

Mémoire

Consultation générale sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*

Présenté à la Commission de l'économie et du travail

par

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

Janvier 2008

Supervision :

Luce Bernier, première vice-présidente, responsable politique du dossier

Recherche et rédaction :

Roger Larouche, conseiller au dossier de la classification, de l'équité et des relativités salariales

Michel Castonguay, membre du comité de classification, équité et relativité salariales

Documentation :

Lucie Brochu, documentaliste

Mise en forme :

Guylaine Sénéchal, secrétaire au dossier de la classification, de l'équité et des relativités salariales

Collaboration :**• du Comité exécutif du SPGQ :**

Gilles Dussault, président

Danielle Nadeau, deuxième vice-présidente

Patrick Albert, troisième vice-président

Carole Letendre, quatrième vice-présidente

Michael Isaacs, secrétaire

Luc Bruneau, trésorier

• de l'ex-conseillère au dossier de la classification, de l'équité et des relativités salariales :

Johanne Jutras

Table des matières

Présentation du SPGQ	5
Introduction	7
1. L'équité salariale au SPGQ	9
1.1 Un bref historique.....	9
1.2 Le bilan provisoire de nos travaux	12
1.3 Un règlement satisfaisant	12
1.4 L'étalement des versements	13
2. Nos commentaires généraux	17
2.1 Le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale	17
2.2 Les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale.....	17
2.3 Le recours aux services de la CÉS	18
2.4 Le programme d'équité salariale.....	19
3. Les engagements de la Commission	23
4. Les voies de développement	25
4.1 « Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale »	25
4.2 « L'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant dix personnes salariées ».....	26
5. Priorisation des recommandations	27
Bibliographie	29

Présentation du SPGQ

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels du Québec. Il représente près de 19 000 personnes travaillant à la fonction publique, aux sociétés d'État ainsi que dans les réseaux de l'éducation et de la santé du Québec, et ce, dans 35 unités de négociation à travers le Québec.

Au terme de la réalisation du programme d'équité salariale, le nombre d'effectifs syndiqués représentés par le SPGQ au Comité d'équité salariale Conseil du trésor-SPGQ était de 17 075, composé de 9 025 professionnels (53 %) et de 8 050 professionnelles (47 %). De plus, à la suite de l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (article 3) le 25 mai 2006, le SPGQ a dû représenter 1 390 professionnelles et professionnels non syndiqués de la fonction publique aux fins du programme d'équité salariale. Au total, le SPGQ a représenté 18 465 personnes au Comité d'équité salariale Conseil du trésor-SPGQ.

Introduction

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est porteur de la première cause de discrimination systémique inscrite à la Commission des droits de la personne en 1981. Depuis ce temps, le SPGQ fait école en matière d'équité salariale. Il a été le premier à obtenir, en décembre 2005, un règlement sur l'équité salariale avec le gouvernement du Québec.

Si la *Loi sur l'équité salariale* adoptée en 1996 constitue une victoire du mouvement des femmes et des organisations syndicales, sa mise en œuvre a été et est encore parsemée d'obstacles qui retardent le versement des correctifs salariaux auxquels les femmes et les hommes appartenant à des classes d'emplois à prépondérance féminine ont droit.

Fort de l'expérience vécue par la réalisation d'un exercice d'équité salariale au sein de notre organisation et après avoir rappelé son intervention à l'égard du droit fondamental des femmes à recevoir un salaire égal à celui des hommes pour un travail équivalent, le SPGQ a choisi de commenter de manière générale le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*.

Les recommandations que nous vous proposons visent non seulement à s'assurer d'un « acquis à maintenir » au regard de la *Loi sur l'équité salariale*, mais également à bonifier les acquis obtenus...

1. L'équité salariale au SPGQ

1.1 Un bref historique

Le SPGQ est porteur de la première cause de discrimination systémique inscrite à la Commission des droits de la personne. En effet, « *Le 9 avril 1981, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) déposait une plainte à la Commission des droits de la personne (CDP) au nom de femmes membres de six corps d'emploi (diététistes, bibliothécaires, traductrices, travailleuses sociales, agentes culturelles et agentes d'information) qui occupaient alors ses deux dernières échelles salariales. Fondée sur les articles 10 et 19 de la Charte québécoise des droits et libertés, cette plainte comportait deux volets : l'équivalence des tâches des membres de ces corps d'emploi avec celles des membres d'autres corps d'emploi à prépondérance masculine, et la prépondérance des femmes qui s'y trouvaient.* »¹

