

# **PREMIER AFFICHAGE**

**APPLICATION DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE***

**PROGRAMME GÉNÉRAL D'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**

**26 SEPTEMBRE 2011**

## INFORMATION SUR L’AFFICHAGE

Vous trouverez ci-après les éléments du premier affichage requis par la *Loi sur l’équité salariale* (art. 75 et 76)<sup>1</sup>. La version officielle de cet affichage est disponible dans Internet à l’adresse suivante :

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

Le document peut aussi être consulté aux adresses suivantes :

- L’Alliance des cadres de l’État : [www.alliancedescadres.com](http://www.alliancedescadres.com)
- L’Association des juristes de l’État : [www.aje-qc.org](http://www.aje-qc.org)
- La Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec : [www.fcap.qc.ca](http://www.fcap.qc.ca)

### PRISE D’EFFET

Les étapes 1 et 2 prévues à l’article 50 de la *Loi sur l’équité salariale* étant complétées, les résultats sont affichés à compter du 26 septembre 2011 pour une durée de 60 jours, soit jusqu’au 24 novembre 2011.

### RENSEIGNEMENTS-OBSERVATIONS

Toute personne salariée visée par la présente qui désire des renseignements additionnels ou veut présenter des observations au Comité d’équité salariale, peut le contacter :

- par courriel : [ces-ct-pgfp@oricom.ca](mailto:ces-ct-pgfp@oricom.ca);
- ou par la poste à l’adresse suivante :

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

Les demandes de renseignements ou observations seront transmises à tous les membres du Comité d’équité salariale. Ce dernier procédera, dans les 30 jours suivant le 24 novembre 2011, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou il affichera un avis précisant qu’aucune modification n’est nécessaire.

À noter que des représentants des personnes salariées et des représentants de l’employeur contribueront, selon différents mécanismes de communication, à la diffusion de l’information contenue dans cet affichage.

---

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

# **PROGRAMME GÉNÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

## **PREMIER AFFICHAGE PRÉVU PAR LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE***

À la réunion du Comité d'équité salariale tenue le 13 septembre 2011, les membres ont convenu de la teneur du premier affichage conformément aux dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*. Les éléments faisant l'objet de cet affichage sont décrits ci-après.

### **1. La composition du Comité d'équité salariale**

Pour mettre en place le Comité d'équité salariale, les parties respectent les modalités prévues au chapitre II de la *Loi sur l'équité salariale* en ce qui concerne la désignation des membres (voir annexe 1).

### **2. L'identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance**

Pour l'identification des catégories d'emplois, chaque titre ou corps d'emplois du programme général d'équité salariale de la fonction publique a fait l'objet d'une analyse afin de déterminer s'il devait être regroupé ou non avec d'autres titres ou corps d'emplois. Pour ce faire, les trois critères prévus à la *Loi sur l'équité salariale* ont été utilisés, soit des fonctions ou responsabilités semblables, un même taux maximum de salaire et des qualifications semblables.

Pour déterminer la prédominance de chaque catégorie d'emplois, les quatre critères prévus à l'article 55 de la *Loi sur l'équité salariale* ont été utilisés :

- L'existence de stéréotypes occupationnels associant couramment cette catégorie d'emplois aux femmes ou aux hommes;
- La proportion des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois (au moins 60 % des personnes salariées sont du même sexe);
- L'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et le taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur (l'écart est jugé significatif ou non);
- L'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise.

Ainsi, trente-deux (32) catégories d'emplois ont été identifiées (voir annexe 2), soit :

- Quatre (4) catégories d'emplois à prédominance féminine;
- Vingt-quatre (24) catégories d'emplois à prédominance masculine;
- Quatre (4) catégories d'emplois sans prédominance.

### **3. La description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois**

La méthode Hay a été choisie pour évaluer les catégories d'emplois (voir annexe 3). Elle satisfait aux exigences de l'article 57 de la *Loi sur l'équité salariale*. En effet, elle permet de mesurer les quatre (4) facteurs d'évaluation prévus, soit : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Les facteurs de cette méthode d'évaluation permettent de mettre en évidence tant les caractéristiques propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine que celles propres aux catégories d'emplois à prédominance masculine. Des questionnaires d'analyse d'emploi ont été utilisés pour évaluer les catégories d'emplois.

