AFFICHAGE

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

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2021 DU CONSEIL DU TRÉSOR

Pour les salariées et salariés représentés par :

La fraternité des constables du contrôle routier du Québec
dans le secteur fonction publique

Incluant

Les salariés non syndiqués des mêmes catégories d'emplois du programme

22 décembre 2021

Votre gouvernement

Québec

INFORMATIONS 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 76.4[1]. 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/controleur_3a.pdf

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

Prise d'effet

La date de prise d'effet de cet affichage est le 22 décembre 2021.

Renseignements et 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 de prise d'effet de l'affichage, soit jusqu'au 20 février 2022, communiquer par courriel à :

maintien.2021-Prog.distincts@sct.gouv.qc.ca

Le Conseil du trésor procédera, dans les 30 jours suivant le 20 février 2022, 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 2021 DU CONSEIL DU TRÉSOR POUR LES SALARIÉES ET SALARIÉS REPRÉSENTÉS PAR LA FRATERNITÉ DES CONSTABLES DU CONTRÔLE ROUTIER DU QUÉBEC DANS LE SECTEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

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 du Programme d'équité salariale des constables du contrôle routier du Québec de la fonction publique. Afin de réaliser cette évaluation, le Secrétariat du Conseil du trésor a procédé aux travaux suivants :

   - Relever les événements survenus qui auraient pu affecter l'équité salariale depuis les derniers travaux;
   - Vérifier si les événements survenus ont un effet sur les catégories d'emplois ou la détermination de leur prédominance sexuelle;
   - Consulter les associations accréditées et, le cas échéant, les salariées et salariés qui ne sont pas représentés, sur les résultats des deux étapes précédentes. Ce processus de participation a eu lieu du 20 septembre au 18 octobre 2021;
   - Vérifier si les événements survenus ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes à l'aide d'une méthode d'évaluation des emplois et d'une méthode d'estimation des écarts salariaux appropriées, s'il y a lieu;
   - Afficher les résultats.

   Pour réaliser ces travaux, l'employeur considère les informations les plus récentes mises à sa disposition et son approche s'inscrit en continuité avec le programme

initial d'équité salariale terminé en novembre 2010 et les évaluations du maintien de l'équité salariale de décembre 2011 et 2016. Ainsi, l'employeur s'assure de maintenir une stabilité dans les différentes composantes du programme.

2. **Le sommaire des questions et observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation**

   Aucune question ou observation n'a été déposée au Secrétariat du Conseil du trésor par l'association accréditée ou les salariées et salariés durant le processus de participation.

3. **La liste des événements ayant généré des ajustements salariaux**

   Étant donné qu'il n'y a toujours pas de catégorie à prédominance féminine dans le programme d'équité salariale, il n'a pas été requis de relever des événements qui auraient pu générer des écarts salariaux.

4. **La vérification de l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance**

   Aucun changement générant des modifications à l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance n'a été relevé (voir l'annexe).

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

   Aucune catégorie.

6. **La date d'affichage, les droits des salariées et salariés, et 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 en disposer et 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 de prise d'effet de l'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 2021.

Annexe

TITRE DE LA CATÉGORIE D'EMPLOIS	NO CORPS D'EMPLOIS	NO CLASSE	PRÉDOMINANCE
Aucune catégorie			Féminine
Contrôleur routier, classe principale	310	5	Masculine
Contrôleur routier, classe nominale	310	10	Masculine
Contrôleur routier en vérification mécanique	310	15	Masculine
Aucune catégorie			Sans prédominance