

Communication concernant le processus de participation de l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2025

Programme applicable aux commis de bar d'ExpoCité

Cette communication est réalisée en vertu de l'application de la Loi sur l'équité salariale (Loi) du Québec.

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale 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.

Obligation de l'employeur

La Ville de Québec 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.

Le processus de participation se veut un processus consultatif qui permet aux personnes salariées touchées par l'évaluation du maintien de poser des questions, de présenter des observations ou de partager avec l'employeur des informations sur des événements qui se seraient produits entre le 31 décembre 2020 (dernière évaluation de l'équité salariale) et le 31 décembre 2025 (l'exercice actuel).

Cette communication vise à partager l'information concernant les travaux de l'employeur en cours.

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

Le tableau suivant présente les grandes étapes de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Étape 1	Identification des catégories d'emplois et détermination de leur prédominance
Étape 2	Choix de la méthode d'évaluation des catégories d'emplois et révision des évaluations des catégories d'emplois
Étape 3	Identification des événements survenus pendant la période de l'évaluation du maintien de l'équité salariale à l'égard des catégories d'emplois visées par ce programme d'équité salariale
Étape 4	Estimation des écarts salariaux aux événements identifiés et, le cas échéant, calcul des ajustements salariaux
Étape 5	Affichage des résultats de l'évaluation du maintien

Étape 1 : Identification des catégories d'emploi et de leur prédominance

L'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance a permis de confirmer qu'aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine n'est présente pour la période visée par l'évaluation du maintien de l'équité salariale. La démarche d'équité salariale se conclut donc à cette étape.

Participation au maintien de l'équité salariale

En tant que personne salariée faisant partie de cette évaluation du maintien de l'équité salariale, vous pouvez poser des questions, présenter des observations ou partager de l'information à l'employeur.

Pour ce faire, écrivez vos questions à equitemaintien@ville.quebec.qc.ca d'ici le 18 mai 2026.