

Le 20 février 2026

Éco-Nature

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
1^{er} AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN
Période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025

À tout le personnel

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.

Lors de l'exercice de l'évaluation du maintien, nous nous sommes fait conseiller par une firme de consultant afin de nous assurer que nous respectons la Loi sur l'équité salariale et il en avait été de même pour l'exercice du dernier maintien.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles de la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025.

La démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale est la suivante :

1. Formation
2. Actualisation des données; (Échelles de salaires, descriptions d'emplois et organigramme)
3. Révision de l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance respective;
4. Application de la méthode d'évaluation des catégories d'emplois et utilisation des outils d'évaluation;
5. Méthode d'évaluation des emplois quantitative (Système d'évaluation points facteurs);

Le plan d'évaluation des emplois a été élaboré sans égard au sexe et comporte les 4 facteurs requis par la Loi, lesquels se subdivisent en 12 sous-facteurs, dont voici l'énumération :

Facteur I - QUALIFICATIONS

Sous-facteurs :

- 1. Formation**
- 2. Expérience**
- 3. Coordination et dextérité**

Facteur II - RESPONSABILITÉS

Sous-facteurs :

- 4. Coordination du travail / supervision**
- 5. Communications**
- 6. Imputabilité**
- 7. Sécurité d'autrui**

Facteur III - EFFORTS

Sous-facteurs :

- 8. Effort sensoriel**
- 9. Effort physique**
- 10. Initiative / créativité**
- 11. Autonomie / jugement**

Facteur IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

Sous-facteur :

- 12. Inconvénients**

6. Révision de l'évaluation des catégories d'emplois et leur comparaison.
7. Estimation des écarts salariaux effectuée sur une base globale et sur une base individuelle.
8. L'estimation des écarts salariaux sur une base individuelle a été retenue

ÉVÉNEMENTS DURANT LA PÉRIODE DU 1^{er} JANVIER 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2025

Aucun événement n'a affecté l'équité salariale dans l'entreprise au cours de ladite période.

Conclusion :

- ✓ **Lors de notre démarche, nous avons constaté** qu'il n'y avait pas d'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

Droits

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander, par écrit, des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre au plus tard le 20 avril 2026 à Émilie Simard.

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit entre le 21 avril et 20 mai 2026, l'employeur doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Le nouvel affichage vous informera si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée ou 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.

Bien à vous



Information :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
Téléphone : sans frais, 1 (844) 838-0808
Site Web : www.ces.gouv.qc.ca