

## AFFICHAGE DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Les employés syndiqués cols blancs de la Ville de Gatineau

17 décembre 2018

#### 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.

#### 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.

#### Obligations de l'entreprise

L'employeur doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale afin de vérifier si des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine se sont créés, et, le cas échéant, les corriger. Cette évaluation doit avoir lieu à tous les 5 ans et devait être faite au 31 décembre 2011.

#### Sommaire de la démarche suivie

La liste des catégories d'emplois cols blancs de la Ville de Gatineau, existantes au 31 décembre 2011, et leurs prédominances sexuelles ont été établies.

Les catégories d'emplois sont toutes évaluées avec un plan d'évaluation par points et facteurs couvrant tous les facteurs requis par la Loi. Ce sont les résultats de ces évaluations qui servent à classer les catégories d'emplois dans leur structure salariale.

Nous avons ensuite vérifié la classification des catégories d'emplois dans leur structure salariale. 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.

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

Cette méthode consiste à comparer une catégorie d'emplois à prédominance féminine et la catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur et à constater s'il y a ou non un écart salarial. Dans les situations où il n'y a pas de comparateur de même valeur, l'estimation de la rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance féminine doit alors être établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche.

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

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.

### **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 Émilie Blais-Lebouthillier, conseillère en ressources humaines, à l'adresse suivante : [Equite.blanc@gatineau.ca](mailto:Equite.blanc@gatineau.ca)**

**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 Bourdage

Québec (Québec) G1M 1A1

Téléphone: 1 844 838-0808

Site internet: [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)