À compter de 1988, des travaux conjoints (SPGQ-Secrétariat du Conseil du trésor SCT-CDP) d'évaluation des emplois, de comparaison et de modification de la classification des emplois professionnels de la fonction publique ont été réalisés, permettant des corrections salariales à la suite de la signature de la convention collective de 1991. Si les correctifs apportés aux échelles de traitement « *apportaient des redressements satisfaisants pour l'ensemble de nos membres et pour ceux lésés depuis longtemps dans leur droit à une rémunération juste dans la fonction publique* »², le SPGQ ne pouvait affirmer avec certitude en 1996 « *[...] qu'il y a absence d'iniquités dans nos échelles salariales et que la relativité salariale entre tous les titres d'emploi est cohérente.* »³

En effet, il faut rappeler ici qu'à la phase ultime des négociations en janvier 1991, l'employeur, dans une manœuvre que nous nous garderons de qualifier, a assujéti le règlement de l'entente pour l'ensemble des membres à une condition exigeant du SPGQ qu'il se retire comme mandataire des plaignantes, espérant mettre ainsi fin au dossier. Les plaignantes, estimant que la proposition réglait le volet des relativités salariales mais ne disposait pas de celui de la discrimination systémique fondée sur le sexe, se sont tournées vers la CDP pour lui demander de donner suite à l'enquête sur cet aspect, ce que la Commission a accepté, en se fondant sur le caractère individuel des plaintes déposées. Elles ont alors fondé le Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec inc., permettant ainsi au SPGQ de conclure une convention et de respecter sa

¹ MILETTE, Claire. *L'équité salariale : un pas historique vers l'égalité, Enquête relative à une plainte de discrimination salariale déposée par des professionnelles du gouvernement du Québec*, Les cahiers de recherche du GREMF, cahier 14, Université Laval, Québec, 1998, p. 3.

² SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Mémoire présenté dans le cadre de la Commission parlementaire de l'avant-projet de Loi sur l'équité salariale sous la responsabilité de la Commission des Affaires sociales et de Madame la Ministre Jeanne Blackburn*, 26 janvier 1996, p. 1.

³ *Ibid.*, p. 1.

signature, tout en continuant en toute impunité de soutenir techniquement et financièrement ses membres toujours lésés.

Au début des années 1990, le SPGQ militait au sein de la Coalition en faveur de l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale. En 1995, il se faisait entendre par le biais de son comité des femmes auprès des membres du comité d'expertes chargé par le gouvernement du Québec de la consultation et des recommandations en vue de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*.

En janvier 1996, le SPGQ présentait son mémoire à la Commission des affaires sociales chargée d'étudier l'avant-projet de *Loi sur l'équité salariale*. Le SPGQ s'attendait à recevoir un projet de loi sur l'équité salariale. Comme l'ensemble du mouvement des femmes et des organisations syndicales, il fut déçu du contenu de l'avant-projet, qui diluait passablement les définitions et les recommandations déposées par le comité d'expertes chargé de la consultation et des recommandations en vue de l'adoption d'une loi proactive en matière d'équité salariale au gouvernement québécois.

Les principaux points critiqués par le SPGQ concernaient la volonté du gouvernement de s'exclure lui-même de la portée de la Loi par l'entremise du chapitre IX traitant des entreprises ayant déjà ou étant en train de compléter des exercices de relativités salariales; l'exclusion, de la Loi, des entreprises ne comptant pas dix personnes; l'absence de définition des notions fondamentales de la Loi; l'absence d'obligation de l'employeur de procéder aux ajustements salariaux calculés à la suite de l'évaluation des emplois; les faibles montants prévus comme sanction aux employeurs fautifs qui seront moindres que les sommes à déboursier pour se conformer à la Loi; l'absence d'outils validés mis à la disposition des employeurs pour réaliser leur programme d'équité salariale; l'absence de mesure permettant à la Commission d'intervenir comme tierce partie « neutre » afin de soutenir les salariées et salariés non syndiqués ou les entreprises en demande de soutien; l'élaboration de la réglementation législative à l'entière discrétion de la Commission des normes du travail, et ce, sans balise et sans obligation de consultation des organisations syndicales et, finalement, la non-crédation d'une commission sur l'équité salariale indépendante du gouvernement québécois. Le SPGQ désirait également que le processus d'adoption de la Loi soit complété avant la fin de la session de juin 1996. Plusieurs commentaires émis par le SPGQ furent pris en compte.

Ce n'est qu'à la session d'automne que la *Loi sur l'équité salariale* fut adoptée à l'unanimité le 21 novembre 1996 par l'Assemblée nationale.

