

Loi sur l'équité salariale

AFFICHAGE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2016

VILLE DE GATINEAU – SECTEUR AQUATIQUE

20 décembre 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 à tous les 5 ans.

Sommaire de la démarche suivie

La liste des catégories d'emplois du secteur Aquatique de la Ville de Gatineau existantes au 31 mars 2016 et leurs prédominances sexuelles ont été établies, en collaboration avec le syndicat.

Ensuite, l'employeur, conjointement avec le syndicat, a procédé à la revue des évaluations des catégories d'emplois en utilisant le même outil d'évaluation que lors de l'exercice initial. Cette 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'ensemble des catégories d'emplois a été évalué selon leur contenu en date du 31 mars 2016.

De plus, l'estimation des écarts salariaux du secteur Aquatique de la Ville de Gatineau a été réalisée selon la méthode individuelle par bornes de points, méthode confirmée avec le syndicat et qui sera utilisée par le comité paritaire dans le cadre de l'évaluation du maintien de 2021.

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.

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

À la suite de cette analyse, certaines catégories d'emplois à prédominance féminine ont nécessité des ajustements comme détaillé dans le tableau ci-dessous.

Catégorie d'emplois	Ajustement salarial
CHEF SURVEILLANT SAUVETEUR PISCINE	8,9 %
CHEF SURVEILLANT SAUVETEUR PLAGE	7,3 %
MONITEUR	31,0 %
MONITEUR CHEF	5,4 %
SPECIALISTE I	7,9 %
SPECIALISTE II	5,1 %

Les écarts salariaux constatés en date du 31 mars 2016 doivent être corrigés sous forme d'ajustement salarial pour la période suivant la date à laquelle le nouvel affichage aurait dû avoir lieu, soit le 29 juin 2016. L'ajustement salarial rétroactif sera versé d'ici le 31 décembre 2024 aux titulaires ayant occupé un poste dans une des catégories d'emplois ajustées entre le 29 juin 2016 et la date effective du versement.

Liste des événements ayant généré des ajustements

Certains événements survenus dans le temps sont susceptibles d'avoir généré des écarts salariaux depuis l'exercice initial de l'équité salariale. Parmi ceux-ci, notons les suivants :

- Le changement de comparateurs masculins
- La présence de plusieurs conventions collectives appliquées aux différents comparateurs masculins
- La création ou la disparition de catégories d'emplois
- L'évolution des rôles et responsabilités des catégories d'emplois qui a amené à revoir les résultats d'évaluations des emplois

L'ensemble de ces événements et leurs effets sur la rémunération des catégories d'emplois, lorsqu'applicable, ont été considérés dans la démarche d'évaluation du maintien de l'équité salariale.

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

Ressources humaines - Planification et changements organisationnels

Ville de Gatineau

leclerc.priscillia@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