

**AFFICHAGE**  
**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Nom de l'entreprise : Station touristique Stoneham

Le nom du groupe : Employé(e)s des entreprises de Stoneham (échelle salariale de 1 à 5)

Date de l'affichage : 12/19/2020

**Objectif de la Loi sur l'équité salariale**

---

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de même valeur ou 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 exige qu'un exercice d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les 5 ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Une évaluation du maintien 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, voir la section **Droits** à la fin de cet affichage.

L'objectif de cette évaluation est d'assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours un salaire égal à celles qui occupent des emplois typiquement masculins de valeur équivalente dans une entreprise. Puisque la situation de l'entreprise peut changer au fil du temps, il faut donc vérifier si des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins ont été créés. Si tel est le cas, ces écarts doivent être corrigés.

**Données utilisées**

---

Les données utilisées (catégorie d'emplois, rémunération, etc.) pour réaliser cette évaluation du maintien sont celles du 12/19/2020

Ces données reflètent le portrait de l'entreprise en date du 12/19/2020 date à laquelle, aux cinq ans, l'entreprise doit évaluer le maintien de l'équité salariale

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

---

L'employeur a évalué seul le maintien de l'équité salariale. Les principales étapes de la démarche du maintien de l'équité salariale ont été :

- l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle;
- l'évaluation de la valeur des catégories d'emplois à l'aide du plan d'évaluation utilisé en 2001 lors de l'implantation de l'équité salariale;
- le rangement et la comparaison des catégories d'emplois selon leur valeur en points.
- le calcul des ajustements salariaux.

## Événements considérés depuis la dernière évaluation du maintien pour cette évaluation du maintien

---

La méthode d'évaluation des emplois utilisés en 2001 a été maintenue lors de la création de nouveaux postes depuis l'implantation de l'équité salariale. Les augmentations des échelles salariales ont été uniformes lors des ajustements annuels. L'employeur constate qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux à effectuer.

## Résultats de l'évaluation du maintien

---

À la suite de la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, l'évaluation du maintien démontre qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

## 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 2/17/2021

À Simon Renaud au bureau des ressources humaines ou par courriel au :  
[srenaud@rcrquebec.com](mailto:srenaud@rcrquebec.com)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le Station touristique Stoneham

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que, le cas échéant, les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.



Simon Renaud  
Directeur régional des ressources humaines  
Mont-Sainte-Anne / Station touristique Stoneham / Golf Le Grand Vallon

**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](https://cnesst.gouv.qc.ca/equite)

**AFFICHAGE**  
**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Nom de l'entreprise : Station touristique Stoneham

Le nom du groupe : Employé(e)s syndiqué(e)s de la Station de Ski Stoneham (échelle salariale de 1 à 5)

Date de l'affichage : 12/20/2020

**Objectif de la Loi sur l'équité salariale**

---

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de même valeur ou 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 exige qu'un exercice d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les 5 ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Une évaluation du maintien 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, voir la section **Droits** à la fin de cet affichage.

L'objectif de cette évaluation est d'assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours un salaire égal à celles qui occupent des emplois typiquement masculins de valeur équivalente dans une entreprise. Puisque la situation de l'entreprise peut changer au fil du temps, il faut donc vérifier si des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins ont été créés. Si tel est le cas, ces écarts doivent être corrigés.

**Données utilisées**

---

Les données utilisées (catégorie d'emplois, rémunération, etc.) pour réaliser cette évaluation du maintien sont celles du 12/20/2020

Ces données reflètent le portrait de l'entreprise en date du 12/20/2020 date à laquelle, aux cinq ans, l'entreprise doit évaluer le maintien de l'équité salariale

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

---

L'employeur a évalué seul le maintien de l'équité salariale. Les principales étapes de la démarche du maintien de l'équité salariale ont été :

- l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle;
- l'évaluation de la valeur des catégories d'emplois à l'aide du plan d'évaluation utilisé en 2001 lors de l'implantation de l'équité salariale;
- le rangement et la comparaison des catégories d'emplois selon leur valeur en points.
- le calcul des ajustements salariaux.