Sept mois plus tard, en juin 1997, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) s'adressait au Collectif et au Conseil du trésor et déclarait : « 1. *la plainte fondée en regard des corps d'emploi de diététiste (127), de bibliothécaire (112), de traductrice et traducteur (125), de travailleuse sociale et travailleur social (126), la preuve ayant démontré la prépondérance féminine de ces corps d'emploi, et la discrimination salariale*

subie jusqu'en janvier 1990, date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de 1990-2001, cette dernière n'ayant pas fait l'objet d'une plainte pour ces corps d'emploi. »⁴ Elle mandatait alors madame Louise Caron-Hardy, directrice de la Direction des programmes d'accès à l'égalité, pour amener les parties à régler leur différend, et ce, dans un délai de 90 jours de la notification de la décision, et à faire rapport à la Commission. Dans une entente signée le 23 mars 1998 par le président de la Commission, par la présidente du Collectif et par le secrétaire du Conseil du trésor, le Conseil du trésor s'engageait à verser une somme de 1,3 M\$ à répartir entre tous les membres, hommes et femmes des corps d'emploi discriminés, au prorata de leur durée de séjour dans l'un de ces corps d'emploi. Ce fut une bataille gagnée par le Collectif de la plainte des professionnelles du gouvernement du Québec inc., soutenue par le SPGQ tout au long des seize années qu'elle dura.

En 1998, le Conseil du trésor dépose son rapport sur les exercices d'équité et de relativité salariales qu'il a entrepris en vertu du chapitre IX. En 2000, à la suite de son analyse, la Commission de l'équité salariale estime que l'employeur n'a pas respecté les conditions fixées par la Loi et lui demande de remédier aux erreurs.

C'est ainsi qu'en 2001, le SCT convie les syndicats à entreprendre un exercice visant à corriger les lacunes soulevées par la CÉS et à élaborer une grille à 17 sous-facteurs. Le SCT coordonnait deux tables pour arriver à l'élaboration d'une grille unique pour l'ensemble des salariées et salariés de l'État, de l'ouvrier au professionnel : la table des « 5 grands » (CSN, FTQ, CSQ, FIIQ et SFPQ) pour laquelle la CSN agissait comme porte-parole et la table des syndicats indépendants (CPS, APIGQ, APIQ, SPGQ, etc.) pour laquelle le SPGQ était le porte-parole.

À la suite d'une requête intentée par plusieurs syndicats, la Cour supérieure⁵ déclare inopérant le chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*. La Cour estime que le chapitre IX crée un régime d'exception et contribue ainsi à perpétuer une discrimination dans les emplois appartenant aux catégories à prédominance féminine. Du même coup, elle invalide toutes les décisions rendues par la Commission en vertu du chapitre IX. Cette décision de la Cour supérieure nous ramène à la case départ. Comme le SCT ne pouvait plus se prévaloir du régime d'exception de la Loi, il a dû se rasseoir avec les syndicats pour entreprendre un nouvel exercice d'équité salariale, cette fois en respectant tous les critères établis par le régime général de la Loi.

⁴ MILETTE, Claire. *L'équité salariale : un pas historique vers l'égalité, Enquête relative à une plainte de discrimination salariale déposée par des professionnelles du gouvernement du Québec*, Les cahiers de recherche du GREMF, cahier 14, Université Laval, Québec, 1998, p. 105.

⁵ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, SOQUIJ AZ-050213589, 2004, R.J.Q. 524.

En mai 2006, le gouvernement modifiait la *Loi sur l'équité salariale* sans aucune consultation du SPGQ. Ainsi, l'entreprise gouvernementale unique a été remplacée par deux entreprises, celle de la fonction publique et celle du secteur parapublic. Cette modification est venue transformer substantiellement les obligations du SPGQ, qui représente des professionnelles et professionnels visés par des programmes d'équité salariale distincts pour ses membres qui travaillent dans quatre commissions scolaires, dans dix-sept collèges et dans des organismes du secteur de la santé comme l'Institut Philippe-Pinel. Ces membres sont dorénavant représentés par les associations accréditées du secteur parapublic où un seul programme d'équité salariale sera établi par association accréditée. Ces membres perdent ainsi tout lien de représentation de leur syndicat auprès du comité d'équité salariale. Les travaux entamés dans ces collèges et commissions scolaires ont donc été relégués aux oubliettes. Par ailleurs, les dispositions de l'article 19.1 de *Loi sur l'équité salariale* confèrent au SPGQ le devoir de représentation de quelque 1 390 salariées et salariés non syndiqués de la catégorie professionnelle du personnel de la fonction publique. En confiant au SPGQ le soin de représenter ces 1 390 salariés non syndiqués, des personnes inconnues pour le SPGQ, le législateur ouvrait la porte à des contestations légitimes de personnes qui n'avaient pas été enquêtées, mais qui pouvaient remettre en question l'ensemble ou des parties du programme d'équité salariale. Nous ne pouvons que décrier cette façon cavalière de régler le sort du personnel professionnel non syndiqué de la fonction publique et des membres syndiqués des commissions scolaires, des collèges et de l'Institut Philippe-Pinel.

