

AFFICHAGE

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

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020
DU CONSEIL DU TRÉSOR

Pour

Les salariées et salariés professionnels de l'entreprise de la fonction publique¹

Représentés par

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

Incluant

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

29 juin 2022

¹ Voir l'annexe 1 pour connaître la liste des catégories d'emplois.

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 :

https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/spgq_3a.pdf

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

Des informations additionnelles sur l’équité salariale sont également publiées sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor : <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/equite-salariale/>

Prise d’effet

La date de prise d’effet de cet affichage est le 29 juin 2022.

Renseignements et observations

Toute salariée ou tout salarié visé par la présente qui désire obtenir des renseignements additionnels ou qui veut présenter des observations au comité d’évaluation du maintien de l’équité salariale 2020 (comité) pour le Programme d’équité salariale du personnel professionnel de l’entreprise de la fonction publique³ peut, dans les 60 jours qui suivent la date de prise d’effet de l’affichage, soit jusqu’au 29 août 2022, communiquer par courriel à l’adresse maintien.spgq-2020@oricom.ca.

Les demandes de renseignements et les observations seront transmises à tous les membres du comité. Celui-ci procédera, dans les 30 jours suivant le 29 août 2022, à un nouvel affichage en précisant notamment les modifications apportées, ou encore en mentionnant qu’aucune n’est nécessaire.

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

² RLRQ, chapitre E-12.001.

³ Ce comité est composé de représentants du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et du Secrétariat du Conseil du trésor.

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020 DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL 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 le comité 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. La composition du comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale

Conformément à l'article 76.2 de la Loi, le Conseil du trésor a choisi de mettre en place un comité composé de représentants du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et du Secrétariat du Conseil du trésor. Ce comité a pour mandat de procéder à la troisième évaluation du maintien de l'équité salariale du Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'entreprise de la fonction publique.

Le comité respecte les modalités prévues au chapitre II de la Loi sur l'équité salariale en ce qui concerne la désignation des membres (annexe 2).

2. Le sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Le comité a effectué les travaux requis, lui permettant de procéder à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, conformément aux dispositions de la Loi, soit :

- les recherches pour identifier des événements susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux depuis la dernière évaluation du maintien;
- la collecte des informations nécessaires à l'évaluation des différentes catégories d'emplois;
- la vérification de l'identification des catégories d'emplois et des prédominances sexuelles;

- l'analyse des impacts des événements identifiés sur l'évaluation des catégories d'emplois;
- l'évaluation des catégories d'emplois;
- l'estimation des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de même valeur, et la détermination des ajustements, s'il y a lieu;
- l'affichage des résultats.

Pour réaliser ces travaux, le comité a considéré les informations les plus récentes mises à sa disposition, et son approche s'est inscrite en continuité avec le programme initial d'équité salariale, terminé le 7 juin 2006, ainsi que les évaluations du maintien de l'équité salariale de 2010 et de 2015. De même, il a utilisé des outils semblables. Ainsi, les membres du comité se sont assurés de maintenir une stabilité dans les différentes composantes du programme.

3. La liste des événements ayant généré des ajustements salariaux

Plusieurs événements ont eu lieu pendant la période de référence, soit entre 2015 et 2020, entre autres :

- l'octroi de paramètres généraux d'augmentation salariale;
- les changements de prédominance sexuelle;
- les nouvelles évaluations du rangement salarial de catégories d'emplois;
- la création d'une catégorie d'emplois.

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

Des changements ont été constatés quant à l'identification de catégories d'emplois et de prédominances sexuelles (voir les annexes 3 et 4).

- Agente ou agent d'information (corps d'emplois n° 104) : modification de la prédominance sexuelle de cette catégorie d'emplois (de sans prédominance, à féminine);

- Psychologue (corps d'emplois n° 122) : modification de la prédominance sexuelle de cette catégorie d'emplois (de sans prédominance, à féminine);
- Agente ou agent de l'approvisionnement (corps d'emplois n° 130) : modification de la prédominance sexuelle de cette catégorie d'emplois (de masculine à féminine);
- Conseillère ou conseiller en médiation⁴ : création d'une nouvelle catégorie d'emplois à prédominance féminine.

