



MUNICIPALITÉ  
DE LAC-BEAUPORT

## MUNICIPALITÉ DE LAC BEAUPORT

Date de l'affichage : 15 décembre 2022

### ÉQUITÉ SALARIALE

#### **Obligations de l'employeur**

---

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 doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise, depuis l'obligation précédente, ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. 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 même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » à la fin de cet affichage.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées.

Un comité d'équité salariale a été mis en place lors de l'exercice initial ; pour les exercices suivants devant avoir lieu tous les 5 ans, la Municipalité a fait l'exercice seule comme le prévoit la Loi, mais la Municipalité doit présenter les résultats de ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux aux membres du comité.

Cette réunion avec les membres du comité a eu lieu le **6 décembre 2022**.

**Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles de la semaine débutant le 20 décembre 2020.**

Selon l'article 76.3 de la *Loi sur l'équité salariale* (ci-après la « Loi »), il est prévu d'afficher les résultats du maintien de l'équité salariale. L'affichage inclut les éléments suivants :

- Un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;
- La liste des événements ayant généré des ajustements;
- La liste des catégories d'emploi à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements;
- Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser.

### SOMMAIRE DE LA DÉMARCHE RETENUE

Afin de s'assurer du maintien de l'équité salariale, la Municipalité a vérifié **si des événements ont pu générer des ajustements salariaux** au cours des 5 années soit de 2015 à 2020. Cet exercice a permis de constater qu'il n'était pas survenu de tels événements.

**La méthode d'évaluation** développée en collaboration avec une firme de consultant reconnue, a permis de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories d'emploi à prédominance masculine.

La méthode d'évaluation ayant servi à comparer les catégories d'emploi à prédominance féminine avec les catégories d'emploi à prédominance masculine tient compte de quatre grands facteurs prévus à la Loi soit :

1. QUALIFICATIONS REQUISES
2. RESPONSABILITÉS ASSUMÉES
3. EFFORTS
4. CONDITIONS DANS LESQUELLES LE TRAVAIL EST EFFECTUÉ

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

- Identification des catégories d'emplois afin de vérifier s'il y a de nouvelles catégories qui se sont ajoutées.
- Détermination de la prépondérance des catégories d'emplois.
- Évaluation des catégories d'emplois à prédominances féminines et masculines.
- Calcul des écarts salariaux.

**Liste des événements ayant généré des ajustements :**

Dans le cadre du calcul des écarts salariaux, il n'y a pas de catégorie d'emploi à prédominance féminine qui a droit à un ajustement salarial.

**Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation**

---

Des questions ont été posées par les représentants des employés concernant le résultat de l'évaluation de certaines catégories d'emploi tant à prédominance féminine que masculine et les représentants de la Municipalité y ont répondu.

À la suite des observations faites par les représentants des employés, des ajustements à la hausse ont été apportés à certaines catégories d'emploi.

Tant les représentants des employés que ceux de la Municipalité se sont déclarés satisfaits des résultats de l'exercice du maintien de l'équité salariale et du déroulement de la rencontre.

**Les résultats de l'évaluation du maintien**

**Aucun événement ou résultat n'a généré des ajustements salariaux.**

Un employé peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date de l'affichage demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations à :

**Madame Sonia Facchinelli**

**418-849-7141 poste 231**

La Municipalité donnera une suite appropriée à tous renseignements ou observations dans les meilleurs délais. Dans le cas où des modifications seraient apportées pour donner suite aux suggestions ou commentaires, un nouvel affichage sera effectué dans les 30 jours suivants.

#### DROITS DES EMPLOYÉS (article 76.4 Loi sur l'équité salariale)

Les employés ont 60 jours à compter du premier jour de l'affichage pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations à l'employeur.

L'employeur doit, dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de l'affichage, procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

**Un employé** qui croit que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi, **peut demander des renseignements additionnels à son employeur ou**, s'il n'est pas satisfait des renseignements qu'on lui a fournis, porter plainte à la Commission de l'équité *dans les 60 jours du nouvel affichage.*