1.2 Le bilan provisoire de nos travaux

Le SPGQ a réalisé avec succès les étapes de l'exercice d'équité salariale pour l'unité fonction publique. C'est un moment historique que les déléguées et délégués syndicaux ont tenu à souligner lors de leur assemblée des déléguées et délégués du mois de février 2006. Le SPGQ fait école. Il est le premier à obtenir un règlement sur l'équité salariale avec le gouvernement du Québec. Un bilan provisoire fort instructif est adopté par les membres du Conseil syndical en mai 2006.

1.3 Un règlement satisfaisant

Au terme du processus d'évaluation, les cinq classes d'emplois identifiées à prédominance féminine à l'intérieur du SPGQ ont droit à des ajustements salariaux. L'ajustement est de 3,68 % pour les attachées et attachés d'administration (111), les bibliothécaires (112) et les travailleuses et travailleurs sociaux (126). Il est de 1,84 % pour les agentes et agents culturels (107) ainsi que pour les traductrices et les traducteurs (125).

La grille de pondération et la méthode de comparaison par paire ont permis d'obtenir le maximum de correctif salarial possible, sur la base des résultats des évaluations, pour les cinq catégories d'emplois. Ainsi, les salariées et salariés toucheront un remboursement rétroactif à novembre 2001 variant

entre 2 700 \$ et 5 400 \$ pour les quelque 2 400 professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

En plus des ajustements salariaux, l'exercice d'équité salariale aura permis au SPGQ de consolider son expertise tant en matière d'équité et de relativité salariales que d'évaluation des emplois et de rémunération. Il possède désormais une équipe aguerrie en ces matières.

1.4 L'étalement des versements

Le 21 août 2006, le Conseil du trésor (CT) a déposé à la CÉS sa demande d'étalement des ajustements salariaux jusqu'au 21 novembre 2008, tel que le lui permet l'article 72 de la *Loi sur l'équité salariale*.

Tout au long de la négociation du renouvellement de la convention collective, le Conseil du trésor a déclaré qu'il détenait des réserves pour répondre à ses obligations financières pour l'équité salariale. Ces réserves du Conseil du trésor étaient constituées partiellement d'économies inhérentes à la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* qui gèle nos salaires, incluant ceux des personnes devant être compensées, pendant trente-trois mois, soit du 1^{er} juillet 2003 au 31 mars 2006. Il appartenait donc au Conseil du trésor de s'assurer qu'il disposait des provisions requises pour remplir ses promesses.

Rappelons également qu'il a déclaré qu'il avait atteint ses objectifs en faisant adopter la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* et qu'aucun événement extraordinaire n'est survenu – déluge, crise du verglas ou toute autre catastrophe qui oblige à faire des dépenses importantes non prévues – depuis le 22 décembre 2005, date de la signature de l'entente.

C'est dans cette perspective que, le 31 août 2006, le Conseil syndical mandatait le Comité exécutif pour préparer un mémoire à déposer à la Commission de l'équité salariale dans lequel le SPGQ explique pourquoi il s'oppose avec vigueur à ce que le Conseil du trésor, en application de l'article 72 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtienne l'autorisation d'étaler sur sept ans en huit versements les ajustements salariaux auxquels ont droit les quelque 2 400 membres du SPGQ visés par l'entente sur l'équité salariale dans la fonction publique.

En outre, lors de la présentation du mémoire contre l'étalement des ajustements salariaux présenté par le SPGQ en octobre 2006⁶, nous faisons état de la perte économique subie par les personnes retraitées

⁶ SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *L'équité salariale, une priorité sociale, économique et politique*, Présenté à la Commission de l'équité salariale, octobre 2006.

Ainsi, en réponse à la demande du Conseil de trésor (CT) du 21 août 2006 visant à obtenir une prolongation de la période d'étalement pour le versement des ajustements salariaux, la Commission de l'équité salariale (CÉS), dans sa décision du 3 novembre 2006, apportait notamment les précisions suivantes concernant l'impact d'un étalement pour les futures personnes retraitées :

« ...

La Commission constate que les personnes salariées qui prendront leur retraite au cours de la période d'étalement des versements verront en fait leurs revenus réduits par le fait qu'elles n'auront reçu, pendant les années d'étalement des ajustements salariaux, qu'un pourcentage du salaire équitable auquel elles auraient pu prétendre, n'eût été de cet étalement. Leurs revenus de retraite étant calculés sur des montants encore discriminatoires, elles seront en quelque sorte privées à jamais du plein bénéfice de l'équité salariale.

