

**Nom de l'entreprise : MUNICIPALITE DE SAINT-BERNARD -DE-LACOLLE
nouveau**

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

EXERCICE INITIAL D'ÉQUITÉ SALARIALE

Dans une entreprise de 10 à 49 personnes salariées

Date de l'affichage : 3 décembre 2025

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 catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur dont l'entreprise compte dix 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.

Les données utilisées pour réaliser cette démarche d'équité salariale sont celles du 3 novembre 2020.

Sommaire de la démarche retenue pour réaliser l'exercice d'équité salariale

Dans le cadre de notre exercice d'équité salariale, nous avons adopté une démarche structurée et conforme aux exigences de la CNESST. Nous avons d'abord identifié l'ensemble des catégories d'emplois présentes dans notre organisation. Chaque catégorie a ensuite été

évaluée à l'aide de sous-facteurs reconnus (responsabilités, qualifications, efforts et conditions de travail), permettant d'établir une valeur objective pour chacun des postes. Finalement, nous avons procédé à une comparaison globale de la rémunération afin de déterminer s'il existait des écarts salariaux injustifiés entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Cette analyse nous a permis d'obtenir un portrait clair et équitable de la structure salariale de l'organisation.

Liste des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle

Catégories d'emplois	Prédominance sexuelle
Commis administratif	F
Directrice générale adjointe	N
Inspecteur	M
Journalier	M
Ouvrier spécialisé	M
Préposé aux service à la clientèle	N
Technicien de maintenance	N

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 ou montant des ajustements ou avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis	Modalités de versement
Commis administratif	Aucun ajustement salarial	Aucun ajustement salarial

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

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit, au plus tard le 1 février 2026, à :

Stéphanie Leblanc, sleblanc@mun-sbdl.ca

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le 3 mars 2026.

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que les recours prévus par la Loi sur l'équité salariale.

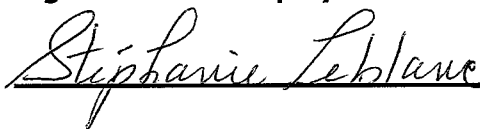
Recours

Une personne salariée, qui croit que la Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée, peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Cette plainte peut être déposée une fois l'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale effectué, et ce, tant et aussi longtemps que l'évaluation du maintien prescrite par la Loi n'est pas complétée dans l'entreprise. Ce type de plainte doit être déposé au moyen du formulaire de plainte prescrit par la Loi.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-equite-salariale>

L'employeur ne peut agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave. Si une personne salariée observe l'une de ces conduites interdites, elle peut déposer une plainte dans les 60 jours suivant cette conduite ou dans les 60 jours de la date où elle en a eu connaissance.

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



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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez son site Web : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

**Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail**

Téléphone : 1 844 838-0808

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