

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN

Effectuée par l'employeur seul avec processus de participation

Date de l'affichage : 16 avril 2026

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. L'employeur a permis la tenue, sur les lieux de travail, d'une réunion de ces salariés afin qu'ils puissent désigner un représentant pour la réalisation du processus de participation. Cette réunion s'est déroulée le jeudi 9 octobre 2025 à 13h00 à la salle de conférence de la Mairie.

Ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux d'équité salariale, et mettre en place des mesures de consultation sur ces travaux, a eu lieu le **5 novembre 2025**, le **11 décembre 2025**, le **15 janvier 2026** et le **19 janvier 2026**.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles de la semaine du 21 décembre 2025.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

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 cinq années. Cet exercice a permis de constater que de tels événements n'étaient pas survenus.

La méthode d'évaluation des emplois a permis de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories d'emploi à prédominance masculine et elle tient compte des 4 facteurs prévus à la Loi, soit :

1. Qualifications requises
2. Responsabilités assumées
3. Efforts requis
4. Conditions dans lesquelles le travail est effectué

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

- Cueillette de renseignements sur les différents emplois (auprès des employés, de la description de tâches, etc) ;
- Identification et mise à jour des catégories d'emplois afin de vérifier s'il y a des catégories d'emplois qui se sont ajoutées, qui ont été modifiées ou abolies pendant la période visée ainsi que leur prédominance sexuelle (féminine, masculine ou neutre)
- Modifications apportées à l'outil d'évaluation (sous-facteurs, choix du nombre de niveaux, de la pondération etc).
- Évaluation des catégories d'emplois à prédominances féminines et masculines selon la méthode de points et facteurs en tenant compte des 4 facteurs et de 13 sous-facteurs.
- Calcul des écarts salariaux selon la méthode individuelle en comparant chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine à la ou aux catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou ayant la valeur la plus rapprochée.

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

Des questions ont été posées par le représentant des employés selon divers aspects : la méthode d'évaluation, la prédominance de certaines catégories d'emplois, les sous-facteurs utilisés ainsi que sur le résultat de l'évaluation.

Tous ces éléments et les observations du représentant ont été analysés par l'employeur, qui y a répondu et des ajustements à la hausse ou à la baisse ont été apportés à certaines catégories d'emploi.

Le représentant des employés s'est déclaré satisfait des résultats de l'exercice du maintien de l'équité salariale et du déroulement des rencontres.

Les résultats de l'évaluation du maintien

Aucun ajustement ou résultat n'a généré des ajustements salariaux.

Droits

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou présenter des 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. Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage.

Ce nouvel affichage inclura un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage l'indiquera et il présentera les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur : _____



16/04/2025