Ces considérations sont d'autant plus préoccupantes qu'elles sont permanentes et qu'elles risquent d'avoir un plus grand impact sur les personnes salariées aux revenus modestes ou ayant bénéficié de plus grands correctifs.⁷

... »

Par ailleurs, dans son mémoire présenté au mois d'octobre 2006 auprès de la Commission de l'équité salariale, le SPGQ suggérait la mise en réserve d'une provision dès que les parties entament la réalisation d'un exercice d'équité salariale. Ceci afin d'assurer la disponibilité des sommes requises pour verser les montants dus dans leur totalité dès la conclusion de l'exercice.

Le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale* présente, à la section 5.2, des données fort intéressantes pour apprécier les sommes à réserver.

Selon l'enquête menée auprès des entreprises en 2006, l'impact des exercices d'équité salariale sur la masse salariale des entreprises est inférieur à 1,5 % dans 70 % des cas. Lorsqu'on considère l'ensemble des cas (en fonction du type d'exercice et de la taille de l'entreprise), l'impact moyen sur la masse salariale des entreprises est inférieur à 1 %. Au gouvernement du Québec, l'augmentation moyenne de la masse salariale atteint 3,97 %.

⁷ COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Décision CÉS-158-2.5018*, 3 novembre 2006, p. 15.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande la suppression de l'article 72 de la *Loi sur l'équité salariale* et l'introduction d'une disposition obligeant la mise en réserve d'une provision budgétaire dès que les parties entament leurs travaux de mise en œuvre d'un programme d'équité salariale. Cette réserve est déterminée par l'impact moyen prévisible sur la masse salariale en fonction du type d'exercice et de la taille de l'entreprise.

Dans le cas des personnes qui partent à la retraite et qui sont visées par un ajustement salarial, le SPGQ recommande que le solde des montants des correctifs salariaux dus soit versé entièrement à la date d'entrée en vigueur de la prise de retraite.

2. Nos commentaires généraux

2.1 Le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale

Le Rapport constitue en soi un document fort instructif qui témoigne de la nécessité de maintenir les acquis de la *Loi sur l'équité salariale*.

Le caractère proactif de la *Loi sur l'équité salariale* doit être maintenu. L'obligation qu'a l'employeur de démontrer qu'il n'existe aucune discrimination salariale est essentielle pour assurer le respect de la philosophie de cette Loi adoptée pour pallier, entre autres, les difficultés d'application du mécanisme de plainte prévu à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne. À cet égard, l'histoire du SPGQ est révélatrice des efforts de combat et de soutien nécessaires à la reconnaissance de la discrimination salariale systémique par le gouvernement du Québec. Ce dernier n'a jamais admis publiquement qu'il exerçait de la discrimination salariale systémique à l'égard des professionnelles du SPGQ. Depuis 1996, le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur permet d'éviter qu'il ne se cantonne dans un déni éternel de discrimination salariale basée sur le sexe.

Le gouvernement du Québec doit faire preuve d'exemplarité en matière d'équité salariale, tant à l'égard de son personnel qu'à celui des entreprises privées du Québec.

Dix ans après l'adoption de la Loi, l'occasion qui nous est donnée de jeter un coup d'œil sur les activités de la CÉS est unique. La *Loi sur l'équité salariale*, c'est un acquis à maintenir... et à bonifier.

C'est animé de cette perspective que le SPGQ, fort de son expérience et de l'expertise développée pour mener l'exercice d'équité salariale chez les professionnelles et professionnels dans la fonction publique, produit ses commentaires et formule ses attentes à l'égard du gouvernement en matière d'équité salariale.

2.2 Les pouvoirs de la Commission de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale et son personnel, malgré des effectifs réduits, ont su, au cours des dix dernières années, développer une expertise de premier plan, et ce, tant pour les entreprises que pour les travailleuses et travailleurs. Au cours des dix dernières années, la CÉS a su se démarquer en mettant sur pied des programmes novateurs pour sensibiliser les entreprises et les syndicats à l'atteinte de l'équité en matière salariale. La CÉS s'est plus particulièrement illustrée au cours des cinq dernières années par le soin apporté à guider les différents comités d'équité salariale du secteur de la fonction publique ainsi qu'à faire sa marque en tant que première instance lors de contestations. C'est pourquoi le SPGQ désire le maintien de la Commission de l'équité salariale en tant que seul organisme gouvernemental qui défend et promeut l'équité salariale, qui enquête et qui informe et conseille le ministre.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande le maintien des responsabilités décisionnelles de la Commission de l'équité salariale et que des ressources additionnelles lui soient octroyées afin qu'elle puisse continuer à informer et à appuyer tant les entreprises que les syndicats et les travailleuses et travailleurs pour que le Québec atteigne l'équité en matière salariale.

