

Loi sur l'équité salariale

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

VILLE DE GATINEAU – COLS BLANCS

16 février 2023

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 tous les 5 ans. La présente évaluation est faite en date du 31 décembre 2016, soit la date anniversaire du maintien de l'équité salariale du programme des cols blancs de la Ville de Gatineau.

Sommaire de la démarche suivie

La liste des catégories d'emplois a été passée 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. Les résultats d'évaluation convenus par le comité paritaire d'évaluation des emplois ont été utilisés pour l'analyse du maintien de l'équité salariale.

L'absence de biais sexistes dans les pratiques de rémunération a été démontrée selon la **méthode individuelle par bornes de points** d'estimation des écarts salariaux.

Cette méthode consiste à d'abord créer des bornes de points à l'intérieur desquelles on considère que toutes les catégories d'emplois (féminines ou masculines) sont de valeur équivalente. En l'espèce, les bornes de points de la structure salariale en place ont été utilisées. Ensuite, on doit calculer la moyenne de la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine à l'intérieur de chacune des classes de points, et s'assurer que la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine dans cette classe est au moins égale à la moyenne obtenue. Lorsqu'une classe de points ne contient que des catégories d'emplois à prédominance féminine, la comparaison se fait en proportion avec la classe de points la plus près qui contient des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Les événements survenus pendant les 5 ans entre le 1^{er} janvier 2011 et cette évaluation du maintien en date du 31 décembre 2016 ont été considérés.

Consultation dans le cadre du processus de participation

Dans le cadre du processus de participation, une séance d'information avec l'association accréditée a été organisée, durant laquelle elle a pu soumettre des questions et observations à l'égard de cette évaluation du maintien. Les questions reçues portaient notamment sur le nombre de titulaires pour chaque titre d'emploi. Des informations additionnelles ont été fournies suite à ce processus.

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 toujours 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 :

Priscillia Leclerc
Conseillère en ressources humaines
leclerc.priscillia@gatineau.ca
(819) 243-2345, poste 4254

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