

QUESTIONS ET RÉPONSES CONCERNANT L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE EFFECTUÉE EN 2015.

POUR LE PROGRAMME VISANT LES SALARIÉS DU SECTEUR PARAPUBLIC

INFORMATIONS GÉNÉRALES

A- QU'EST-CE QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE?

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

La Loi oblige tout employeur de 10 employés ou plus à réaliser l'équité salariale. Globalement, cela consiste à comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine à celles des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente, au sein du même programme.

On considère que l'équité salariale est réalisée lorsque les personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine d'une même entreprise et d'un même programme d'équité salariale reçoivent une rémunération égale aux catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.

B- DE QUELLE MANIÈRE ET À QUEL MOMENT LE CONSEIL DU TRÉSOR A RÉALISÉ L'ÉQUITÉ SALARIALE?

Pour l'application de la Loi sur l'équité salariale, le Conseil du trésor est réputé être l'employeur des salariés du secteur parapublic (réseaux de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges).

En vertu de cette Loi, le Conseil du trésor devait réaliser l'équité salariale au plus tard le 21 novembre 2001.

Pour chacun de ces programmes, un comité d'équité salariale a été mis en place afin de réaliser les travaux. Chaque comité était constitué de représentants des salariés et de représentants de l'employeur et respectait les règles prévues par la Loi pour leur composition.

Ces travaux se sont échelonnés sur plusieurs années et ont été complétés en 2006.

Les trois plus importants programmes d'équité salariale ont été complétés en 2006 et visaient plus de 90 % des personnes salariées des secteurs public et parapublic. Les ajustements salariaux déterminés dans le cadre de ces programmes et les intérêts ont été payés en 2007, rétroactivement à la date où l'exercice d'équité salariale devait être réalisé, soit le 21 novembre 2001.

C- QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?

La Loi sur l'équité salariale prévoit que lorsque l'équité salariale a été réalisée dans une entreprise, l'employeur a l'obligation de procéder périodiquement (à tous les cinq ans, à la date anniversaire) à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. L'employeur peut décider de le faire seul, en comité de maintien de l'équité salariale ou conjointement avec les associations accréditées. Le Conseil du trésor a décidé, pour le programme visant les salariés du secteur parapublic, de procéder seul à cette évaluation, autant pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010 que pour celle de 2015.

Lors de l'évaluation du maintien, les entreprises doivent identifier les événements qui sont susceptibles d'avoir créé ou recréé, à cause d'une discrimination systémique basée sur le sexe, des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de même valeur. Au terme de l'exercice d'évaluation du maintien, l'employeur doit afficher les résultats et apporter les correctifs salariaux requis, s'il y a lieu.

La date anniversaire du programme parapublic est le 20 décembre car la première évaluation du maintien de l'équité salariale a eu lieu le 20 décembre 2010.

Le Conseil du trésor a procédé à l'affichage des résultats d'une deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale pour l'exercice du 20 décembre 2015, et ce, conformément à la Loi sur l'équité salariale.

Cet affichage contient diverses informations dont le sommaire de la démarche d'évaluation, la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements, le pourcentage d'ajustement salarial à verser de même que des informations relatives aux droits des salariés.

1- SUIS-JE VISÉ PAR L'AFFICHAGE DU 21 DÉCEMBRE 2015?

Il est très important de vous assurer que vous êtes visé par l'évaluation du maintien de l'équité salariale dont les résultats ont été affichés le 21 décembre 2015 et confirmés par un nouvel affichage le 21 mars 2016. Nous vous invitons à consulter [la liste suivante](#) .

2-QUELLE DÉMARCHE A ÉTÉ UTILISÉE PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR POUR ÉVALUER LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET DÉTERMINER LES AJUSTEMENTS SALARIAUX, S'IL Y A LIEU?

Les travaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor ont été réalisés en étroite collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Voici la démarche utilisée :

Analyse des événements, enquêtes et évaluation

Dans un premier temps, pour la période s'échelonnant du 20 décembre 2010 au 20 décembre 2015, le Conseil du trésor a identifié et analysé les événements qui étaient susceptibles de créer ou de recréer, à cause d'une discrimination systémique basée sur le sexe, des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de même valeur (exemples : création, fusion de catégories d'emplois, modifications à la rémunération de certaines catégories d'emplois, etc.). Ces analyses incluent la vérification de l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle lorsque requis.