5. La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements et le pourcentage des ajustements à verser⁵

Voici les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant droit à un ajustement pour corriger des écarts salariaux⁶ :

Numéro du corps d'emplois	Titre de la catégorie d'emplois
107	Agente culturelle ou agent culturel
122	Psychologue
125	Traductrice ou traducteur

⁴ Il n'existe pas de corps d'emplois propre aux conseillères ou conseillers en médiation. Ces derniers appartiennent au corps d'emplois des agentes ou agents de recherche et de planification socio-économique (corps d'emplois n° 105).

⁵ La personne salariée dont le taux de traitement est, le jour précédant la date du correctif (montant forfaitaire ou ajustement salarial à l'échelle en lien avec l'exercice de maintien de l'équité salariale), supérieur au taux de traitement maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre d'emplois (ou titre de la catégorie d'emplois) et supérieur ou égal au nouveau taux de traitement maximum équitable de l'échelle de traitement de ce même titre d'emplois, ne reçoit aucun correctif autant pour la période effective pour le paiement du montant forfaitaire que celle où l'échelle de traitement est majorée de l'ajustement salarial. La personne salariée dont le taux de traitement est, le jour précédant la date du correctif (montant forfaitaire ou ajustement salarial à l'échelle en lien avec l'exercice de maintien de l'équité salariale), supérieur ou égal au taux de traitement maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre d'emplois (ou titre de la catégorie d'emplois) et inférieur au nouveau taux de traitement maximum équitable de l'échelle de traitement de ce même titre d'emplois, voit son taux de traitement porté au taux de traitement de l'échelon maximum de l'échelle de traitement. Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le nouveau taux de traitement maximum équitable et le taux de traitement de la personne salariée, qui est applicable à la même date que l'ajustement du taux de traitement maximum équitable, duquel est réduit, le cas échéant, le montant forfaitaire qui lui est versé à titre de personne salariée hors échelle à cette même date. Ce correctif fait autant référence à la période effective pour le paiement du montant forfaitaire qu'à celle où l'échelle de traitement est majorée de l'ajustement salarial.

⁶ En équité salariale, seules les catégories d'emplois à prédominance féminine sont susceptibles de recevoir un ajustement.

130	Agente ou agent de l'approvisionnement
S. O. ⁽¹⁾	Conseillère ou conseiller en médiation

(1) Il n'existe pas de corps d'emplois propre aux conseillères ou conseillers en médiation (catégorie d'emplois 10135).

L'annexe 5 présente en détail les écarts salariaux pour les cinq catégories d'emplois.

Pour calculer les écarts salariaux, le comité a utilisé la même méthode d'estimation que celle retenue lors des exercices antérieurs (méthode individuelle de comparaison par paires), permettant de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine de même valeur.

6. Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, ainsi que les modalités de versement

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux précédant la date prévue du nouvel affichage prévu à l'article 76.4 de la Loi, soit le 20 mars 2021, doivent être versés à cette date, sous forme de **somme forfaitaire**. Tandis que ceux visant à corriger les écarts salariaux pour la période commençant le 20 mars 2021, ils doivent être dus à compter de cette date, sous forme **d'ajustement salarial**.

7. 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 qui suivent la date d'affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter des observations au comité. Ce dernier a 30 jours suivant cette période de 60 jours pour en disposer et pour procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours, en précisant notamment les modifications apportées à l'affichage ou en mentionnant qu'aucune 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 29 juin 2022.

Les membres du comité d'évaluation du maintien de l'équité salariale ont signé ce document le 23 juin 2022.

