

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

AVIS D'AFFICHAGE

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

POUR LE PROGRAMME DES SALARIÉES ET SALARIÉS PROFESSIONNELS DE L'ENTREPRISE DE LA FONCTION PUBLIQUE

REPRÉSENTÉS PAR LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC INCLUANT LES SALARIÉS NON SYNDIQUÉS DES MÊMES CATÉGORIES D'EMPLOIS DU PROGRAMME

AFFICHAGE

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

La Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, sanctionnée le 28 mai 2009, introduit de nouvelles dispositions concernant le maintien de l'équité salariale. Elle prévoit, entre autres, que l'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale ait été complété, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale. L'évaluation doit être effectuée tous les cinq ans en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont nécessaires au terme de cette période. La Loi indique également que l'employeur doit en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariées et aux salariés.

En vertu de l'article 76.3 de la Loi, le Conseil du trésor procède à l'affichage des résultats à compter du 20 décembre 2010 pour une durée de 60 jours, soit jusqu'au 18 février 2011.

Consultation du document de l'affichage

Ainsi, toute salariée visée ou tout salarié visé par l'évaluation du maintien de l'équité salariale peut consulter la version officielle de l'affichage, disponible sur Internet, à l'adresse suivante :

http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/spgq_1a.pdf

La version papier de l'original électronique est aussi disponible pour consultation à la direction des ressources humaines de chacun des ministères et organismes.

Le document de l'affichage comprend : le sommaire de la démarche d'évaluation du maintien, la liste des événements ayant généré des ajustements, la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le pourcentage des ajustements à verser, la date d'affichage ainsi que les renseignements sur les droits des salariées et salariés, et sur les délais pour les exercer.

Droits des salariées et salariés, et délai d'affichage

Conformément à l'article 76.4 de la Loi, toute salariée visée ou tout salarié visé par la présente évaluation peut, par écrit, dans les 60 jours suivant la date d'affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au Conseil du trésor. Celui-ci a, par la suite, 30 jours 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 d'affichage déterminant la prise d'effet du premier délai de 60 jours est le **20 décembre 2010**.

AFFICHAGE

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

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

POUR

**LES SALARIÉES ET SALARIÉS PROFESSIONNELS
DE L'ENTREPRISE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

REPRÉSENTÉS PAR

**LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
INCLUANT
LES SALARIÉS NON SYNDIQUÉS DES MÊMES CATÉGORIES D'EMPLOIS
DU PROGRAMME**

20 DÉCEMBRE 2010

INFORMATION SUR L’AFFICHAGE

Vous trouverez ci-après les éléments de l’affichage requis par la Loi sur l’équité salariale (art. 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/spgg_1a.pdf

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

PRISE D’EFFET

L’évaluation du maintien de l’équité salariale prévue à l’article 76.1 de la Loi étant complétée, les résultats sont affichés à compter du 20 décembre 2010 pour une durée de 60 jours, soit jusqu’au 18 février 2011.

RENSEIGNEMENTS-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 communiquer par courriel à : maintien-spgg-fp@oricom.ca

ou par la poste, à l’adresse suivante:

Maintien de l’équité salariale
Programme des professionnelles et professionnels
du secteur de la fonction publique
875, Grande Allée Est, RC-159
Québec (Québec) G1R 5R8

Le Conseil du trésor procédera, dans les 30 jours suivant le 18 février 2011, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en précisant qu’aucune modification n’est nécessaire.

¹ L.R.Q., c. E-12.001

**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
DU CONSEIL DU TRÉSOR POUR LES SALARIÉES ET SALARIÉS REPRÉSENTÉS
PAR LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
DANS 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. Le Sous-secrétariat aux politiques de rémunération et à la coordination intersectorielle des négociations et le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique ont collaboré étroitement tout au long de la démarche pour effectuer les différents travaux, soit:

- les recherches visant à identifier les événements susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux;
- la vérification de l'identification des catégories d'emplois et des prédominances sexuelles;
- l'estimation des écarts salariaux et la détermination des ajustements, s'il y a lieu.

Pour réaliser cette évaluation, l'employeur a considéré les informations les plus récentes mises à sa disposition et son approche s'est inscrite en continuité du programme d'équité salariale complété en août 2006. Ainsi, l'employeur s'est assuré de maintenir une stabilité dans les différentes composantes du programme. Les mêmes outils et la même méthode d'estimation des écarts salariaux (la méthode individuelle de la comparaison par paires) qui ont servi à l'établissement du programme ont été utilisés avec la même rigueur pour obtenir des résultats cohérents.

2. La liste des événements ayant généré des ajustements

Aucun événement générant des écarts salariaux n'a été identifié. En effet, l'application des paramètres généraux d'augmentation salariale incluant celui du 1^{er} avril 2010, comme événement susceptible de créer ou de recréer des écarts salariaux, a fait l'objet d'une analyse, cependant, les résultats obtenus ne produisent aucun ajustement pour les catégories d'emplois.

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

Aucune catégorie.

4. 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. Celui-ci a 30 jours 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 d'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 20 décembre 2010.