2.3 Le recours aux services de la CÉS

La réalisation d'un exercice d'équité salariale commande beaucoup d'efforts et requiert une expertise spécialisée pour maîtriser la démarche, pour la soutenir et pour apporter des solutions aux différentes situations problématiques qui se présentent en cours de réalisation.

Le rapport reconnaît d'ailleurs l'apparition de certaines difficultés d'application de la *Loi sur l'équité salariale*, particulièrement chez les entreprises de 10 à 49 personnes salariées (page 29). Il est également admis que « *les petites entreprises ont davantage besoin de soutien pour réaliser leur exercice d'équité salariale* ».

Même si la CÉS a conçu des outils et offre de la formation à sa clientèle pour comprendre et réaliser l'équité salariale, il nous apparaît opportun d'aller encore plus loin dans cette offre de services.

À cet effet, le SPGQ croit que la CÉS devrait se doter d'un service spécifiquement voué pour intervenir dans les entreprises afin de rendre les services de coordination et d'expertise requis et pour faciliter la réalisation des exercices en cours.

L'avantage d'un tel service serait plus palpable auprès des plus petites entreprises, où la possibilité de recourir à des ressources expertes est liée aux disponibilités des ressources financières.

Par ailleurs, cette façon de faire permettrait à la CÉS d'affirmer sa compétence dans ce domaine et d'enrichir son expertise spécialisée.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande la création d'un service de ressources spécialisées à l'intérieur de la CÉS spécifiquement voué à intervenir auprès des parties et à les soutenir, au besoin, en cours d'exercice d'équité salariale

2.4 Le programme d'équité salariale

L'identification des catégories d'emplois

L'article 54 de la *Loi sur l'équité salariale* indique comment devraient être regroupés les emplois afin qu'ils dégagent des caractéristiques communes.

Ce vœu inscrit à l'intérieur de la Loi est d'une grande importance, car la constitution des classes d'emplois conditionne l'évaluation qui en sera faite et les résultats.

L'expérience vécue au SPGQ nous amène à recommander l'insertion dans la Loi d'une disposition plus explicite à cet égard. À titre d'exemple, le SPGQ présente certaines classes d'emplois qui regroupent une grande variété de professions. C'est le cas, entre autres, de la classe d'emplois 105 (agentes et agents de recherche et de planification socio-économique) et de la classe d'emplois 111 (attachées et attachés d'administration). À l'égard de la classe d'emplois 111, on peut penser aux fonctions et responsabilités qui distinguent les agentes et agents de probation, les conseillères et conseillers en réadaptation ainsi que les personnes oeuvrant dans des fonctions de suivi administratif et budgétaire.

Puisque les caractéristiques communes de ces différentes professions s'avèrent difficiles à établir, le fil conducteur pour tracer le profil type de la classe d'emplois et pour l'évaluer l'est d'autant plus. Au SPGQ, ce scénario s'est manifesté à quelques reprises et a soulevé des débats importants en cours d'évaluation alors que le poids relatif des différentes professions constituant la classe d'emplois est devenu parfois déterminant.

Aujourd'hui, à la lumière du bilan de nos travaux, nous croyons possible de mieux servir l'intérêt de l'ensemble des personnes salariées contenues à l'intérieur d'une même classe d'emplois lorsqu'elle comporte des professions variées et distinctes.

Particulièrement pour les entreprises de grande taille comme le gouvernement du Québec, nous recommandons préalablement l'identification des catégories d'emplois et l'introduction dans la Loi d'une phase d'examen de la composition des classes d'emplois afin que celles-ci présentent une plus grande homogénéité et dégagent, de façon plus juste, des caractéristiques communes. À notre avis, cette étape permettrait d'améliorer la cohérence et la justesse de l'exercice d'évaluation des emplois.

Ainsi, nous nous rapprocherions des intentions du législateur, en vertu de l'article 54 de la Loi, qui souhaitait regrouper des emplois ayant des fonctions ou des responsabilités semblables.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande l'introduction dans la *Loi sur l'équité salariale* d'une disposition spécifique permettant d'examiner la composition des classes d'emplois dans l'entreprise et la possibilité d'y effectuer des aménagements préalablement à la phase d'identification des catégories d'emplois.

Le traitement des demandes d'information d'un salarié

Selon l'article 76 de la Loi, tout salarié peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent un affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale.