POUR LA PARTIE PATRONALE :



Karine Audet



Karen Marceau

POUR LA PARTIE SYNDICALE :



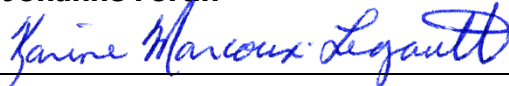
Isabela Ene



Manon Therrien



Johanne Fortin



Karine Marcoux-Legault

ANNEXE 1

CATÉGORIES D'EMPLOIS, PRÉDOMINANCES SEXUELLES ET RANGEMENTS SALARIAUX AU 20 DÉCEMBRE 2020

Corps d'emplois	Catégorie d'emplois	Titre de la catégorie d'emplois	Prédominance sexuelle	Rangement
102	10212	Agente ou agent de développement industriel	Masculine	2
103	10025	Agente ou agent de la gestion financière	Masculine	2
104	10210	Agente ou agent d'information	Féminine	2
105	10205	Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique	Masculine	2
106	10234	Agronome	Masculine	1
107	10223	Agente culturelle ou agent culturel	Féminine	3
108	10008	Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	Masculine	2
109	10209	Architecte	Masculine	1
110	10244	Arpenteuse-géomètre ou arpenteur-géomètre	Masculine	1
111	10208	Attachée ou attaché d'administration	Féminine	2
112	10030	Bibliothécaire	Féminine	2
113	10199	Biologiste	Masculine	1
116	10007	Conseillère ou conseiller en orientation professionnelle	Sans prédominance	2
119	10005	Ingénieure forestière ou ingénieur forestier	Masculine	1

ANNEXE 1 (SUITE)

CATÉGORIES D'EMPLOIS, PRÉDOMINANCES SEXUELLES ET RANGEMENTS SALARIAUX AU 20 DÉCEMBRE 2020

Corps d'emplois	Catégorie d'emplois	Titre de la catégorie d'emplois	Prédominance sexuelle	Rangement
121	10198	Médecin vétérinaire	Masculine	1
122	10001	Psychologue	Féminine	1
123	10206	Spécialiste en sciences de l'éducation	Masculine	2
124	10195	Spécialiste en sciences physiques	Masculine	1
125	10032	Traductrice ou traducteur	Féminine	3
126	10026	Travailleuse sociale ou travailleur social	Féminine	2
129	10204	Actuaire	Masculine	1
130	10247	Agente ou agent de l'approvisionnement	Féminine	2
131	10246	Attachée judiciaire ou attaché judiciaire	Sans prédominance	2
132	10203	Évaluatrice agréée ou évaluateur agréé ou agente ou agent d'évaluation foncière	Masculine	2
133	10052	Conseillère ou conseiller en affaires internationales	Masculine	2
134	10134	Restauratrice ou restaurateur d'œuvres d'art	Féminine	2
S. O. ⁽¹⁾	10135	Conseillère ou conseiller en médiation	Féminine	1

(1) Il n'existe pas de corps d'emplois propre aux conseillères ou conseillers en médiation (catégorie d'emplois 10135).

ANNEXE 2

MEMBRES DU COMITÉ D'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020

Représentantes de l'employeur

Karine Audet

Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8

Karen Marceau

Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, secteur 500
Québec (Québec) G1R 5R8

Représentantes des personnes salariées

Isabela Ene

Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec
1001, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 1003
Montréal (Québec) H2L 4P9

Manon Therrien

Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec
1001, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 1003
Montréal (Québec) H2L 4P9

Johanne Fortin

Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec
1001, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 1003
Montréal (Québec) H2L 4P9

Karine Marcoux-Legault

Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec
1001, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 1003
Montréal (Québec) H2L 4P9

ANNEXE 3

CATÉGORIES D'EMPLOIS, AU 20 DÉCEMBRE 2020, POUR LESQUELLES DES CHANGEMENTS ONT ÉTÉ OBSERVÉS DANS L'IDENTIFICATION, L'ÉVALUATION OU LA DÉTERMINATION DE LA PRÉDOMINANCE SEXUELLE