Par la suite, le Conseil du trésor a procédé, à la réalisation d'enquêtes auprès des directions des ressources humaines des établissements visant à compléter les informations nécessaires à l'évaluation des catégories d'emplois. À cet effet, le Conseil du trésor a utilisé des outils d'évaluation semblables à ceux ayant mené à la réalisation du programme d'équité salariale en 2006 et à l'évaluation du maintien de l'équité salariale effectuée en 2010. Ces outils d'évaluation sont le questionnaire d'enquête, le système d'évaluation des emplois, la pondération, les intervalles de points et les rangements correspondants.

Il est important de préciser que la prise en compte d'un ou de plusieurs événements n'influence pas automatiquement l'évaluation de la catégorie d'emplois et son rangement.

Avant de changer le résultat de l'évaluation d'une catégorie d'emplois, l'employeur doit s'assurer qu'une modification substantielle s'est produite. Une réévaluation ne devrait avoir lieu que lorsqu'un changement permanent a eu lieu et que ce dernier est justifié en terme de nouvelles exigences pour les titulaires de l'emploi. Ces nouvelles exigences doivent être significativement plus élevées en termes de responsabilités, de connaissances et de compétences requises. En l'absence de preuves convaincantes, une décision «sans changement» devrait être la norme¹.

Estimation des écarts salariaux

Les résultats obtenus au terme de l'évaluation des catégories d'emplois ont permis ensuite de comparer la rémunération de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Pour estimer les écarts salariaux, le Conseil du trésor a choisi, pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2015, de recourir à la même méthode que celle utilisée pour réaliser l'équité salariale et pour évaluer le maintien de l'équité salariale en 2010, c'est-à-dire la méthode globale.

Méthode globale :

La méthode globale consiste d'abord à tracer la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine visées par l'évaluation du maintien d'équité salariale. Cette courbe salariale est déterminée en utilisant les taux maximums de salaire des échelles et les taux uniques de traitement². Une fois établie, la courbe salariale détermine les taux de salaire équitables pour les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le Conseil du trésor constate alors si la rémunération de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine est inférieure au taux correspondant sur la courbe masculine. Si tel est le cas, un ajustement salarial est déterminé. Cet ajustement salarial correspond à la différence entre le taux de salaire équitable déterminé par la courbe salariale et la rémunération maximale effective de la catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Cependant, il est possible qu'aucun correctif ne soit nécessaire pour des catégories d'emplois à prédominance féminine. Cela signifie que l'équité salariale a été maintenue pour ces catégories d'emplois.

3- DE QUELLE MANIÈRE ONT ÉTÉ DÉTERMINÉES LES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET LEUR PRÉDOMINANCE SEXUELLE ?

¹ Tiré du document «Recensement des bonnes pratiques en équité salariale», publié en juin 2015, par la Commission de l'équité salariale.

² Toutefois, pour les taux uniques, la courbe salariale tient compte de l'avantage sur la carrière que comporte une échelle à taux unique. La méthode pour ce faire a été convenue en comité d'équité salariale lors de la mise en œuvre du programme.

Lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, le Conseil du trésor a procédé à la vérification de l'identification des catégories d'emplois considérées pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2010 et de leur prédominance sexuelle. Cette première étape de l'opération d'évaluation du maintien de l'équité salariale visait à confirmer les catégories d'emplois existantes en 2010 et leur prédominance.

