

Loi sur l'équité salariale

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

VILLE DE GATINEAU – CADRES

19 septembre 2022

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Les personnes qui occupent une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais équivalent à celui d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine présente dans l'entreprise, devraient recevoir la même rémunération.

Pour déterminer si des écarts salariaux existent, il faut évaluer les emplois avec une méthode qui reconnaît autant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin afin d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Objectif de la Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise.

Obligations de l'entreprise

L'employeur doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale afin de vérifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé ou recréé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine et, le cas échéant, les corriger. Cette évaluation doit avoir lieu à tous les 5 ans.

Sommaire de la démarche suivie

La liste des catégories d'emplois cadres de la Ville de Gatineau a été passé en revue afin de capter les changements survenus dans le temps, lorsqu'applicable. Par la suite, à la lumière des catégories d'emplois obtenues, les prédominances sexuelles ont été confirmées. La Ville de Gatineau a choisi d'utiliser le même plan d'évaluation que celui utilisé lors de l'exercice précédent. Le plan choisi présente les quatre grands facteurs prévus par la Loi, soit les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Chacun de ces facteurs est subdivisé en sous-facteurs, sélectionnés pour tenir compte de toutes les facettes du travail effectué, dans toutes les catégories d'emplois. Nous nous sommes assurés que l'ensemble des catégories d'emplois était évalué.

De plus, l'absence de biais sexistes dans les pratiques de rémunération de Ville a été démontrée selon la méthode globale d'estimation des écarts salariaux.

Cette dernière étape a permis de constater que chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine a un potentiel de rémunération égal à celui que reçoivent les catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.

En effet, puisque les emplois de valeur équivalente se retrouvent dans une même classe salariale, leur opportunité de rémunération est la même, qu'il s'agisse d'une catégorie d'emplois féminine ou masculine.

Également, la Ville a considéré les événements survenus dans l'organisation pendant les 5 ans entre le 16 mars 2016 et cette évaluation du maintien au 15 mars 2021 soit :

- *La politique salariale et recueil des conditions de travail a été révisée le 11 avril 2017 et mise à jour le 20 décembre 2019*
 - *Indexation de la grille salariale*
- *Évaluation des nouvelles catégories d'emplois*

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

Dans le cadre du processus de participation, les employés ont pu soumettre des questions et observations. Voici le sommaire de celles-ci et de la manière dont elles ont été considérées par l'employeur.

- **Q :** Le titre d'emploi Chef de section – indemnisation, réadaptation ne se retrouve pas dans la liste des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle. Est-ce normal parce qu'il s'agit d'un nouveau poste?
R : Le maintien de l'équité salariale est en date du 15 mars 2021, cette fonction existe depuis le 12 juillet 2021. Ce titre d'emploi sera donc considéré au prochain maintien de l'équité salariale en mars 2026.
- **Q :** Est-ce que le poste de chef de section – dotation et recrutement est regroupé avec un autre poste?
R : Dans la liste des catégories d'emplois, il y a uniquement les emplois à prédominance masculine ou féminine. Étant donné que le poste de chef de section – dotation et recrutement est neutre, il n'était pas inscrit à la liste des emplois.
- **Q :** Le document présente le titre est chef de division travaux publics, ne devrait-on pas plutôt lire chef de division voirie?
R : La catégorie d'emploi qui porte le titre chef de division – travaux publics regroupent différents titres d'emploi au service des travaux publics. Par exemple : chef de division – voirie, chef de division – entretien des édifices, chef de division – gestion de la flotte et des équipements, etc. C'est pour cette raison que le titre d'emploi n'est pas indiqué comme étant chef de division – voirie.
- **Q :** Le document présente le titre Chef de division - Info territoire alors que le titre est Chef de service – Infoterritoire.
- **R:** Le titre se nommait chef de division – info et territoire et a été renommé chef de service – info territoire le 2021-09-29. Les travaux d'équité salariale sont en date du 15 mars 2021 ce qui explique la différence du titre d'emploi.

L'évaluation du maintien de l'équité salariale a permis de constater que les catégories d'emplois à prédominance féminine ont une rémunération équitable par rapport à celle offerte aux catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente. Par conséquent, aucun événement n'a créé d'écart salarial et aucun ajustement salarial n'est requis.

Droits et recours

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de l'affichage pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations à l'employeur.

Après 60 jours, l'employeur fera un nouvel affichage visant à indiquer si des modifications ont été apportées à son évaluation du maintien de l'équité salariale, ou qu'aucune modification n'est nécessaire. Ce nouvel affichage, d'une durée de 60 jours, débutera dans les 30 jours suivant l'expiration du présent affichage.

Pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations à l'employeur, communiquez avec :

Vanessa Lanois
Conseillère junior en ressources humaines
Service des ressources humaines
lanois.vanessa@gatineau.ca
819-243-2345 poste 4724
C.P. 1970, Succ. Hull
Gatineau (Québec) J8X 3Y9

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 le site Internet.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Siège social

524, rue Bourdages
Québec (Québec) G1M 1A1
Téléphone: 1 844 838-0808
Site internet : www.cnesst.gouv.qc.ca