Corps d'emplois	Catégorie d'emplois	Titre de la catégorie d'emplois	Prédominance sexuelle au 2020-12-20	Rangement au 2020-12-20	Type de changement
104	10210	Agente ou agent d'information	Féminine	2	Prédominance
110	10244	Arpenteuse-géomètre ou arpenteur-géomètre	Masculine	1	Évaluation
122	10001	Psychologue	Féminine	1	Prédominance
130	10247	Agente ou agent de l'approvisionnement	Féminine	2	Évaluation et prédominance
131	10246	Attachée judiciaire ou attaché judiciaire	Sans prédominance	2	Évaluation
132	10203	Évaluatrice agréée ou évaluateur agréé ou agente ou agent d'évaluation foncière	Masculine	2	Évaluation
S. O. ⁽¹⁾	10135 ⁽²⁾	Conseillère ou conseiller en médiation	Féminine	1	Création d'une catégorie d'emplois

(1) Il n'existe pas de corps d'emplois propre aux conseillères ou conseillers en médiation (catégorie d'emplois 10135).

(2) Création d'une catégorie d'emplois au 20 décembre 2020.

ANNEXE 4

DESCRIPTION DES ÉVÉNEMENTS SURVENUS, DANS LE PROGRAMME, QUI ONT GÉNÉRÉ DES AJUSTEMENTS À CERTAINES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ^(1 et 2)

Date de l'événement	Type d'événement	Description de l'événement
2015-12-21	Prédominance	Modification de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois des psychologues (corps d'emplois n° 122) (de sans prédominance, à féminine).
2016-04-01	Paramètre	Paramètre général d'augmentation salariale.
2017-04-01	Paramètre	Paramètre général d'augmentation salariale.
2018-04-01	Paramètre	Paramètre général d'augmentation salariale.
2020-09-01	Évaluation et prédominance	Augmentation de l'évaluation de la catégorie d'emplois des agentes ou agents de l'approvisionnement, qui découle de la création du Centre d'acquisitions gouvernementales, et changement de la prédominance sexuelle (de masculine à féminine).
2020-12-20	Création	Création d'une nouvelle catégorie d'emplois pour les conseillères ou conseillers en médiation ⁽³⁾ .

(1) En équité salariale, seules les catégories d'emplois à prédominance féminine sont susceptibles de recevoir un ajustement.

(2) Considérant que des plaintes relatives à l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2015 sont en cours de traitement par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, une décision éventuelle pourrait avoir un impact sur d'autres catégories d'emplois, en regard de l'exercice 2020. Lorsque les décisions seront rendues par la Commission, le comité les analysera et déterminera si des conséquences pourraient amener de nouvelles corrections à l'exercice d'évaluation 2020.

(3) Il n'existe pas de corps d'emplois propre aux conseillères ou conseillers en médiation (catégorie d'emplois 10135).

ANNEXE 5

ÉCARTS SALARIAUX

Forfaitaires du 21 décembre 2015 au 19 mars 2021⁽¹⁾ et ajustements salariaux au 20 mars 2021

Entre le 2015-12-21 et le 2016-03-31	Entre le 2016-04-01 et le 2017-03-31	Entre le 2017-04-01 et le 2018-03-31	Entre le 2018-04-01 et le 2019-04-01	Entre le 2020-09-01 et le 2020-12-19	Entre le 2020-12-20 et le 2021-03-19	Ajustement salarial de l'échelle au 2021-03-20
107 – Agente culturelle ou agent culturel						
–	–	–	–	–	0,33 %	0,33 %
122 – Psychologue						
0,18 %	0,18 %	0,18 %	0,19 %	–	–	–
125 – Traductrice ou traducteur						
–	–	–	–	–	0,33 %	0,33 %
130 – Agente ou agent de l'approvisionnement						
–	–	–	–	3,99 %	3,99 %	3,99 %
Conseillère ou conseiller en médiation⁽²⁾						
–	–	–	–	–	3,52 %	3,52 %

(1) Les pourcentages indiqués ne sont pas cumulatifs.

(2) Il n'existe pas de corps d'emplois propre aux conseillères ou conseillers en médiation (catégorie d'emplois 10135).