

Nom de l'entreprise : Municipalité de Saint-Anicet

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

ÉVALUATION DU MAINTIEN

Délai prescrit par la Loi : 31 décembre 2020

Effectuée par un comité de maintien de l'équité salariale

Date de l'affichage : 24 novembre 2020

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 un comité de maintien de l'équité salariale.

Les membres du comité sont :

Nom	Partie représentée
Annie Carrière	Personnes salariées SCFP Section local 3803
André Leblanc	Association accréditée SCFP Section local 3803
Lyne Viau (fin juillet 2019)	Employeur
Denis Lévesque	Employeur

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

Description de la démarche suivie pour évaluer le maintien de l'équité salariale :

Mise à jour de toutes les descriptions d'emplois.

Table de concordance modification des descriptions d'emplois 1 ^{er} janvier 2019		Prédominance
Brigadier-brigadière scolaire	Brigadier-brigadière scolaire	Féminine
Commis bibliothèque	Commis bibliothèque	Féminine
Journalier-journalière III	Journalier-journalière III	Masculine
Sauveteur-sauveteuse de plage	Sauveteur-sauveteuse de plage	Féminine
Journalier-journalière II	Journalier-journalière II	Masculine
Secrétaire réceptionniste II	Agent-agente d'information	Féminine
Secrétaire réceptionniste II	Agent-agente aux services	Féminine
Secrétaire réceptionniste II	Secrétaire administrative	Féminine
Secrétaire réceptionniste I	Technicien-technicienne à la taxation	Féminine
Journalier-journalière I	Journalier-journalière I	Masculine
Journalier-journalière I - Mécanicien	Journalier-journalière I - Mécanicien	Masculine
Préposé-préposée à la bibliothèque	Responsable bibliothèque et aux activités	Féminine
Secrétaire trésorière adjointe	Secrétaire trésorière adjointe	Féminine
Inspecteur-inspectrice en bâtiment	Responsable de l'urbanisme et de l'inspection	Féminine
Chef d'équipe	Chef d'équipe	Masculine

Implantation d'une structure salariale en date du 1^{er} janvier 2019.

La méthode pour évaluer le maintien est une méthode point-facteur. L'outil utilisé pour le maintien de l'équité salariale est un plan d'évaluation comprenant les 4 grands facteurs prévus par la Loi qui sont subdivisés en 11 sous-facteurs plus une annexe.

Facteur I – Qualifications

- Sous-facteur 1 – Formation
- Sous-facteur 2 – Expérience
- Sous-facteur 3 – Coordination et dextérité

Facteur II – Responsabilités

- Sous-facteur 4 – Autonomie – Jugement
- Sous-facteur 5 – Communications
- Sous-facteur 6 – Imputabilité
- Sous-facteur 7 – Sécurité d'autrui

Facteur III – Efforts

- Sous-facteur 8 – Effort sensoriel
- Sous-facteur 9 – Effort physique
- Sous-facteur 10 – Complexité

Facteur IV – Conditions de travail

- Sous-facteur 11 – Inconvénients

Annexe

- Coordination du travail

Estimation des écarts

La méthode utilisée pour l'estimation des écarts est la méthode globale.

Aucun écart n'a été constaté.

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 **22 janvier 2021**, à :

Denis Lévesque, directeur général
335, avenue Jules-Léger
Saint-Anicet (Québec) J0S1M0
Courriel : dg@stanicet.com

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **23 janvier 2021**.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure 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 doit l'indiquer. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire. Finalement, 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 :


