux déterminés et modalités de versement de ces ajustements

Voici, pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, les ajustements salariaux dus, s'il y a lieu, et les modalités de versement de ces ajustements :

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Pourcentage (%) des ajustements <i>ou</i> avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis	Modalités de versement
Superviseur cliniques imagerie	1.11%	Un versement rétroactif à partir du 5 janvier 2010 versé sur la paie du 15 janvier 2015
Réceptionniste de la clinique d'imagerie médicale	3.62%	Un versement rétroactif à partir du 5 janvier 2010 versé sur la paie du 15 janvier 2015
Réceptionniste en chef clinique d'imagerie médicale	2.97%	Un versement rétroactif à partir du 5 janvier 2010 versé sur la paie du 15 janvier 2015
Assistant aux radiologistes	2.62%	Un versement rétroactif à partir du 5 janvier 2010 versé sur la paie du 15 janvier 2015
Technicien en radiologie	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Technicien en mammographie	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Assistant aux techniciens en radiologie	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Dactylo médicale	1.79%	Un versement rétroactif à partir du 5 janvier 2010 versé sur la paie du 15 janvier 2015
Commis 1 clinique d'imagerie médicale	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Commis 2 clinique d'imagerie médicale	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Adjointe administrative	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Réceptionniste administration	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Infirmière	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Secrétaire clinique des médecins spécialistes	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis
Réceptionniste clinique des médecins spécialistes	Aucun ajustement requis	Aucun ajustement requis

Les ajustements salariaux peuvent être faits en un seul ou plusieurs versements annuels et égaux. Si ceux-ci sont versés après la date où ils devaient l'être, ils portent intérêt au taux légal.

## 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 **6 mars 2015** à :

Kimberley MacKenzie, responsable des ressources humaines, soit par courriel au [kmackenzie@gehc.org](mailto:kmackenzie@gehc.org) ou en personne au 2100 avenue Marlowe, Montréal, Québec Suite 102.

Dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le **5 avril 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.

**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)