

Loi sur l'équité salariale

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

VILLE DE GATINEAU – COLS BLEUS

10 février 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 tous les 5 ans. La présente évaluation est faite en date du 9 décembre 2020, soit la date anniversaire du maintien de l'équité salariale du programme des cols bleus 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. En utilisant le même plan

d'évaluation par points et facteurs utilisé lors des exercices précédents et couvrant tous les facteurs requis par la Loi, l'ensemble des catégories d'emplois a été évalué selon leur contenu actuel.

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. 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 10 décembre 2015 et cette évaluation du maintien en date du 9 décembre 2020 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

Résultats de l'évaluation du maintien et modalités de versement des ajustements

À la suite de cette analyse, une catégorie d'emplois à prédominance féminine nécessite un ajustement. Les détails sont présentés dans le tableau suivant.

Date de début et de fin	Titre de l'évènement	Catégorie d'emplois	Ajustement salarial
Du 10 décembre 2015 au 31 juillet 2019	Changement de méthode d'estimation des écarts depuis la dernière évaluation du maintien	Préposé(e) à la balance	1,6%

Les écarts salariaux constatés pour la période précédant la date du nouvel affichage de l'évaluation du maintien seront versée sous forme d'une somme forfaitaire. Elle sera versée au cours des 150 prochains jours, soit à la fin du nouvel affichage, aux titulaires ayant occupé un poste dans une des catégories d'emplois ajustées entre le 10 décembre 2015 et le 31 juillet 2019 (dates mentionnées ci-haut).

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