



LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AFFICHAGE ÉVALUATION DU MAINTIEN AU **31 DÉCEMBRE 2020**

Effectué par l'employeur seul

Nom du groupe :

Programme distinct : Cols blancs

Date de l'affichage : 4 mai 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 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 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 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, un processus de participation avec l'association accréditée a été mis en place.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

Nous avons examiné l'ensemble des changements ayant eu lieu du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020 (exercice actuel) afin de déterminer si des événements ont eu un impact sur l'équité salariale.

Nous avons déterminé si des événements ont eu un impact sur le regroupement des emplois en catégories d'emplois. Les emplois sont regroupés selon leurs fonctions et responsabilités, les qualifications requises et la rémunération accordée.

Nous avons établi les événements qui ont eu un impact sur la prédominance sexuelle attribuée aux catégories d'emplois.

Nous avons déterminé si des événements ont affecté l'évaluation des catégories d'emplois. La méthode par points et facteurs a été utilisée afin d'évaluer les catégories d'emplois féminines et masculines de l'entreprise. Le même outil d'évaluation que lors de l'exercice initial et maintien précédent a été utilisé et il couvre les quatre grands facteurs prévus par la Loi sur l'équité salariale, à savoir :

- Qualifications (Formation, expérience, coordination et dextérité) ;
- Responsabilités (Autonomie et jugement, communications, imputabilité, sécurité d'autrui) ;
- Efforts (Effort sensoriel, effort physique, complexité) ;
- Conditions de travail (Inconvénients).

Par la suite, nous avons utilisé la méthode individuelle pour vérifier s'il y avait des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine.

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

Dans le cadre du processus de participation des questions ont été soumises par l'association accréditée concernant cette évaluation du maintien. Les questions reçues portaient sur des réquisitions de listes et de documentations supplémentaires. Tous ces éléments ont été analysés par l'employeur, qui y a répondu.

Résultats de l'évaluation du maintien – Écarts salariaux constatés

Les résultats de l'évaluation du maintien d'équité salarial faisant suite aux divers événements entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2020, démontrent que les catégories d'emploi suivantes sont visées par des ajustements salariaux :

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Date de début et fin de l'évènement	Montant forfaitaire - % d'ajustement pour la période	Description des évènements ayant générés des ajustements
Coordonnateur service à la clientèle 1818 – Classe 2 PRO	24-01-2020 au 07-09-2020	7,9%	Intégration des professionnels SCFP dans le programme d'équité salariale des cols blancs
	08-09-2020 au 31-12-2020	5,3%	Création de la catégorie d'emploi « Coordonnateur formation TI »
Coordonnateur administratif 1817 – Classe 2 PRO	24-01-2020 au 31-09-2020	7,9%	Intégration des professionnels SCFP dans le programme d'équité salariale des cols blancs
	08-09-2020 au 31-12-2020	5,3%	Création de la catégorie d'emploi « Coordonnateur formation TI »

Responsable services clients 1655 – Classe 4 PRO -	24-01-2020 au 14-02-2020	2,3%	Intégration des professionnels SCFP dans le programme d'équité salariale des cols blancs et abolition de la catégorie d'emploi « Responsable services clients »
Coordonnateur qualité des milieux de vie 1808 – Classe 4 – PRO	24-01-2020 au 30-03-2020	2,3%	Intégration des professionnels SCFP dans le programme d'équité salariale des cols blancs
	31-03-2020 au 07-09-2020	2,7%	Créations des catégories d'emplois « Architecte de paysage » et « Architecte de données »
	08-09-2020 au 30-09-2020	3,4%	Création de la catégorie d'emploi « Conseiller stratégique développement économique »
	01-10-2020 au 31-12-2020	4,1%	Abolition de la catégorie d'emploi « Coordonnateur de projet TI »
Coordonnateur aux interventions psychosociales 1455 - Classe 4 PRO	24-01-2020 au 30-03-2020	2,3%	Intégration des professionnels SCFP dans le programme d'équité salariale des cols blancs
	31-03-2020 au 07-09-2020	2,7%	Créations des catégories d'emplois « Architecte de paysage » et « Architecte de données »
	08-09-2020 au 30-09-2020	3,4%	Création de la catégorie d'emploi « Conseiller stratégique développement économique »
	01-10-2020 au 31-12-2020	4,1%	Abolition de la catégorie d'emploi « Coordonnateur de projet TI »
Coordonnateur renseignements criminels 1824 - Classe 4 PRO	24-01-2020 au 30-03-2020	2,3%	Intégration des professionnels SCFP dans le programme d'équité salariale des cols blancs
	31-03-2020 au 07-09-2020	2,7%	Créations des catégories d'emplois « Architecte de paysage » et « Architecte de données »
	08-09-2020 au 30-09-2020	3,4%	Création de la catégorie d'emploi « Conseiller stratégique développement économique »
	01-10-2020 au 31-12-2020	4,1%	Abolition de la catégorie d'emploi « Coordonnateur de projet TI »

Conformément au processus prévu à la Loi sur l'équité salariale, les écarts salariaux constatés pour la période précédant le 31 mars 2021 (date à laquelle le nouvel affichage devait avoir lieu), seront versés sous forme de montant forfaitaire.

Les écarts salariaux constatés en date du 31 décembre 2020 doivent être corrigés pour la période suivant le 31 mars 2021 sous forme d'ajustement salarial.

L'estimation des écarts salariaux repose sur les maximums des échelles salariales des professionnels ainsi que sur les taux fixes applicables aux employés des cols blancs. Pour les personnes salariées dont la rémunération excède le taux fixe ou le maximum de l'échelle salariale ajusté applicable, aucun ajustement salarial, ni versement forfaitaire ne sera accordé.

Les montants forfaitaires et ajustements salariaux portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.

Les personnes salariées admissibles aux ajustements salariaux seront contactées.

Droits

Une personne salariée ou l'association accréditée a jusqu'à 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, transmettre les renseignements ou observations par écrit au plus tard le **3 juillet 2026**, à :

Cindy Maher, CRHA
Conseillère principale rémunération
Cindy.maher@ville.terrebonne.qc.ca

Un nouvel affichage, d'une durée de 60 jours, suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **2 août 2026**.

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.

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