

Loi sur l'équité salariale

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

VILLE DE GATINEAU - SECTEUR AQUATIQUE

(27 mai 2024)

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. L'employeur a décidé que l'évaluation du maintien de 2021 serait réalisée en comité paritaire.

Sommaire de la démarche suivie

La liste des catégories d'emplois du secteur Aquatique de la Ville de Gatineau existantes au 31 mars 2021 et leurs prédominances sexuelles ont été établies par le Comité paritaire. Ensuite, le Comité a procédé à la revue des évaluations des catégories d'emplois en utilisant le même outil d'évaluation que lors de l'exercice initial et l'évaluation du maintien de 2016.

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 durant la période analysée.

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 entre l'employeur et le syndicat pour les évaluations du maintien de 2016 et 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.

Liste des événements ayant généré des ajustements

Le Comité a considéré les événements survenus dans l'organisation pendant les cinq ans entre le 1^{er} avril 2016 et cette évaluation du maintien au 31 mars 2021.

Certains événements survenus dans le temps sont susceptibles d'avoir généré des écarts salariaux depuis l'établissement du programme d'équité salariale. À ce titre, nous avons identifié :

- La présence de plusieurs conventions collectives appliquées aux différents comparateurs masculins

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.

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'emploi	Nature de l'événement ayant généré un ajustement	Date de début de l'évènement	Date de fin de l'évènement	Montant forfaitaire - % d'ajustement pour la période	Ajustement salarial en date de l'évaluation du maintien
AGENT À L'ACCUEIL	Révision des échelles des comparateurs masculins	2018-01-01	2018-06-02	6,4 %	--
		2018-06-03	2018-12-31	4,3 %	--
		2019-01-01	2019-06-01	6,4 %	--
		2019-06-02	2019-12-31	4,3 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	6,4 %	--
		2020-06-07	2020-12-31	4,3 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	6,3 %	6,3 %
ASSISTANT-SURVEILLANT SAUVETEUR	Révision des échelles des comparateurs masculins	2018-01-01	2018-06-02	1,4 %	--
		2019-01-01	2019-06-01	1,4 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	1,4 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	1,4 %	1,4 %
CHEF SURVEILLANT SAUVETEUR PISCINE	Révision des échelles des comparateurs masculins	2017-01-01	2017-06-03	0,5 %	--
		2018-01-01	2018-06-02	1,0 %	--
		2019-01-01	2019-06-01	1,0 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	1,0 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	1,0 %	1,0 %

Catégorie d'emploi	Nature de l'événement ayant généré un ajustement	Date de début de l'événement	Date de fin de l'événement	Montant forfaitaire - % d'ajustement pour la période	Ajustement salarial en date de l'évaluation du maintien
CHEF SURVEILLANT SAUVETEUR PLAGE	Révision des échelles des comparateurs masculins	2017-01-01	2017-06-03	0,5 %	--
		2018-01-01	2018-06-02	1,0 %	--
		2019-01-01	2019-06-01	0,9 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	0,9 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	0,9 %	0,9 %
MONITEUR	Révision des échelles des comparateurs masculins	2017-01-01	2017-06-03	0,5 %	--
		2018-01-01	2018-06-02	1,0 %	--
		2019-01-01	2019-06-01	1,0 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	1,0 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	1,0 %	1,0 %
MONITEUR CHEF	Révision des échelles des comparateurs masculins	2017-01-01	2017-06-03	0,5 %	--
		2018-01-01	2018-06-02	1,0 %	--
		2019-01-01	2019-06-01	1,0 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	1,0 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	1,0 %	1,0 %
SPECIALISTE I	Révision des échelles des comparateurs masculins	2017-01-01	2017-06-03	0,5 %	--
		2018-01-01	2018-06-02	1,0 %	--
		2019-01-01	2019-06-01	1,0 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	1,0 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	1,0 %	1,0 %

Catégorie d'emploi	Nature de l'événement ayant généré un ajustement	Date de début de l'événement	Date de fin de l'événement	Montant forfaitaire - % d'ajustement pour la période	Ajustement salarial en date de l'évaluation du maintien
		2017-01-01	2017-06-03	0,5 %	--
		2018-01-01	2018-06-02	1,0 %	--
SPECIALISTE II	Révision des échelles des comparateurs masculins	2019-01-01	2019-06-01	1,0 %	--
		2020-01-01	2020-06-06	1,0 %	--
		2021-01-01	2021-03-31	1,0 %	1,0 %

Les écarts salariaux constatés pour la période précédant la date du nouvel affichage de l'évaluation du maintien seront versés sous forme d'une somme forfaitaire. Elle sera versée d'ici le 31 décembre 2024 aux titulaires ayant occupé un poste dans la catégorie d'emploi ajustée durant la période identifiée dans le tableau précédent.

Les écarts salariaux constatés en date du 31 mars 2021 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 30 juin 2021. 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 30 juin 2021 et la date du versement.

Les sommes forfaitaires et ajustements salariaux portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés.

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 au Comité.

Après 60 jours, le Comité 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 au Comité, communiquez avec :

Vanessa Lanois
Conseillère en ressources humaines
Ressources humaines – Planification et changements organisationnels
Ville de Gatineau
lanois.vanessa@gatineau.ca

Jean-Félix Desbiens
Conseiller en relations de travail
Syndicat canadien de la fonction publique
jfdesbiens@scfp.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

Membres du comité :

Angélica Martinez, présidente du secteur aquatique
Alexandre Lorrain, membre du comité d'évaluation du secteur aquatique
Jean-Félix Desbiens, conseiller en relations de travail, SCFP
Jonathan Lord, chef de section relations de travail
Vanessa Lanois, conseillère en ressources humaines



Vanessa Lanois
Conseillère en ressources humaines
Ville de Gatineau



Jean-Félix Desbiens
Conseiller en relations de travail
Syndicat canadien de la fonction publique