## Événements considérés depuis la dernière évaluation du maintien pour cette évaluation du maintien

---

La méthode d'évaluation des emplois utilisés en 2001 a été maintenue lors de la création de nouveaux postes depuis l'implantation de l'équité salariale. Les augmentations des échelles salariales ont été uniformes lors des ajustements annuels. L'employeur constate qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux à effectuer.

## Résultats de l'évaluation du maintien

---

À la suite de la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, l'évaluation du maintien démontre qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

## 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 2/18/2021

À Simon Renaud au bureau des ressources humaines ou par courriel au :  
[srenaud@rcrquebec.com](mailto:srenaud@rcrquebec.com)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le Station touristique Stoneham

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que, le cas échéant, les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.



Simon Renaud  
Directeur régional des ressources humaines  
Mont-Sainte-Anne / Station touristique Stoneham / Golf Le Grand Vallon

**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](https://cnesst.gouv.qc.ca/equite)

**AFFICHAGE**  
**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Nom de l'entreprise : Station touristique Stoneham

Le nom du groupe : Employé(e)s de l'école de ski des entreprises de Stoneham

Date de l'affichage : 12/21/2020

**Objectif de la Loi sur l'équité salariale**

---

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de même valeur ou 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 exige qu'un exercice d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les 5 ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Une évaluation du maintien 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, voir la section **Droits** à la fin de cet affichage.

L'objectif de cette évaluation est d'assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours un salaire égal à celles qui occupent des emplois typiquement masculins de valeur équivalente dans une entreprise. Puisque la situation de l'entreprise peut changer au fil du temps, il faut donc vérifier si des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins ont été créés. Si tel est le cas, ces écarts doivent être corrigés.

**Données utilisées**

---

Les données utilisées (catégorie d'emplois, rémunération, etc.) pour réaliser cette évaluation du maintien sont celles du 12/21/2020

Ces données reflètent le portrait de l'entreprise en date du 12/21/2020 date à laquelle, aux cinq ans, l'entreprise doit évaluer le maintien de l'équité salariale

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

---

L'employeur a évalué seul le maintien de l'équité salariale. Les principales étapes de la démarche du maintien de l'équité salariale ont été :

- l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle;
- l'évaluation de la valeur des catégories d'emplois à l'aide du plan d'évaluation utilisé en 2001 lors de l'implantation de l'équité salariale;
- le rangement et la comparaison des catégories d'emplois selon leur valeur en points.
- le calcul des ajustements salariaux.

## Événements considérés depuis la dernière évaluation du maintien pour cette évaluation du maintien

---

La méthode d'évaluation des emplois utilisés en 2001 a été maintenue lors de la création de nouveaux postes depuis l'implantation de l'équité salariale. Les augmentations des échelles salariales ont été uniformes lors des ajustements annuels. L'employeur constate qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux à effectuer.

## Résultats de l'évaluation du maintien

---

À la suite de la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, l'évaluation du maintien démontre qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

## 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 2/19/2021

À Simon Renaud au bureau des ressources humaines ou par courriel au :  
[srenaud@rcrquebec.com](mailto:srenaud@rcrquebec.com)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le Station touristique Stoneham

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que, le cas échéant, les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.



Simon Renaud  
Directeur régional des ressources humaines  
Mont-Sainte-Anne / Station touristique Stoneham / Golf Le Grand Vallon



**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](https://cnesst.gouv.qc.ca/equite)

**AFFICHAGE**  
**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Nom de l'entreprise : Station touristique Stoneham

Le nom du groupe : Employé(e)s des entreprises de Stoneham

Date de l'affichage : 12/22/2020

**Objectif de la Loi sur l'équité salariale**

---

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de même valeur ou 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 exige qu'un exercice d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les 5 ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Une évaluation du maintien 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, voir la section **Droits** à la fin de cet affichage.

L'objectif de cette évaluation est d'assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours un salaire égal à celles qui occupent des emplois typiquement masculins de valeur équivalente dans une entreprise. Puisque la situation de l'entreprise peut changer au fil du temps, il faut donc vérifier si des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins ont été créés. Si tel est le cas, ces écarts doivent être corrigés.

