

**Nom de l'entreprise : Municipalité de Bristol**

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**  
**AFFICHAGE**  
**EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE**

*dans une entreprise de 10 à 49 personnes salariées*

**Date de l'affichage : 6 octobre 2017**

### **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 emplois dans 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 **31 décembre 2013**.

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

---

La démarche suivie est systémique et a permis d'établir la valeur des catégories d'emplois et d'estimer les écarts salariaux. La méthode qui a été utilisée est la méthode par point et facteurs reconnus par la Commission de l'équité salariale et la démarche a été faite en utilisant le Progiciel pour réaliser l'équité salariale, disponible sur le site Web de la Commission de l'équité salariale. Par la suite, nous avons utilisé la méthode globale afin de déterminer les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine.

## **Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateurs**

---

<b>Catégories d'emplois</b>	<b>Prédominance sexuelle</b>
Building inspector	Féminine
Road foreman	Masculine
Grader operator	Masculine
Labourer	Masculine
Transfer station attendant	Masculine
Brushcutter operator	Masculine
Truck driver	Masculine
Fire chief	Masculine
Cleaner	Féminine

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	Montant (\$) des ajustements ou avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis	Modalités de versement
Building inspector	Aucun ajustement requis	N/A
Cleaner	Aucun ajustement requis	N/A

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

---

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre au plus tard le **6 décembre 2017** à :

Madame Christina Peck  
Directrice générale  
Municipalité de Bristol  
32 chemin Aylmer  
Bristol (Québec) J0X 1G0

Téléphone : 819 647-5555

Dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le **8 janvier 2018**, l'employeur doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

## 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.

Signature : Claudia St

**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 la section « Équité salariale » de son site Web :**

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

Téléphone : 1 844 838-0808

Site Web : [cnesst.gouv.qc.ca/equite](http://cnesst.gouv.qc.ca/equite)