

Administration centrale – Mise à jour printemps 2025

Le Comité d’Équité Salariale de l’administration centrale a utilisé les derniers mois pour redéfinir son fonctionnement et ses priorités. Au début de l’année, un sous-comité de planification et de mise en œuvre a été formé et s’est réuni pour définir des objectifs clairs ainsi qu’un échéancier commun avec les représentants de l’employeur. De plus, vu la charge de travail et la complexité inhérente à l’administration centrale, le Comité d’Équité Salariale a décidé de séparer le travail en trois sous-comités supplémentaires (Valeur des emplois, Prédominance des genres et Rémunération globale), qui seront responsables de l’accomplissement des étapes précises prescrites par la loi et rapporteront leur travail pour approbation au comité central.

Le premier sous-comité, consacré à la prédominance des genres, a tenu plusieurs séances au cours des derniers mois et est en voie de remettre son rapport pour le début de l’automne 2025. Rappelons que la loi sur l’Équité Salariale prescrit que chaque groupe et niveau d’emplois existant à l’administration centrale forme une catégorie d’emploi. Cette catégorie doit ensuite être définie comme à prédominance féminine, masculine ou neutre. C’est exactement le travail que ce sous-comité est en train d’accomplir, en passant en revue plus de 600 catégories d’emplois existantes.

Dans le but d’aider et de guider les décisions pour les catégories d’emplois représentées par l’ACEP, un comité consultatif formé de membres EC et TR a été constitué. Ce groupe aide à orienter les décisions et s’assure que les réalités vécues sur le terrain soient relayées à la table du Comité d’Équité Salariale.

Une fois le travail de détermination des prédominances terminé, l’attention se portera sur le développement d’un plan commun d’évaluation des emplois et la collecte d’informations afin de s’assurer que le sous-comité possède toutes les informations nécessaires pour entreprendre, avec le consultant retenu, le travail d’évaluation.

Une première version préliminaire d’un exemple de plan a été présentée ce printemps. Les membres du comité enverront des commentaires, et le consultant devrait prendre l’été pour retravailler le tout, dans le but de présenter une nouvelle version préliminaire à l’automne.

Bien que complexe, le travail pour doter l’administration centrale d’un plan d’équité conforme à la loi et juste, visant à corriger les écarts salariaux historiques entre les emplois à prédominance féminine et masculine, suit son cours.

D’ailleurs, l’ACEP est en processus de développement de courts webinaires destinés aux membres pour expliquer les grandes lignes du processus de l’Équité salariale. Les

premières séances devraient avoir lieu en juin, suivies d'une deuxième ronde à l'automne.
Restez à l'affût !

Pour toute question en lien avec l'Équité Salariale, n'hésitez pas à communiquer avec nous
à l'adresse : equitesalariale-payequity@acep-cape.ca