### **4. L'élaboration d'une démarche d'évaluation**

Une cueillette d'informations a permis de dresser un portrait représentatif des catégories d'emplois à évaluer sur la base d'informations suffisantes et de qualité. Le nombre de questionnaires recueillis a été jugé satisfaisant. Toutefois, il a été nécessaire de procéder à une deuxième cueillette d'informations pour quelques catégories d'emplois.

Un sous-comité a été formé afin d'évaluer et de recommander, à partir des informations disponibles, les différentes catégories d'emplois. À la lumière de ces recommandations, le Comité d'équité salariale procédera à l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.


### **5. Droits des personnes salariées et délais**


Conformément à l'article 76 de la Loi, toute personne salariée visée par le présent programme peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date d'affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter des observations au Comité d'équité salariale. Celui-ci a 30 jours pour en disposer et procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées au premier affichage ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

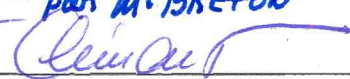
La date d'affichage déterminant la prise d'effet du délai de 60 jours est celle apparaissant sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor, soit le 26 septembre 2011.

LES MEMBRES DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE ONT SIGNÉ LE PREMIER AFFICHAGE.


Pour les personnes salariées


  
Nicole Audet


  
Natalie Brissette *par M. BRETON*


  
Paulette Clément


  
Claude Fiset

  
Isabelle Fournier


  
Thomas Jacques

  
Louise Labrecque

  
Marc Lajoie

  
Guy Poirier


  
Hélène Poulin

  
Carole Roberge

  
Keith Vandenberg


Pour l'employeur


  
Yvon Blanchette

  
Bruno Côté

  
François Desfossés

  
Monia Picher

  
Isabelle Proulx

  
Natalie Viens

## **MEMBRES DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE**

---

## Membres du Comité d'équité salariale

Représentantes et représentants des personnes salariées	Représentantes et représentants de l'employeur
Nicole Audet  Représentante des non-syndiqués Courriel : nilo4651@videotron.ca	Yvon Blanchette  Secrétariat du Conseil du trésor Courriel : yvon.blanchette@sct.gouv.qc.ca
Natalie Brissette  Association des procureurs en chef aux poursuites criminelles et pénales du Québec Courriel : natalie.brissette@justice.gouv.qc.ca	Bruno Côté  Secrétariat du Conseil du trésor Courriel : bruno.cote@sct.gouv.qc.ca
Paulette Clément  Représentante des non-syndiqués Courriel : pauletteclement@videotron.ca	François Desfossés  Secrétariat du Conseil du trésor Courriel : francois.desfosses@sct.gouv.qc.ca
Claude Fiset  Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec Courriel : fciap@bellnet.ca	Monia Picher  Secrétariat du Conseil du trésor, secteur fonction publique Courriel : monia.picher@sct.gouv.qc.ca
Isabelle Fournier  Alliance des cadres de l'État Courriel : isabelle.fournier@alliancedescadres.com	Isabelle Proulx  Secrétariat du Conseil du trésor, secteur fonction publique Courriel : isabelle.proulx@sct.gouv.qc.ca
Thomas Jacques  Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales Courriel : tjacques@procureurs.ca	Natalie Viens  Secrétariat du Conseil du trésor Courriel : natalie.viens@sct.gouv.qc.ca

## Membres du Comité d'équité salariale

<b>Représentantes et représentants des personnes salariées</b>	<b>Représentantes et représentants de l'employeur</b>
Louise Labrecque  Alliance des cadres de l'État Courriel : louise.labrecque@alliancedescadres.com	
Marc Lajoie  Association des juristes de l'État Courriel : aje@aje-qc.org	
Guy Poirier  Association des cadres juridiques de la fonction publique Courriel : guy.poirieravocat@hotmail.com	
Hélène Poulin  Association des médiateurs et conciliateurs du travail du Québec Courriel : helene.poulin@travail.gouv.qc.ca	
Carole Roberge  Alliance des cadres de l'État Courriel : carole.roberge@alliancedescadres.com	
Keith Vandenberg  Association des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines Courriel : keith.vandenberg@rrq.gouv.qc.ca	



## **CATÉGORIES D'EMPLOIS ET PRÉDOMINANCES**

NUMÉRO CATÉGORIE	TITRE DE LA CATÉGORIE D'EMPLOIS
---------------------	---------------------------------

CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE	
2	AGENT DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL
7	SECRÉTAIRE PRINCIPALE
19	RECHERCHISTE
24	EMPLOYÉ DE SOUTIEN - CABINET

CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE	
4	COMMISSAIRE DU TRAVAIL
5	MÉDIATEUR ET CONCILIATEUR
6	INSTRUCTEUR EN OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS MOBILES
8	CADRE, CLASSE 1
9	CADRE, CLASSE 2
10	CADRE, CLASSE 3
11	CADRE, CLASSE 4
12	CADRE, CLASSE 5
13	CADRE, CLASSE 6
14	CADRE, CLASSE 7
15	CADRE, CLASSE 8
16	CADRE, CLASSE 9
17	CADRE, CLASSE 10
18	CADRE JURIDIQUE
21	SUBSTITUT EN CHEF ADJOINT DU PROCUREUR GÉNÉRAL
22	SUBSTITUT EN CHEF DU PROCUREUR GÉNÉRAL
25	AUMÔNIER
26	CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 4
27	CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 5
28	CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 6
29	CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 7
30	CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 8
31	CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 9
32	CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 10

CATÉGORIES D'EMPLOIS SANS PRÉDOMINANCE	
1	CONSEILLER EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
3	AVOCAT OU NOTAIRE
20	SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL
23	ATTACHÉ POLITIQUE OU PERSONNEL PROFESSIONNEL - CABINET

**MÉTHODE D'ÉVALUATION  
DES CATÉGORIES D'EMPLOIS**

---

## LA MÉTHODE HAY

La méthode Hay<sup>2</sup> a été mise au point par le groupe Hay vers les années 1950 autour de quatre concepts:

1. L'appréciation des connaissances requises pour occuper un poste;
2. Le type de réflexion nécessaire pour résoudre les problèmes courants;
3. Les responsabilités assignées; et
4. L'environnement de travail.

Les concepteurs de la méthode Hay ont également estimé qu'un processus d'évaluation devait mettre l'accent sur la nature et les exigences d'un poste plutôt que sur d'autres aspects comme les antécédents, les caractéristiques ou le salaire du titulaire d'un poste évalué.

À la suite de nombreuses réflexions et expérimentations, les concepteurs ont élaboré le système d'analyse proposé aujourd'hui. Il est fondé sur quatre facteurs et onze sous-facteurs qui permettent de saisir et d'apprécier les caractéristiques d'un emploi :

1) La **compétence** mesure l'ensemble des aptitudes et connaissances nécessaires au titulaire d'un poste pour donner un rendement satisfaisant, sans égard à leur mode d'acquisition. Elle comporte trois sous-facteurs:

- Les *connaissances pratiques, techniques et spécialisées* pour occuper un emploi;
- La *capacité de planifier, organiser, coordonner*, intégrer, doter en personnel, diriger ou superviser les activités et les ressources d'une unité administrative, exercée de façon directe ou par fonction-conseil;
- Les *aptitudes pour entretenir des rapports appropriés* avec les autres (aptitudes en relations humaines).

2) L'**initiative créatrice** mesure le degré et la nature de la réflexion nécessaire pour analyser, raisonner, évaluer, créer et utiliser son jugement. Elle comporte deux sous-facteurs:

- Le *cadre du raisonnement*, c'est-à-dire l'étendue de l'orientation, de l'aide, de guides, tels les méthodes, précédents, procédures établies ou la jurisprudence, pour résoudre un problème donné;
- Le *défi posé* par les problèmes à résoudre et la réflexion à apporter pour les résoudre.

---

<sup>2</sup> Du nom de son auteur Edward N. Hay.

3) La **finalité** mesure la responsabilité d'une action et de ses conséquences, l'effet mesuré du poste sur les résultats de l'organisation. Elle comporte deux sous-facteurs:

- La *liberté d'action*, soit le degré de supervision ou de contrôle exercé sur le poste par un supérieur;
- L'*impact du poste* sur les résultats, soit le degré d'influence d'un poste sur les résultats attendus pour l'emploi évalué, et l'*ampleur*, soit l'envergure de la fonction.

4) Les **conditions de travail** mesurent quatre sous-facteurs, particulièrement importants en matière d'équité salariale:

- L'*effort physique*;
- L'*environnement de travail*;
- L'*attention sensorielle*, soit les degrés d'attention ou de sollicitation des sens requis pour exercer les fonctions;
- Le *stress psychologique*.

La méthode Hay présente plusieurs avantages. Elle limite au minimum l'importance des opinions personnelles dans l'appréciation des emplois analysés. Elle permet aussi de porter des jugements précis. Par ailleurs, la méthode comprend des points de contrôle pour assurer une évaluation objective et elle peut être utilisée par des personnes qui ne sont pas des spécialistes en analyse de postes.