



**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
AFFICHAGE  
ÉVALUATION DU MAINTIEN D'ÉQUITÉ SALARIALE  
AU 31 DECEMBRE 2010**

*Effectué par l'employeur seul*

**Nom du groupe :**

Programme distinct des employés de la piscine, des surveillants et des concierges

**Date de l'affichage : 2 juin 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.

**Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien**

---

Nous avons tenu compte des changements survenus au sein de ce programme distinct depuis le dernier exercice d'équité salariale.

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 :

- Qualifications (Formation, formation spécialisée, expérience, coordination physique) ;
- Efforts (Effort physique, relations humaines, attention, concentration et vigilance, complexité, raisonnement et analyse) ;
- Responsabilités (Communication, responsabilités à l'égard d'autres personnes, autonomie, impact du travail et sécurité d'autrui) ;
- Conditions de travail (Inconvénients liés à l'environnement physique du travail et contraintes et facteurs de stress liés à la nature du travail).

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. Cette méthode d'estimation des écarts consiste à comparer la rémunération de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine à la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

## Résultats de l'évaluation du maintien – Écarts salariaux constatés

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Ajustement salarial au 31 décembre 2010 (\$/heure)
Moniteur 1	0,78\$
Moniteur 2	0,74\$
Moniteur 3	0,74\$
Moniteur 4	0,21\$
Superviseur	0,90\$

Les ajustements salariaux découlant du maintien d'équité salariale sont dû en date du 31 décembre 2010 et portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.

## Droits

La personne salariée ou Les associations accréditées ont 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 **1er août 2026**, à :

Cindy Maher, CRHA  
 Conseillère principale rémunération  
[Cindy.maher@ville.terrebonne.qc.ca](mailto:Cindy.maher@ville.terrebonne.qc.ca)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le **31 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](http://cnesst.gouv.qc.ca/equite)