Affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Programme applicable au personnel occasionnel d'ExpoCité,
du Service de la culture, patrimoine et relations internationales
et du Bureau des grands événements

01
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.

02
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.

03
Obligations de l'employeur

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. Le cas échéant, l'employeur doit corriger ces écarts. Cette évaluation du maintien de l'équité salariale doit avoir lieu tous les cinq ans.

04
Sommaire de la démarche d'évaluation du maintien suivie

L'employeur a d'abord fait l'identification des catégories d'emplois présentes au Québec dans l'entreprise et a déterminé la prédominance sexuelle de chacune de ces catégories d'emplois.

Ensuite, l'employeur a procédé à l'évaluation de chaque catégorie d'emplois à l'aide du plan d'évaluation des emplois par points et facteurs adopté par le comité paritaire d'évaluation des emplois, couvrant les facteurs d'évaluation d'emplois nommés dans la Loi.

Finalement, l'employeur a comparé la rémunération offerte aux catégories d'emplois à prédominance féminine à celle des catégories

d'emplois à prédominance masculine à l'aide de la méthode individuelle.

Dans le cadre de cette évaluation du maintien, l'employeur a considéré les événements survenus dans l'entreprise depuis ses dernières obligations, soit du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2025, et a déterminé qu'aucun événement n'a causé d'écart salarial pendant cette période.

05
Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation

Pendant le déroulement du processus de participation, aucune question n'a été adressée à l'employeur.

06
Résultats de l'évaluation du maintien et modalités de versement des ajustements

L'évaluation du maintien de l'équité salariale a permis de constater que les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'entreprise ont 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.

07
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 des renseignements additionnels ou faire des observations, veuillez transmettre vos questions à **equitemaintien@ville.quebec.qc.ca** d'ici le **22 décembre 2026**.