

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 de l'entreprise de la fonction publique qui ne sont pas visés par un programme distinct¹ (programme général d'équité salariale)

4 février 2022

¹ Voir annexe 2

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 76.4². 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_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 4 février 2022.

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 5 avril 2022, communiquer par courriel à :

maintien.2021-pgfp@sct.gouv.qc.ca

Le Conseil du trésor procédera, dans les 30 jours suivant le 5 avril 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.

² RLRQ, c. E-12.001.

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2021 DU CONSEIL DU TRÉSOR POUR LES SALARIÉES ET SALARIÉS QUI SONT VISÉS PAR LE PROGRAMME GÉNÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ENTREPRISE 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 général d'équité salariale du secteur 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 janvier 2012 ainsi que 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

Deux questions et deux observations ont été déposées au Secrétariat du Conseil du trésor par les associations accréditées ou par les salariées et salariés durant le processus de participation.

Les questions ou les observations portaient essentiellement sur la prédominance sexuelle et la rémunération des catégories d'emplois.

Tous ces éléments ont été analysés par l'employeur, qui y a répondu.

3. La liste des événements ayant généré des ajustements salariaux

Plusieurs événements (voir l'annexe 1) ont eu lieu pendant la période de référence, soit entre 2016 et 2021, comprenant, entre autres :

- L'octroi de paramètres salariaux;
- L'octroi et le retrait de forfaitaires salariaux;
- L'abolition de classes d'emplois;
- Le retrait de catégories d'emplois;
- La création de catégories d'emplois;
- Le changement de prédominance sexuelle;
- L'instauration de nouvelles structures salariales;
- L'introduction de désignation.

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

Des changements ont été constatés quant à l'identification de catégories d'emplois et/ou à leur prédominance sexuelle (voir les annexes 1 et 2).

- 100-0 – Conseiller en gestion des ressources humaines : modification à la prédominance sexuelle de cette catégorie d'emplois sans prédominance à féminine;
- 101-06 – Conseiller principal du vérificateur général : création d'une nouvelle catégorie d'emplois;
- 293-10 – Instructeur en opération d'équipements mobiles : retrait de cette catégorie d'emplois du programme;
- 630-10 – Personnel d'encadrement : abolition des deux catégories d'emplois de cette classe de cadres.

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

Voici les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant droit à un ajustement pour corriger des écarts salariaux :

N° corps	Titre de la catégorie d'emplois
100	Conseiller en gestion des ressources humaines
101	Conseiller du vérificateur général
845	Rechercheur
935	Employé de soutien – cabinet

L'annexe 3 présente en détail les écarts salariaux pour les quatre catégories d'emplois.



Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux constatés pendant la période précédant la date du nouvel affichage, soit le 31 mars 2022, doivent être dus à cette date, sous forme de somme forfaitaire. Pour ceux visant à corriger les écarts salariaux pour la période commençant le 31 mars 2022, ils doivent être dus à compter de cette date, sous forme d'ajustement salarial.

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 sur l’équité salariale, 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 4 février 2022.

ANNEXE 1

LISTE DES ÉVÉNEMENTS

Date de l'événement	Type de changement	Description du changement
2017-01-01	Retrait d'une catégorie	La catégorie des instructeurs en opération d'équipements mobiles fait partie du programme du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
	Prédominance sexuelle	Reconnaissance de la prédominance féminine pour la catégorie d'emplois des conseillers en gestion des ressources humaines
2017-04-01	Paramètres	Paramètres salariaux
	Structures salariales	Modification à l'échelle de traitement des employés de soutien, des attachés politiques ou personnel professionnel et des conseillers politiques des cabinets
	Structures salariales	Instauration d'une nouvelle structure aux cadres et aux médiateurs et conciliateurs
2018-04-01	Paramètres	Paramètres salariaux
	Structures salariales	Modification à l'échelle de traitement des employés de soutien, des attachés politiques ou personnel professionnel et des conseillers politiques des cabinets
	Structures salariales	Instauration d'une nouvelle structure aux conseillers en gestion des ressources humaines

Date de l'événement	Type de changement	Description du changement
2018-04-09	Abolition	Abolition de la classe 10 des cadres
	Abolition	Abolition du grade II des médiateurs et conciliateurs
2018-04-10	Structures salariales	Nouvelle catégorie d'emplois de conseiller principal du vérificateur général
2019-04-01	Structures salariales	Changement du taux de base des conseillers du vérificateur général
	Forfaitaires	Forfaitaires de 0,16 \$ et de 0,50 %
	Structures salariales	Instauration d'une nouvelle structure aux cadres, aux médiateurs et conciliateurs et aux conseillers en gestion des ressources humaines
2019-04-02	Structures salariales	Modification à l'échelle de traitement des employés de soutien, des attachés politiques ou personnel professionnel et des conseillers politiques des cabinets
	Structures salariales	Modification à l'échelle de traitement des aumôniers
	Structures salariales	Modification à l'échelle de traitement des secrétaires, classe principale
2020-02-11	Majoration	Introduction d'une désignation avec une majoration de 10 % du taux de traitement pour des emplois de chefs d'équipe de médiateurs et conciliateurs



