



This notice is posted in the employer's workplace as required by
Section 7.1 of the *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c.P.7, as amended.

The *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c.P.7, as amended (the Act) requires all employers to establish and maintain compensation practices that provide for pay equity.

Pay equity means equal pay for work of equal value. Under the law, jobs usually held by women are compared with different jobs usually held by men. If a female job is equal or comparable in value to a male job in the company, then the female job must be paid at least the same as the male job.

Employees are entitled to information about how their employer has and is complying with the law. Unionized employees can ask their union representative about pay equity in their workplace. Employees not represented by a union can ask their employer about pay equity in their workplace. Information about pay equity can also be obtained by contacting the Pay Equity Office.

Employees may file complaints with the Pay Equity Commission if they believe there has been a contravention of the Act.

Employers are prohibited from penalizing employees for exercising their rights under the *Pay Equity Act*.

For more information on pay equity rights and obligations:

Go to www.payequity.gov.on.ca, or
Call 416-314-1896 or 1-800-387-8813
TTY 416-212-3991 or 1-855-253-8333
Email AskPayEquity@Ontario.ca



**Le présent avis est affiché dans le lieu de travail de l'employeur conformément à
l'article 7.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée.**

La *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée, (la Loi) exige que tous les employeurs établissent et maintiennent des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale.

L'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale. La Loi prévoit que les emplois généralement occupés par des femmes sont comparés à des emplois différents généralement occupés par des hommes. Si un emploi à prédominance féminine a la même valeur qu'un emploi à prédominance masculine de l'entreprise, il faut donner à l'emploi à prédominance féminine au moins le même salaire que celui à prédominance masculine.

Les employés ont droit à de l'information sur la façon dont leur employeur s'est conformé et se conforme à la loi. Les employés syndiqués peuvent poser à leur représentant syndical des questions sur l'équité salariale dans leur lieu de travail. Les employés non représentés par un syndicat peuvent poser ces questions à leur employeur. On peut aussi obtenir de l'information sur l'équité salariale en communiquant avec le Bureau de l'équité salariale.

Tout employé qui croit qu'il y a eu contravention à la Loi peut déposer une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale.

Il est interdit aux employeurs de pénaliser les employés qui exercent les droits que leur confère la Loi.

Pour en savoir plus sur les obligations et les droits liés à l'équité salariale :

Visitez www.payequity.gov.on.ca, ou

Composez le 416-314-1896 ou le 1-800-387-8813

ATS : 416-212-3991 ou 1-855-253-8333

Courriel AskPayEquity@Ontario.ca