

# Ville de Gatineau

## LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

### AFFICHAGE

### ÉVALUATION DU MAINTIEN

Période couverte : 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2026

*Effectuée par l'employeur avec processus de participation*

*Groupe d'employés – Cols bleus*

**Date de l'affichage : 1er juin 2026**

#### **Obligations de l'employeur**

---

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la *Loi sur l'équité salariale* exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. Cette évaluation consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » à la fin de cet affichage.

Comme le permet la *Loi*, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées et de l'association accréditée.

La période de consultation de ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux, a eu lieu du **5 février au 1<sup>er</sup> avril 2026**.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du **1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2026**.

#### **Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien**

---

La tâche centrale du maintien de l'équité salariale est d'évaluer si des changements sont survenus à la **Ville de Gatineau** et de maintenir l'équité salariale entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine.

Les employeurs doivent corriger un écart salarial constaté lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale à partir de la date de l'événement ayant généré l'écart salarial. Il faut identifier tous les événements qui ont affecté l'équité salariale dans l'entreprise. Cela inclut les événements qui ont créé un écart salarial,

ou encore augmenté ou diminué un écart salarial déjà présent. Il faut également tenir compte des événements qui pourraient ne plus exister au moment de l'évaluation du maintien. Si de tels événements ont créé des écarts salariaux pendant une certaine période, ces écarts doivent être corrigés pour cette période.

Voici les types d'événements considérés pour la période visée :

- Abolitions et créations de postes;
- Réévaluation et modification de l'évaluation de postes;
- Modification des exigences d'emploi;
- Changements d'appellation d'emplois;
- Indexations annuelles des salaires;

Aucun événement n'a affecté l'équité salariale.

La deuxième étape requiert l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle. Pour la détermination de la prédominance de cette catégorie d'emploi, la Loi sur l'équité salariale émet les critères suivants:

- Taux de représentation - % : Lorsqu'au moins 60 % des personnes salariées qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- Stéréotype: Lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;
- Évolution historique: Lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois au sein de l'organisation révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
- Représentativité : Lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif.

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

---

Les questions reçues de l'association accréditée portaient sur les sujets suivants :

- Positionnement des catégories d'emploi féminines dans l'échelle salariale ;
- Considération des changements de taux annuels et du renouvellement de la convention collective à titre d'événements ;
- Demandes d'explications à la suite de demandes de réévaluation et de modification de l'évaluation d'emplois ;

L'ensemble des réponses ont été fournies par l'employeur par courriel le 10 mars 2026, et aucune autre question ou observation n'ont été soulevées par la suite.

### **Résultats de l'évaluation du maintien et méthode d'estimation des écarts**

---

#### **Aucun ajustement salarial n'est requis.**

La méthode individuelle par bornes de points d'estimation des écarts salariaux a été utilisée. 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.

## Droits

---

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit au plus tard le **30 juillet 2026**, à :

Vanessa Lanois, Conseillère en ressources humaines  
Ressources humaines - Planification et changements organisationnels  
Ville de Gatineau  
C. P. 1970, succ. Hull, Gatineau (Québec) J8X 3Y9  
Téléphone : 819 243-2345, poste 4724  
lanois.vanessa@gatineau.ca

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le **29 août 2026**.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage doit l'indiquer. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

**Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur :**



---

Classification : Confidentiel

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 la section « Équité salariale » de son site Web :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail  
Téléphone : 1 844 838-0808  
Site Web : [cnesst.gouv.qc.ca/equite](https://cnesst.gouv.qc.ca/equite)