

AFFICHAGE

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

**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2016
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)**

22 DÉCEMBRE 2016

INFORMATION SUR L’AFFICHAGE

Vous trouverez ci-après les éléments de l’affichage requis par la Loi sur l’équité salariale (Loi) prévus aux articles 76.3 et 76.4¹. 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_2a.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 22 décembre 2016 pour une durée de 60 jours, soit jusqu’au 20 février 2017.

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 60 jours qui suivent la date d’affichage, communiquer par courriel à :

equite.quebec@sct.gouv.qc.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, Édifice H, Secteur 400
Québec (Québec) G1R 5R8

Le Conseil du trésor procédera, dans les 30 jours suivant le 20 février 2017, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou encore, en indiquant qu’aucune modification n’est nécessaire.

Le Conseil du trésor contribuera, selon différents mécanismes de communication, à la diffusion de l’information contenue dans cet affichage.

¹ RLRQ c E-12.001

**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2016
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. Afin de réaliser cette évaluation, le Secrétariat du Conseil du trésor a procédé aux travaux suivants :

- les recherches visant à identifier les événements susceptibles d'avoir un impact sur l'évaluation de catégories d'emplois et de créer ou de recréer des écarts salariaux;
- la vérification de l'identification des catégories d'emplois et des prédominances sexuelles;
- l'estimation des écarts salariaux et la détermination des ajustements, s'il y a lieu.

À cette fin, l'employeur a considéré les informations les plus récentes mises à sa disposition et son approche s'est inscrite en continuité du programme initial d'équité salariale et du maintien de 2011. 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 de la comparaison par paires) qui ont servi à l'établissement du programme ont été utilisés avec la même rigueur pour obtenir des résultats cohérents.

2. Vérification de l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle

Quelques changements ont été constatés quant à l'identification de catégories d'emplois et leurs prédominances sexuelles (annexe 1) :

- cadre juridique : scission de la catégorie d'emplois en deux classes;
- conseiller politique : création d'une nouvelle catégorie d'emplois.

Toutes les autres catégories d'emplois et prédominances sexuelles demeureront les mêmes que celles identifiées dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2011.

3. La liste des événements ayant généré des ajustements salariaux

Aucun événement générant des écarts salariaux n'a été identifié.

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

Aucune catégorie.

5. La date d'affichage, les droits des salariées et salariés ainsi que 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. Ce dernier 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 22 décembre 2016.

CATÉGORIES D'EMPLOIS POUR LESQUELLES DES
CHANGEMENTS ONT ÉTÉ OBSERVÉS DANS
L'IDENTIFICATION OU LA DÉTERMINATION DE LA
PRÉDOMINANCE SEXUELLE

ANNEXE 1

Catégories d'emplois pour lesquelles des changements ont été observés dans l'identification ou la détermination de la prédominance sexuelle

TITRE DE LA CATÉGORIE D'EMPLOIS	CATÉGORIE	CORPS D'EMPLOIS	CLASSE D'EMPLOIS	PRÉDOMINANCE
Cadre juridique classe 1	18.1	640	1	Masculine
Cadre juridique classe 2	18.2	640	2	Masculine
Conseiller politique	33	939	0	Sans prédominance