Ces vérifications ont permis de constater que certaines catégories d'emplois ont été créées, fusionnées ou abolies entre 2010 et 2015 pour tenir compte de nouvelles réalités. Pour les catégories d'emplois créées ou fusionnées, le Conseil du trésor s'est assuré, tel que le prescrit la Loi, que celles-ci regroupent des emplois ayant les caractéristiques communes suivantes :

- des fonctions et responsabilités semblables;
- des qualifications semblables;
- une même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

Quant aux prédominances des catégories d'emplois, ces dernières ont été déterminées en appliquant les 4 critères prévus à l'article 55 de la Loi. Cet article prévoit qu'une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine en regard des critères suivants:

1. elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;
2. au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
3. l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
4. l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

Après vérification de ces critères, le Conseil du trésor a statué sur la prédominance de chacune de ces catégories d'emplois. Ainsi, il est possible qu'une catégorie d'emplois semble être, à première vue, à prédominance masculine ou féminine lorsqu'on tient compte uniquement du critère du 60 %. Toutefois, tel que le prévoit la Loi sur l'équité salariale, il est possible que la prédominance retenue soit différente car l'ensemble des critères doit être considéré.

En ce qui concerne le pourcentage de femmes ou d'hommes dans une catégorie d'emplois (critère du 60 %), celui-ci est calculé à partir des effectifs totaux de la catégorie d'emplois dans le programme d'équité salariale. Ainsi, dans votre milieu de travail, il est possible que votre corps d'emplois soit occupé davantage par des femmes, mais que cette réalité ne soit pas représentative de l'ensemble des effectifs de ce corps d'emplois dans votre programme.

De plus, l'augmentation de la présence féminine dans une catégorie d'emplois ne justifie pas le changement de prédominance sexuelle de cette catégorie d'emplois.

Quant au critère de l'évolution historique, il est à noter que la période utilisée correspond à la période de 1984 à 2013.

4- QUELLE EST LA PRÉDOMINANCE SEXUELLE DE MA CATÉGORIE D'EMPLOIS?

Vous trouverez ci-après, [le fichier](#)  qui présente la prédominance sexuelle des catégories d'emplois considérées pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale en 2015.

5- POURQUOI SEULEMENT CERTAINES CATÉGORIES D'EMPLOIS ONT DROIT À UN AJUSTEMENT SALARIAL?

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Par conséquent, seules les catégories d'emplois à prédominance féminine sont susceptibles de recevoir un ajustement salarial.

Si votre catégorie d'emplois est à prédominance féminine, il est possible qu'elle soit visée par un ajustement d'équité salariale. **Dans un tel cas**, vous retrouverez votre catégorie d'emplois dans le nouvel affichage du 21 mars 2016, ainsi que le pourcentage d'ajustement salarial qui lui est associé. Ainsi, il faut comprendre que vous recevrez un ajustement parce qu'un écart salarial, causé par la discrimination systémique basée sur le sexe, a été observé entre votre catégorie d'emplois et les catégories d'emplois à prédominance masculine de votre programme. Le pourcentage d'ajustement salarial apparaissant à l'affichage correspond donc à cet écart salarial.

Si vous ne retrouvez pas votre catégorie d'emplois dans le nouvel affichage du 21 mars 2016, cela signifie que votre catégorie d'emplois n'est pas visée par un ajustement salarial, et ce, malgré le fait qu'elle soit à prédominance féminine. Cela s'explique par le fait qu'aucun écart salarial, causé par la discrimination systémique basée sur le sexe, n'a été constaté entre votre catégorie d'emplois et les catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente. Ainsi, l'absence d'ajustement salarial indique que l'équité salariale a été maintenue pour votre catégorie d'emplois.

Si votre catégorie d'emplois a été identifiée comme étant à prédominance masculine ou sans prédominance, vous ne pouvez pas bénéficier d'un ajustement salarial dans le cadre des travaux d'équité ou de maintien de l'équité salariale. À cet égard, il est opportun de rappeler que les catégories d'emplois à prédominance masculine servent de comparateurs afin de déterminer si les catégories d'emplois à prédominance féminine ont droit à un ajustement salarial.

6- QUI EST SUSCEPTIBLE DE BÉNÉFICIER D'AJUSTEMENTS SALARIAUX DANS LE CADRE DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?

Pour avoir droit à un ajustement salarial dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, vous devez répondre à tous les critères suivants :

- Être visé par le programme mentionné dans le titre du présent document;
- Être en emploi en date du 20 mars 2016 ou ultérieurement;
- Occuper un emploi appartenant à une catégorie d'emplois à prédominance féminine visée par un ajustement salarial;
- Recevoir, au 20 mars 2016, une rémunération inférieure au maximum de l'échelle de traitement des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.

