

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

Programme applicable aux employés occasionnels du domaine de la culture, du loisir et de la vie communautaire de la Ville de Québec

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 repose sur la classification des emplois.

Les prédominances des catégories d'emplois ont été établies conformément aux critères prévus par la Loi. Pour ce faire, la Ville de Québec a utilisé les critères suivants prévus par la Loi :

- Existence d'un stéréotype occupationnel;
- Représentation au sein de l'entreprise (60 % des personnes salariées occupent les catégories d'emploi en cause);
- Évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans chaque catégorie d'emploi au sein de l'entreprise.

Étape 2 : Méthode d'évaluation des catégories d'emplois

La Ville de Québec a choisi de retenir le même plan d'évaluation que celui de l'exercice initial d'équité salariale.

Une méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs a été retenue en raison de son caractère neutre, analytique et systématique. Le plan d'évaluation présente les quatre grands facteurs prévus par la Loi, soit les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Étape 3 : Liste des événements considérés

Les événements suivants sont survenus pendant la période couverte par cette évaluation du maintien :

- Indexations de la structure salariale en 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025;
- Les changements aux responsabilités des emplois entre 2021 et 2025, ainsi que les emplois créés ou abolis pendant cette période;
- Renouvellement de la convention collective.

Étape 4 : Méthode prévue pour l'estimation des écarts salariaux

La Ville de Québec examine actuellement les différentes méthodes prévues par la Loi et confirmera la méthode retenue dans l'affichage des résultats.

Étape 5 : Affichage des résultats de l'évaluation du maintien

La Loi prévoit que le processus de participation doit être complété au moins 60 jours avant que soit effectué l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. À l'expiration de ce délai, l'employeur procédera à l'affichage des résultats de cette évaluation du maintien pour une période de 60 jours. Cet affichage contiendra un sommaire de l'information présentée à l'employeur dans le cadre du processus de participation, ainsi que la méthode et les résultats de l'estimation des écarts salariaux.

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.