

# Ville de Gatineau

## LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

### AFFICHAGE

### ÉVALUATION DU MAINTIEN

Période couverte : 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2026

*Effectuée par l'employeur avec processus de participation*

*Groupe d'employés – Brigadiers scolaires*

**Date de l'affichage : 31 mars 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 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.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées et de l'association accréditée.

La période de consultation de ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux, a eu lieu du **1<sup>er</sup> décembre au 22 décembre 2025**.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du **1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2026**.

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

---

La tâche centrale du maintien de l'équité salariale est d'évaluer si des changements sont survenus à la **Ville de Gatineau** et de maintenir l'équité salariale entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine.

Les employeurs doivent corriger un écart salarial constaté lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale à partir de la date de l'événement ayant généré l'écart salarial.

Classification : Confidentiel

Il faut identifier tous les événements qui ont affecté l'équité salariale dans l'entreprise. Cela inclut les événements qui ont créé un écart salarial, ou encore augmenté ou diminué un écart salarial déjà présent. Il faut également tenir compte des événements qui pourraient ne plus exister au moment de l'évaluation du maintien. Si de tels événements ont créé des écarts salariaux pendant une certaine période, ces écarts doivent être corrigés pour cette période. Voici l'événement constaté pour la période visée :

- 29 juin 2025 : échéance de la convention collective.

La deuxième étape requiert l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle. Le programme d'équité salariale applicable aux brigadiers scolaires ne comporte qu'une seule catégorie d'emploi. Pour la détermination de la prédominance de cette catégorie d'emploi, la Loi sur l'équité salariale émet les critères suivants:

- Taux de représentation - % : Lorsqu'au moins 60 % des personnes salariées qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- Stéréotype: Lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;
- Évolution historique : Lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois au sein de l'organisation révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
- Représentativité : Lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif.

Selon ces critères, la catégorie d'emploi de brigadier scolaire est neutre (sans prédominance sexuelle), comme c'était le cas lors de l'exercice initial et des précédentes évaluations du maintien.

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

---

Aucune question ni observation reçue.

### **Résultats de l'évaluation du maintien**

---

Compte tenu de l'absence de catégorie(s) d'emploi à prédominance féminine :

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 **29 mai 2026**, à :

Vanessa Lanois, Conseillère en ressources humaines  
Ressources humaines - Planification et changements organisationnels  
Ville de Gatineau  
C. P. 1970, succ. Hull, Gatineau (Québec) J8X 3Y9  
Téléphone : 819 243-2345, poste 4724  
lanois.vanessa@gatineau.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 **28 juin 2026**.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage doit l'indiquer. 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.

**Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur :**



---

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)

Classification : Confidentiel