

DEUXIÈME AFFICHAGE

APPLICATION DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE* (ART. 75 ET 76)

**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**

30 JANVIER 2012

INFORMATION SUR L’AFFICHAGE

Vous trouverez ci-après les éléments du deuxième affichage requis par la *Loi sur l’équité salariale* (art. 75 et 76)¹. 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_2a.pdf

Le document peut aussi être consulté aux adresses suivantes :

- L’Alliance des cadres de l’État : www.alliancedescadres.com
- La Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec : www.fcap.qc.ca

PRISE D’EFFET

La date d’entrée en vigueur de cet affichage est le 30 janvier 2012 et son expiration, en vertu de la *Loi sur l’équité salariale*, est fixé au 30 mars 2012, soit 60 jours après le début de l’affichage.

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;
- 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
Édifice 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 30 mars 2012, 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.

¹ *L.R.Q., c. E-12.001.*

DEUXIÈME AFFICHAGE
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

DEUXIÈME AFFICHAGE PRÉVU PAR LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE*

À la réunion du Comité d'équité salariale tenue le 10 janvier 2012, le comité a convenu de la teneur du deuxième 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. L'évaluation des catégories d'emplois au 21 novembre 2001

La méthode Hay a été choisie pour évaluer les catégories d'emplois. 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. La méthode HAY a permis au Comité d'évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine, et de convenir de leur rangement. Les catégories d'emplois identifiées peuvent être classées à l'intérieur de 11 rangements selon les points obtenus lors de leur évaluation :

Rangement	Intervalle (points)
11	222-254
10	255-289
9	290-328
8	329-374
7	375-426
6	427-473
5	474-564
4	565-753
3	754-977
2	978-1353
1	1354 et plus

L'annexe 2 fait état du rangement de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

2. La comparaison des catégories d'emplois et l'estimation des écarts salariaux

La comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine s'effectue sur une base individuelle selon la méthode de comparaison par paire. Cette méthode consiste à comparer chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur. Les catégories d'emplois ont une même valeur lorsqu'elles obtiennent un même rangement à la suite de leur évaluation selon les quatre critères prévus dans la Loi.

L'estimation des écarts salariaux consiste à déterminer la différence entre la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine et celle de la moyenne des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant le même rangement. Dans le cas où une catégorie d'emplois à prédominance féminine n'a aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine d'un même rangement, l'estimation de sa rémunération est établie en proportion de celle de la catégorie d'emplois à prédominance masculine dont le rangement est le plus proche.

Le calcul des écarts salariaux est fait sur les taux maxima de traitement exprimé sur une base horaire.

Voici les catégories d'emplois à prédominance féminine et leurs comparateurs :

#	CATÉGORIE D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE	CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE SERVANT DE COMPARATEURS
2	AGENT DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL	<ul style="list-style-type: none">▪ CADRE, CLASSE 6▪ CADRE OEUVRANT EN CENTRE DE DÉTENTION À TITRE D'AGENT DE LA PAIX, CLASSE 6
7.1	SECRÉTAIRE PRINCIPALE AUPRÈS D'UN SOUS-MINISTRE, D'UN DIRIGEANT D'ORGANISME OU DU JUGE EN CHEF D'UN TRIBUNAL JUDICIAIRE	<ul style="list-style-type: none">▪ INSTRUCTEUR EN OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS MOBILES▪ CADRE, CLASSE 10
7.2	SECRÉTAIRE PRINCIPALE AUPRÈS D'UN SOUS-MINISTRE ASSOCIÉ OU ADJOINT, OU D'UN JUGE EN CHEF ADJOINT D'UNE COUR DE JUSTICE	<ul style="list-style-type: none">▪ INSTRUCTEUR EN OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS MOBILES▪ CADRE, CLASSE 10
19	RECHERCHISTE	<ul style="list-style-type: none">▪ INSTRUCTEUR EN OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS MOBILES▪ CADRE, CLASSE 10
24	EMPLOYÉ DE SOUTIEN - CABINET	<ul style="list-style-type: none">▪ INSTRUCTEUR EN OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS MOBILES▪ CADRE, CLASSE 10

3. Les ajustements salariaux

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

NUMÉRO CATÉGORIE	TITRE DE LA CATÉGORIE D'EMPLOIS	CORRECTIF ²
7.1	SECRÉTAIRE PRINCIPALE AUPRÈS D'UN SOUS-MINISTRE, D'UN DIRIGEANT D'ORGANISME OU DU JUGE EN CHEF D'UN TRIBUNAL JUDICIAIRE	6,01% ³
7.2	SECRÉTAIRE PRINCIPALE AUPRÈS D'UN SOUS-MINISTRE ASSOCIÉ OU ADJOINT, OU D'UN JUGE EN CHEF ADJOINT D'UNE COUR DE JUSTICE	11,14%
19	RECHERCHISTE	23,26%

Les deux autres catégories d'emplois à prédominance féminine n'obtiennent aucun correctif salarial.

4. Les modalités de versement des ajustements salariaux⁴

La *Loi sur l'équité salariale* (article 70) prévoit que les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre (4) ans à compter du 21 novembre 2001. Toutefois, l'employeur s'est prévalu de l'article 72 de la *Loi sur l'équité salariale* et la Commission de l'équité salariale a accepté un étalement des ajustements salariaux sur six (6) ans. Les salariées ou salariés ayant droit à un correctif salarial recevront un paiement unique rétroactif au 21 novembre 2001.