Par la suite, le comité d'équité salariale doit, dans les 30 jours, procéder à un nouvel affichage, s'il y a lieu, ou produire un avis précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

L'expérience vécue par le SPGQ démontre que les réponses adressées aux salariés par le comité d'équité salariale sont souvent insuffisantes et incomplètes, voire laconiques. Elles entraînent une méconnaissance et une incompréhension des exercices réalisés et sont source de récriminations ou de plaintes qui pourraient être évitées. Des réponses plus éclairées et mieux motivées assureraient une meilleure compréhension des travaux réalisés et une crédibilité accrue du comité d'équité salariale.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande que les réponses envoyées aux salariés au regard d'une demande d'information ou d'observation déposée en vertu de l'article 76 de la Loi soient motivées et que la CÉS identifie et précise les éléments qui doivent être fournis aux salariés.

L'impact des éléments de rémunération variable

Le 31 juillet 2006, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) adoptait une nouvelle *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*¹. Par cette directive,

¹ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, CT 204117, 31 juillet 2006, modifié par CT 204394 du 24 octobre 2006.

le SCT reconnaissait la valeur de certains emplois de niveaux « expert » et « émérite » auxquels sont attribués des ajustements à la hausse du taux de traitement, respectivement de 10 % et 15 %. Cette rémunération variable apporte une augmentation importante de la rémunération de certains emplois et, selon l'expérience vécue par le SPGQ, cette augmentation a une incidence majeure lors de l'analyse comparative des salaires entre les classes d'emplois à prédominance féminine et masculine.

Cette nouvelle directive est soumise à un quota qui fait en sorte que le nombre d'emplois de complexité supérieure qui peut faire l'objet d'une désignation ne peut dépasser 25 % des emplois professionnels dans l'ensemble des ministères et organismes (personnel syndiqué et non syndiqué). Au SPGQ, l'exercice comparatif des emplois s'est terminé en décembre 2005. Or, à la suite de l'adoption de cette nouvelle directive en juillet 2006, l'analyse des résultats de l'impact de son application nous démontre que 67 % des emplois qui ont obtenu un ajustement de leur taux de traitement se retrouvent majoritairement dans deux classes d'emplois à prédominance masculine, soit la classe d'emplois *Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique (105)* et la classe d'emplois *Analyste de l'informatique et des procédés administratifs (108)*.

Pour le SPGQ, cette rémunération supplémentaire fait partie intégrante de la rémunération globale d'un emploi et doit être considérée lors de l'estimation des écarts salariaux et de leur comparaison entre les classes d'emplois à prédominance masculine et celles à prédominance féminine. Si ces données avaient été connues et prises en compte lors de l'exercice d'équité salariale qui s'est terminé en décembre 2005, les résultats obtenus auraient été fort différents pour les classes discriminées.

Ces ajustements salariaux qui affectent la rémunération globale d'une classe d'emplois ont également un impact important sur le maintien de l'équité salariale sur une base continue puisque, selon nos observations, ce sont majoritairement les classes d'emplois à prédominance masculine qui bénéficient de ces ajustements de rémunération variable.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande d'apporter les modifications législatives et réglementaires requises dans la *Loi sur l'équité salariale* afin :

- Que tous les éléments de rémunération variable qui affectent la rémunération globale d'un emploi soient inclus dans le calcul de rémunération global d'une classe d'emplois;
- D'étendre les pouvoirs d'examen et de recommandations de la Commission de l'équité salariale à toute directive du Conseil du trésor pouvant avoir un impact sur l'équité salariale;
- Que la Commission de l'équité salariale détienne le pouvoir d'ordonner un nouvel exercice d'équité salariale lorsque ses conclusions démontrent un préjudice salarial probable pour les classes d'emplois à prédominance féminine.

3. Les engagements de la Commission

Le point 7.4.1 du Rapport traite de l'importance de l'avancement des connaissances en équité salariale et suggère un moyen à cet effet.

Le SPGQ adhère pleinement au souhait formulé par la CÉS de mettre en place :

« [...] des groupes de travail thématiques réunissant des partenaires et des spécialistes pour étudier des sujets d'intérêt, notamment la rémunération sous toutes ses formes et le maintien de l'équité salariale. »

Cette formule qui vise à réunir des expériences et des expertises variées autour d'un lieu commun créera une synergie porteuse d'avantages pour l'ensemble des intervenants impliqués par l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. D'une part, cette façon de faire permettra de demeurer proactif devant les difficultés de toute nature soulevées par l'application de la *Loi sur l'équité salariale* ou la réalisation d'un programme et s'inscrira dans un processus d'amélioration continue.

La dynamique générée par ces groupes de travail (mise en commun et partage) constituera un accès privilégié et direct à une banque d'expertise spécialisée dans un domaine déjà fort complexe.

Le gouvernement du Québec est un employeur de grande taille sur l'échiquier provincial par l'ampleur de l'entreprise. Dans la fonction publique québécoise, le SPGQ représente plus de 17 000 personnes occupant une multitude de professions réparties dans l'ensemble des sphères d'activité de l'État québécois. Les femmes professionnelles comptent pour plus de 47 % de l'effectif professionnel de la fonction publique.