Pour consulter la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par un ajustement salarial, consultez le [nouvel affichage](#) .

7- LES AJUSTEMENTS SALARIAUX SONT-ILS RÉTROACTIFS?

Les ajustements salariaux indiqués dans le nouvel affichage du 21 mars 2016 pour certaines catégories d'emplois à prédominance féminine sont rétroactifs au 20 mars 2016, date à laquelle se termine le délai accordé à l'employeur pour procéder au nouvel affichage.

8- QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PAIEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX?

Les sommes rétroactives seront versées au prorata des heures travaillées dans chacune des catégories d'emplois occupées depuis le 20 mars 2016, en y incluant, le cas échéant, les heures supplémentaires. Les personnes salariées qui bénéficient de primes (ex : prime de chef d'équipe) ou d'horaires particuliers (temps partiel ou aménagement du temps de travail) seront également éligibles à ces ajustements puisque ceux-ci s'appliquent sur l'échelle salariale.

Les sommes dues portent intérêt au taux légal de 5 % par année, à compter du moment où elles étaient dues, et ce, jusqu'au moment du paiement.

Règle générale, les ajustements rétroactifs seront versés en un seul paiement et seront traités selon les mêmes modalités qu'une paie habituelle (impôts, déductions, régime de retraite, etc.).

9- EST-CE QUE LES AJUSTEMENTS SALARIAUX SERONT INTÉGRÉS AUX ÉCHELLES DE TRAITEMENT? DE QUELLE MANIÈRE?

Les ajustements salariaux déterminés dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale seront intégrés aux échelles de traitement. Ainsi, pour les catégories d'emplois visées par un ajustement salarial, sauf exception, ce sont tous les échelons des échelles de traitement ou les taux de traitement qui seront redressés du pourcentage d'augmentation prévu.

10- MALGRÉ LE FAIT QUE MON SALAIRE SOIT HORS ÉCHELLE, EST-CE QUE JE POURRAIS TOUT DE MÊME BÉNÉFICIER D'UN AJUSTEMENT SALARIAL?

Si votre emploi appartient à une catégorie d'emplois à prédominance féminine visée par un correctif de maintien de l'équité salariale et que votre salaire demeure supérieur à l'échelle salariale révisée, vous ne recevrez aucun ajustement salarial.

11- DOIS-JE EFFECTUER UNE DÉMARCHE AFIN DE BÉNÉFICIER DE L'AJUSTEMENT SALARIAL DÉTERMINÉ PAR LES RÉSULTATS DES TRAVAUX DE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?

Généralement, si vous êtes en emploi, aucune démarche n'est nécessaire pour bénéficier de l'ajustement salarial qui a été déterminé par les résultats des travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Pour savoir si vous avez des démarches à faire, cliquez sur le lien suivant :

<http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/equite-salariale/foire-aux-questions/quelles-sont-les-demarches-a-entreprendre-si-jai-droit-a-un-ajustement-salarial/#c3782>

12- DES ÉCARTS SALARIAUX SONT OBSERVÉS AVEC DES CATÉGORIES D'EMPLOIS COMPARABLES PROVENANT D'AUTRES ENTREPRISES OU PROGRAMMES : EST-CE NORMAL?

L'équité salariale s'apprécie au sein d'une même entreprise et à l'intérieur d'un même programme d'équité salariale. Ainsi, on ne peut comparer les résultats obtenus pour un programme d'équité salariale avec ceux d'autres entreprises (exemples : entreprise de la fonction publique, entreprise du secteur parapublic, entreprises du secteur privé) ou d'un autre programme d'équité salariale. Par

conséquent, il se peut que des différences salariales soient observées entre des catégories d'emplois comparables provenant d'autres entreprises, secteurs ou programmes, étant donné que les catégories d'emplois à prédominance masculine servant de comparateurs sont différentes.

13- LES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE CERTAINS CORPS D'EMPLOIS SONT MAINTENANT DIFFÉRENTS : EST-CE NORMAL ?

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger la discrimination systémique à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine. Ainsi, il est possible que les écarts entre les échelles de salaires de certains corps d'emplois soient maintenant différents à la suite des travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale.