

# **AFFICHAGE**

**APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (ART. 76.3 ET 76.4)**

**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE  
DU CONSEIL DU TRÉSOR**

**POUR**

**LES SALARIÉES ET SALARIÉS  
DE L'ENTREPRISE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
QUI NE SONT PAS VISÉS PAR UN PROGRAMME DISTINCT  
(PROGRAMME GÉNÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE)**

**17 OCTOBRE 2012**

## INFORMATION SUR L’AFFICHAGE

Vous trouverez ci-après les éléments de l’affichage requis par la Loi sur l’équité salariale (art. 76.3 et 76.4)<sup>1</sup>. La version officielle de cet affichage est disponible sur Internet à l’adresse suivante :

[http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info\\_equite/maintien/pgfp\\_1a.pdf](http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/pgfp_1a.pdf)

Le document peut aussi être consulté à la direction des ressources humaines de chacun des ministères et organismes.

### PRISE D’EFFET

L’évaluation du maintien de l’équité salariale prévue à l’article 76.1 de la Loi étant complétée, les résultats sont affichés à compter du 17 octobre 2012 pour une durée de 60 jours, soit jusqu’au 17 décembre 2012.

### RENSEIGNEMENTS-OBSERVATIONS

Toute salariée ou tout salarié, visé par la présente, qui désire des renseignements additionnels ou veut présenter des observations au Conseil du trésor, peut dans les soixante jours qui suivent la date d’affichage, communiquer par courriel à :

**[maintien-pgfp@oricom.ca](mailto:maintien-pgfp@oricom.ca)**

ou par la poste, à l’adresse suivante:

Maintien de l’équité salariale  
Programme général d’équité salariale de la fonction publique  
875, Grande Allée Est, RC-159  
Québec (Québec) G1R 5R8

Le Conseil du trésor procédera, dans les 30 jours suivant le 17 décembre 2012, à un *Nouvel affichage* en précisant les modifications apportées ou en précisant qu’aucune modification n’est nécessaire.

---

<sup>1</sup> L.R.Q., c. E-12.001.

# **ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DU CONSEIL DU TRÉSOR POUR LES SALARIÉES ET SALARIÉS DE L'ENTREPRISE DE LA FONCTION PUBLIQUE QUI NE SONT PAS VISÉS PAR UN PROGRAMME DISTINCT**

---

---

## **Affichage prévu par la Loi sur l'équité salariale**

L'article 76.3 de la Loi précise que l'employeur doit, lorsqu'il a évalué le maintien de l'équité salariale, en afficher les résultats. Les éléments faisant l'objet de cet affichage sont décrits ci-après :

### **1. Le sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale**

Conformément à l'article 76.2 de la Loi, le Conseil du trésor a choisi de procéder seul à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Le Sous-secrétariat aux politiques de rémunération et à la coordination intersectorielle des négociations et le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique ont collaboré étroitement tout au long de la démarche pour effectuer les différents travaux, soit:

- les recherches visant à identifier les événements susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux;
- la vérification de l'identification des catégories d'emplois et des prédominances sexuelles;
- la vérification de l'évaluation de chaque catégorie d'emplois en tenant compte des modifications éventuellement survenues aux fonctions ou responsabilités de l'ensemble des titulaires de ces catégories d'emplois;
- l'estimation des écarts salariaux et la détermination des ajustements, s'il y a lieu.

Pour réaliser cette évaluation, l'employeur a considéré les informations les plus récentes mises à sa disposition et son approche s'est inscrite en continuité du programme d'équité salariale complété en janvier 2012. Ainsi, l'employeur s'est assuré de maintenir une stabilité dans les différentes composantes du programme. Les mêmes outils et la même méthode d'estimation des écarts salariaux (la méthode individuelle) qui ont servi à l'établissement du programme ont été utilisés avec la même rigueur pour obtenir des résultats cohérents.

### **2. La liste des événements ayant généré des ajustements**

- L'application des paramètres généraux d'indexation salariale octroyés depuis le 21 novembre 2001 incluant celui du 1<sup>er</sup> avril 2010;
- L'harmonisation intersectorielle de la rémunération du personnel d'encadrement;
- Les ajustements salariaux issus de l'exercice d'équité salariale complété en janvier 2012.

### 3. La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements et le pourcentage des ajustements à verser

Deux catégories d'emplois à prédominance féminine obtiennent un correctif salarial exprimé en pourcentage :

NUMÉRO CATÉGORIE	TITRE DE LA CATÉGORIE D'EMPLOIS	CORRECTIF <sup>1</sup>
2	CONSEILLER DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL	1,03 %
19	RECHERCHISTE <sup>2</sup>	0,68 % <sup>3</sup>

---

#### NOTES :

<sup>1</sup> La personne salariée dont le taux de traitement est, le jour précédent la date du correctif salarial, supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emploi et égal ou supérieur au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement ne reçoit aucun correctif.

La personne salariée dont le taux de traitement est, le jour précédent la date du correctif salarial, égal ou supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emploi et inférieur au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement voit son taux de traitement porté à l'échelon maximum de l'échelle de traitement. Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le taux corrigé et le taux applicable le jour précédent cette correction duquel est réduit le forfaitaire, le cas échéant, qui lui est versé à titre de salarié hors taux ou hors échelle.

<sup>2</sup> Art. 8 L.É.S. : *Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception :*

1° *d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champs d'étude ;*

2° *d'un étudiant qui travaille durant ses vacances ;*

3° *d'un stagiaire dans un programme de formation professionnelle reconnu par la loi ;*

(...)

<sup>3</sup> Le correctif salarial applicable à la rémunération maximale d'une catégorie d'emplois s'applique aussi à tous les échelons de l'échelle salariale de cette catégorie d'emplois à l'exception du premier échelon de l'échelle salariale des chercheurs.

#### **4. La date d'affichage, les droits des salariées et salariés et les délais pour les exercer**

Puisque le Conseil du trésor a procédé seul à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, il doit, par conséquent, indiquer les recours prévus à la Loi ainsi que les délais pour les exercer.

Conformément à l'article 76.4 de la Loi, toute salariée ou tout salarié visé par le présent affichage peut, par écrit, dans les 60 jours suivant la date d'affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter des observations au Conseil du trésor. Celui-ci a 30 jours pour procéder à un *Nouvel affichage*, d'une durée de 60 jours, en précisant les modifications apportées à l'affichage ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

La date d'affichage déterminant le début du premier délai de 60 jours est celle apparaissant sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor, soit le 17 octobre 2012.