Date de l'événement	Type de changement	Description du changement
2020-03-31	Structures salariales	Octroi de 2 % au maximum de l'échelle des conseillers en gestion des ressources humaines et des conseillers du vérificateur général
2020-04-01	Forfaitaires	Retrait du forfaitaire de 0,16 \$ et de 0,50 %

ANNEXE 2

CATÉGORIES D'EMPLOIS ET LEUR PRÉDOMINANCE AU 31 DÉCEMBRE 2021

Titre de la catégorie d'emplois	N° corps d'emplois	N° classe d'emplois	Prédominance sexuelle
Conseiller en gestion des ressources humaines	100	0	
Conseiller du vérificateur général	101	5	
Secrétaire principal	297	5	Féminine
Recherchiste	845	5	
Employé de soutien – cabinet	935	0	
Médiateur et conciliateur	150	1	
Cadre, classe 1	630	1	
Cadre, classe 2	630	2	Masculine
Cadre, classe 3	630	3	
Cadre, classe 4	630	4	

Titre de la catégorie d'emplois	N° corps d'emplois	N° classe d'emplois	Prédominance sexuelle
Cadre, classe 5	630	5	Masculine
Cadre, classe 6	630	1	
Cadre, classe 7	630	2	
Cadre, classe 8	630	3	
Cadre, classe 9	630	4	
Cadre juridique, classe 1	640	1	
Cadre juridique, classe 2	640	2	
Procureur en chef adjoint	915	4	
Procureur en chef	915	5	
Aumônier	950	0	
Cadre œuvrant en centre de détention à titre d'agent de la paix, classe 4	630	4	
Cadre œuvrant en centre de détention à titre d'agent de la paix, classe 5	630	5	

Titre de la catégorie d'emplois	N° corps d'emplois	N° classe d'emplois	Prédominance sexuelle
Cadre œuvrant en centre de détention à titre d'agent de la paix, classe 6	630	6	Masculine
Cadre œuvrant en centre de détention à titre d'agent de la paix, classe 7	630	7	
Cadre œuvrant en centre de détention à titre d'agent de la paix, classe 8	630	8	
Cadre œuvrant en centre de détention à titre d'agent de la paix, classe 9	630	9	
Conseiller principal du vérificateur général	101	6	Sans prédominance
Avocat ou notaire	115	1	
Procureur aux poursuites criminelles et pénales	915	1	
Attaché politique ou personnel professionnel – cabinet	934	0	
Conseiller politique – cabinet	939	0	

ANNEXE 3

ÉCARTS SALARIAUX

Forfaitaires du 01-01-2017 au 30-03-2022 et ajustements salariaux au 31-03-2022

<i>Entre le 2017-01-01 et le 2017-03-31</i>	<i>Entre le 2017-04-01 et le 2018-03-31</i>	<i>Entre le 2018-04-01 et le 2018-04-08</i>	<i>Au 2018-04-09</i>	<i>Entre le 2018-04-10 et le 2019-03-31</i>	<i>Au 2019-04-01</i>	<i>Entre le 2019-04-02 et le 2020-02-10</i>	<i>Entre le 2020-02-11 et le 2020-03-30</i>	<i>Au 2020-03-31</i>	<i>Entre le 2020-04-01 et le 2022-03-30</i>	<i>Ajustement salarial de l'échelle au 2022-03-31</i>
100 - Conseiller en gestion des ressources humaines										
1,01 %	2,53 %	0,22 %	0,22 %	0,22 %	1,84 %	1,84 %	1,84 %	–	–	–
101 - Conseiller du vérificateur général										
–	1,49 %	1,48 %	1,48 %	1,51 %	1,73 %	1,73 %	1,73 %	–	–	–
845 - Recherchiste										
2,98 %	4,55 %	4,52 %	4,99 %	4,99 %	8,68 %	8,68 %	8,68 %	8,68 %	8,15 %	8,15 %
935 - Employé de soutien – cabinet										
–	–	–	0,38 %	0,38 %	3,91 %	5,92 %	5,92 %	5,92 %	5,41 %	5,41 %