

Nom de l'entreprise : AVANT TOUT LES ENFANTS

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AVIS D'AFFICHAGE

Les résultats de l'application de la Loi sur l'équité salariale dans l'entreprise seront affichés le **31 mars 2016** pour une durée de 60 jours.

Les moyens pour en prendre connaissance sont :

L'avis d'affichage seront fournies sur le site Internet de l'organisme AVANT TOUT LES ENFANTS à l'adresse suivante : <http://avanttoutlesenfants.ca/>

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, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 6A1

Téléphone : 418 528-8765 ou, sans frais, 1 888 528-8765

Site Web : www.ces.gouv.qc.ca

Nom de l'entreprise : AVANT TOUT LES ENFANTS

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

ÉVALUATION DU MAINTIEN

effectuée par l'employeur seul

Nom du groupe : AVANT TOUT LES ENFANTS

Date de l'affichage : 31 mars 2016

Obligations de l'entreprise

La Loi prévoit la réalisation d'une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. 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 valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Cette évaluation doit être effectuée tous les 5 ans.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du **31 décembre 2015**.

Description sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Afin de se conformer à la démarche du maintien de l'équité salariale tel qu'exigé par la Loi sur l'Équité salariale, nous avons déterminé les emplois à prédominance masculine et féminine au sein de l'organisation selon les critères prévus par ladite loi (stéréotypes, occupationnels, Historique dans l'organisme etc.) Ensuite nous avons comparé les catégories d'emplois avec la méthode suggérée soit la méthode par points. Nous avons par la suite établi s'il y avait des écarts salariaux entre les emplois à prédominance masculine et féminine avec une analyse de régression linéaire. Nous avons constaté que les emplois à prédominance féminine n'étaient pas sous rémunérés par rapport eux emplois à prédominance masculine.

Liste des événements ayant généré des ajustements

SANS OBJET

Résultats de l'évaluation du maintien

Aucun ajustement salarial n'est requis.

Date de versement	(Cliquez ici pour sélectionner l'élément, afin de préciser si les ajustements sont présentés en pourcentage ou en dollars) des ajustements	Catégories féminines ayant droit à des ajustements

Si les ajustements salariaux sont versés après la date où ils sont dus, 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 **31 mai 2016** à :

M. RICCARDO DIDONE AU 514-593-4303

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **30 juin 2016** 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 l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi peut porter plainte à la Commission de l'équité salariale dans les 60 jours du nouvel affichage.

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, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Téléphone : 418 528-8765 ou, sans frais, 1 888 528-8765

Site Web : www.ces.gouv.qc.ca