

Loi sur l'équité salariale

AFFICHAGE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2021

VILLE DE GATINEAU – COLS BLANCS

2 septembre 2025

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.

Sommaire de la démarche suivie

La liste des catégories d'emplois a été passée en revue afin de capter les changements survenus entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2021, 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 (comité de relations de travail spécialisé) ont été utilisés pour l'analyse du maintien

de l'équité salariale. Le comité utilise le même outil d'évaluation que lors de l'exercice initial et l'évaluation du maintien de 2016. La méthode, par points et facteurs, respecte notamment les quatre grands facteurs décrits dans la Loi, à savoir les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. La pondération des facteurs a été pensée dans le but de distribuer des points de façon neutre, c'est-à-dire non discriminatoire à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine.

L'estimation des écarts salariaux des cols blancs de la Ville de Gatineau a été réalisée selon **la méthode individuelle par bornes de points**.

Cette méthode consiste à d'abord déterminer des bornes de points à l'intérieur desquelles on considère que toutes les catégories d'emplois (féminines ou masculines) sont de valeur équivalente (utilisation des bornes de points prévus à la convention collective des Cols blancs). 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 cinq ans entre le 1^{er} janvier 2017 et cette évaluation du maintien en date du 31 décembre 2021 ont été considérés.

Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre des mesures de consultation 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. Des informations additionnelles ont été fournies à la suite de ce processus. Tous ces éléments ont été analysés par l'employeur, qui y a répondu.

Voici le sommaire de celles-ci et de la manière dont elles ont été considérées par l'employeur :

Questions ou observations présentées	Manière dont elles ont été considérées par l'Employeur
Est-ce qu'il y a eu des regroupements d'emplois ?	Non, il n'y a pas eu de regroupements d'emplois. Ce sont les emplois tels qu'évalués par le Comité qui ont été utilisés aux fins des calculs.
Est-ce le même plan d'évaluation que celui du Comité de relations de travail spécialisé ?	Oui, nous avons utilisé les évaluations telles que fournies par le Comité (même plan d'évaluation, même côtes et même pondération).
Pourquoi le poste de technicien(ne) à l'information et au service à la clientèle est indiqué comme créé durant la période, mais qu'il est actuellement aboli ?	Le poste a été créé durant la période analysée, mais aboli après 2021 (en-dehors de la période analysée).
Les prédominances des emplois sont-elles les mêmes qu'en 2016 ? Quels sont les emplois qui ont changé de prédominance ainsi que les raisons qui ont motivé ces modifications ?	Pour la plupart, les prédominances des catégories d'emplois existantes en 2016 ont été conservées. Certaines ont toutefois été modifiées. Ces changements ont été documentés et la documentation a été fournie à l'unité d'accréditation.
Quels critères ont servis à établir la prédominance des nouvelles catégories d'emplois ?	<p>Voici une liste détaillant les critères qui ont servi à établir la prédominance des nouvelles catégories d'emploi :</p> <p>L'existence de stéréotypes occupationnels;</p> <p>Au moins 60% des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe, à la date de l'obligation et durant toute la période analysée;</p> <p>L'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise : prédominance sexuelle lors de l'évaluation du maintien de 2016.</p>
Quel est le taux maximum de salaire retenu pour chacune des catégories d'emploi et quel est le détail de la rémunération globale utilisée ?	Toutes ces informations sont incluses dans la convention collective des cols blancs.
Afin d'analyser les catégories d'emplois utilisées en 2016 et celles utilisées en 2021, serait-ce possible d'obtenir les dates précises pour chacun des	Les différentes dates ont été transmises à l'unité d'accréditation.

événements (abolition, création ou modification de poste) ?	
Serait-ce possible d'obtenir le nombre de titulaires masculins et féminins pour chaque nouvelle catégorie d'emploi ajoutée depuis le dernier exercice de maintien ?	Les informations ont été transmises à l'unité d'accréditation.
Nous avons constaté que la prédominance associée au poste de préposé à la reprographie a été modifiée depuis le dernier maintien, sans toutefois apparaître dans la liste des changements de prédominance.	Lors de l'étape finale des travaux, le poste a été considéré comme ayant une prédominance masculine. D'ailleurs, pour la période de ce présent maintien (2021), majoritairement des hommes ont occupé les fonctions. C'est pour cette raison que ce poste n'est pas mentionné dans la liste des changements de prédominance.

Afin de répondre à l'ensemble des questions ou observations, des documents complémentaires ont également été fournis à l'unité d'accréditation.

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 des emplois Cols blancs de la Ville de Gatineau 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 :

Vanessa Lanois
Conseillère en ressources humaines
lanois.vanessa@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

Téléphone: 1 844 838-0808

Site internet : www.cnesst.gouv.qc.ca