**Données utilisées**

---

Les données utilisées (catégorie d'emplois, rémunération, etc.) pour réaliser cette évaluation du maintien sont celles du 12/22/2020

Ces données reflètent le portrait de l'entreprise en date du 12/22/2020 date à laquelle, aux cinq ans, l'entreprise doit évaluer le maintien de l'équité salariale

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

---

L'employeur a évalué seul le maintien de l'équité salariale. Les principales étapes de la démarche du maintien de l'équité salariale ont été :

- l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle;
- l'évaluation de la valeur des catégories d'emplois à l'aide du plan d'évaluation utilisé en 2001 lors de l'implantation de l'équité salariale;
- le rangement et la comparaison des catégories d'emplois selon leur valeur en points.
- le calcul des ajustements salariaux.

## Événements considérés depuis la dernière évaluation du maintien pour cette évaluation du maintien

---

La méthode d'évaluation des emplois utilisés en 2001 a été maintenue lors de la création de nouveaux postes depuis l'implantation de l'équité salariale. Les augmentations des échelles salariales ont été uniformes lors des ajustements annuels. L'employeur constate qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux à effectuer.

## Résultats de l'évaluation du maintien

---

À la suite de la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, l'évaluation du maintien démontre qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

## 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 2/20/2021

À Simon Renaud au bureau des ressources humaines ou par courriel au :  
[srenaud@rcrquebec.com](mailto:srenaud@rcrquebec.com)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le Station touristique Stoneham

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que, le cas échéant, les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.



Simon Renaud  
Directeur régional des ressources humaines  
Mont-Sainte-Anne / Station touristique Stoneham / Golf Le Grand Vallon

**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](https://cnesst.gouv.qc.ca/equite)

**AFFICHAGE**  
**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Nom de l'entreprise : Station touristique Stoneham

Le nom du groupe : Employé(e)s d'été et patrouilleurs des entreprises de Stoneham

Date de l'affichage : 12/23/2020

**Objectif de la Loi sur l'équité salariale**

---

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de même valeur ou 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 exige qu'un exercice d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les 5 ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Une évaluation du maintien 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, voir la section **Droits** à la fin de cet affichage.

L'objectif de cette évaluation est d'assurer que les personnes occupant des emplois typiquement féminins reçoivent toujours un salaire égal à celles qui occupent des emplois typiquement masculins de valeur équivalente dans une entreprise. Puisque la situation de l'entreprise peut changer au fil du temps, il faut donc vérifier si des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins ont été créés. Si tel est le cas, ces écarts doivent être corrigés.

**Données utilisées**

---

Les données utilisées (catégorie d'emplois, rémunération, etc.) pour réaliser cette évaluation du maintien sont celles du 12/23/2020

Ces données reflètent le portrait de l'entreprise en date du 12/23/2020 date à laquelle, aux cinq ans, l'entreprise doit évaluer le maintien de l'équité salariale

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

---

L'employeur a évalué seul le maintien de l'équité salariale. Les principales étapes de la démarche du maintien de l'équité salariale ont été :

- l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle;
- l'évaluation de la valeur des catégories d'emplois à l'aide du plan d'évaluation utilisé en 2001 lors de l'implantation de l'équité salariale;
- le rangement et la comparaison des catégories d'emplois selon leur valeur en points.
- le calcul des ajustements salariaux.

## Événements considérés depuis la dernière évaluation du maintien pour cette évaluation du maintien

---

La méthode d'évaluation des emplois utilisés en 2001 a été maintenue lors de la création de nouveaux postes depuis l'implantation de l'équité salariale. Les augmentations des échelles salariales ont été uniformes lors des ajustements annuels. L'employeur constate qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux à effectuer.

## Résultats de l'évaluation du maintien

---

À la suite de la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, l'évaluation du maintien démontre qu'aucun ajustement salarial n'est requis.

## 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 2/21/2021

À Simon Renaud au bureau des ressources humaines ou par courriel au :  
[srenaud@rcrquebec.com](mailto:srenaud@rcrquebec.com)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60e jour de cet affichage, soit au plus tard le Station touristique Stoneham

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que, le cas échéant, les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.



Simon Renaud  
Directeur régional des ressources humaines  
Mont-Sainte-Anne / Station touristique Stoneham / Golf Le Grand Vallon

**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](https://cnesst.gouv.qc.ca/equite)