Le correctif résultant de l'exercice d'équité salariale s'applique sur l'échelle de traitement du 21 novembre des années 2001 à 2006, ainsi que le 20 novembre 2007. Il se calcule sur la base de l'échelle de traitement applicable le jour précédent le correctif annuel.

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 du deuxième 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 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 30 janvier 2012.

² 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.

³ L'échelle salariale de cette catégorie d'emplois devra cependant être corrigée de 6,30% car le montant de prime considéré dans le calcul des écarts salariaux pour cette catégorie d'emplois ne sera pas corrigé.

⁴ Les modalités de versement des ajustements salariaux ont été établies par l'employeur après consultation du Comité d'équité salariale (art. 69 de la *Loi sur l'équité salariale*).

6. La copie du premier affichage

Le nouvel affichage publié à la suite du premier affichage et le premier affichage sont joints à l'annexe 3.

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

Pour les personnes salariées

Lucien Laberge
Paullette Clément
Nicolas Hébert
David Robit
Isabelle Gauthier
Kandenberg

Pour l'employeur

isabelle Proulx
Wiers
Yvon Blanchette
Monica Piché
François Dylor
Lamontagne

MEMBRES DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

Membres du Comité d'équité salariale

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

Membres du Comité d'équité salariale	
Représentantes et représentants des personnes salariées	Représentantes et représentants de l'employeur
<p>Louise Labrecque</p> <p>Alliance des cadres de l'État Courriel : louise.labrecque@alliancedescadres.com</p>	
<p>Marc Lajoie</p> <p>Association des juristes de l'État Courriel : aje@aje-qc.org</p>	
<p>Hélène Poulin</p> <p>Association des médiateurs et conciliateurs du travail du Québec Courriel : helene.poulin@travail.gouv.qc.ca</p>	
<p>Robert L. Rivest</p> <p>Association des cadres juridiques de la fonction publique Courriel : robert.rivest@cnt.gouv.qc.ca</p>	
<p>Carole Roberge</p> <p>Alliance des cadres de l'État Courriel : carole.roberge@alliancedescadres.com</p>	
<p>Keith Vandenberg</p> <p>Association des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines Courriel : keith.vandenberg@rrq.gouv.qc.ca</p>	

**RANGEMENTS DES CATÉGORIES D'EMPLOIS
ÉVALUÉES**

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

CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE		
2	AGENT DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL	6
7.1	SECRÉTAIRE PRINCIPALE AUPRÈS D'UN SOUS-MINISTRE, D'UN DIRIGEANT D'ORGANISME OU DU JUGE EN CHEF D'UN TRIBUNAL JUDICIAIRE	11
7.2	SECRÉTAIRE PRINCIPALE AUPRÈS D'UN SOUS-MINISTRE ASSOCIÉ OU ADJOINT, OU D'UN JUGE EN CHEF ADJOINT D'UNE COUR DE JUSTICE	11
19	RECHERCHISTE	10
24	EMPLOYÉ DE SOUTIEN - CABINET	10

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

**NOUVEL AFFICHAGE À LA SUITE DU PREMIER
AFFICHAGE
ET
PREMIER AFFICHAGE**

ÉQUITÉ SALARIALE

Nouvel affichage

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

APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (ART. 76)

Le Comité d'équité salariale a procédé au premier affichage le 26 septembre 2011.

La *Loi sur l'équité salariale* permet aux salariées et salariés de demander des renseignements additionnels ou de présenter des observations au Comité d'équité salariale dans les 60 jours suivant le premier affichage. Ce délai étant expiré, le Comité d'équité salariale a analysé tous les commentaires et observations reçus et il conclut qu'aucune modification au premier affichage n'est requise.

La version officielle de cet avis est la version disponible sur Internet à l'adresse:

http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/pgfp_1b.pdf

Le document peut aussi être consulté aux adresses suivantes :

- L'Alliance des cadres de l'État : www.alliancedescadres.com
- La Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec : www.fcap.qc.ca

Le Comité d'équité salariale procédera au deuxième affichage prévu à l'article 75 al.2 de la *Loi sur l'équité salariale* dès que les étapes prévues aux paragraphes 3 et 4 de l'article 50 de la Loi seront complétées. Toute salariée visée ou tout salarié visé par le présent programme pourra alors, dans un délai de 60 jours, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au Comité d'équité salariale.

Les membres du Comité d'équité salariale ont convenu du contenu de ce nouvel affichage le 13 décembre 2011, à Québec.

CB

R

SL

MU

J.P.

MP

(+)

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)¹. 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

Le document peut aussi être consulté aux adresses suivantes :

- L’Alliance des cadres de l’État : www.alliancedescadres.com
- L’Association des juristes de l’État : www.aje-qc.org
- La Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec : 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;
- 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.

¹ *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.

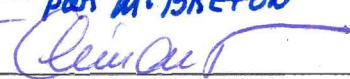
La date d'affichage déterminant la prise d'effet du délai de 60 jours est celle apparaissant sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor, soit le 26 septembre 2011.

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

Représentantes et représentants des personnes salariées	Représentantes et représentants de l'employeur
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 CONCILIEUR
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 Hay² 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.

² 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.