Le SPGQ considère que la participation des syndicats qui représentent des travailleurs et travailleuses de la fonction publique à ces groupes de travail est absolument nécessaire. Aussi, nous faisons part à la Commission de notre intérêt à être présent auprès de ces groupes de travail thématiques et à y jouer un rôle actif.

Par ailleurs, toujours afin d'améliorer davantage les connaissances en équité salariale et d'en tirer profit, nous croyons que la CÉS devrait exiger, à intervalles réguliers, la production de bilans auprès des entreprises et au tout premier chef, le gouvernement du Québec, qui doit donner exemple en la matière. Il nous apparaît nécessaire de réclamer et de disposer de données précises et comparables afin de pouvoir, entre autres, examiner l'évolution de la situation dans les entreprises et le maintien de l'équité salariale. C'est par le biais d'un examen approfondi de ces bilans que la CÉS pourra apprécier le niveau d'atteinte des objectifs poursuivis par la *Loi sur l'équité salariale*.

Cette intention ne saurait prendre effet sans l'élaboration d'un règlement qui viendrait formater les bilans pour les rendre compréhensibles, pour les faire concorder et pour qu'on puisse en dégager des enseignements et des conclusions utiles.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande d'exiger la production de bilans à intervalles réguliers auprès des entreprises sur leurs activités en matière d'équité salariale en élaborant un règlement spécifique à cet effet

4. Les voies de développement

4.1 « Des modalités pour assurer le maintien de l'équité salariale »

Parmi les voies de développement présentées à la section 8 du Rapport, nous avons examiné tout particulièrement celle concernant le maintien de l'équité salariale, qui représente, à notre point de vue, un enjeu important.

Nous savons qu'en vertu des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (article 40), l'employeur doit maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Il doit s'assurer de ce maintien lors des divers changements dans son organisation (création d'emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, renouvellement de conventions collectives, etc.).

D'emblée, nous souscrivons aux pistes de réflexion proposées. Le maintien de l'équité salariale dans les entreprises ne doit pas rester une intention inscrite à la Loi. Les modalités du maintien doivent être prévues dans la Loi. La suggestion de prévoir l'examen du maintien tous les quatre ans nous paraît convenable et réaliste.

Par ailleurs, toujours dans la perspective d'assurer le maintien de l'équité salariale dans l'entreprise, nous croyons qu'un exercice de relativité salariale devrait systématiquement suivre la réalisation d'un exercice d'équité salariale.

La démarche d'évaluation des emplois amène un repositionnement de la valeur des emplois, en fonction de leur complexité, afin de les comparer. C'est la comparaison qui permet d'établir s'il y a ou non des ajustements salariaux à appliquer pour les classes d'emplois à prédominance féminine.

Nous corrigeons une injustice, mais nous créons un effet pervers si on ne tient pas rapidement un exercice de relativité salariale qui reconnaît la complexité et la valeur de toutes les classes d'emplois et y attribue une structure salariale correspondante cohérente.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande l'introduction dans la *Loi sur l'équité salariale* d'une disposition fixant la tenue d'un exercice de relativité salariale dans les douze mois suivant la conclusion d'un exercice d'équité salariale dans l'entreprise.

Le SPGQ recommande que l'examen du maintien de l'équité salariale ait lieu tous les quatre ans et que les modalités à cet effet soient inscrites dans la Loi.

4.2 « L'assujettissement à la Loi des entreprises atteignant dix personnes salariées »

Tout comme nous l'avons indiqué dans notre mémoire de septembre 2006 présenté à la CÉS, nous croyons encore que la portée de la *Loi sur l'équité salariale* devrait être élargie aux entreprises comptant moins de dix personnes. Comme cette loi encadre un droit fondamental reconnu par une charte et une convention internationale à laquelle le Québec a adhéré en 1978, nous ne pouvons concevoir qu'en raison du facteur de la taille des entreprises, une partie importante des travailleuses ne puisse profiter des effets positifs reconnus à ce jour de la mise en œuvre d'une telle loi.

De 1997 à 2004, la proportion des entreprises qui emploient moins de dix personnes s'est accrue de 1,6 %, passant de 78,4 % à 80 %. Il est mentionné au point 3.1.1 du Rapport : « *Ces données laissent croire à une augmentation considérable d'entreprises non assujetties, hausse qui s'accroît avec les années.* »

Une modification législative s'impose si l'on veut que la *Loi sur l'équité salariale* devienne un instrument efficace de correction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec.

RECOMMANDATION

Le SPGQ recommande l'élargissement de la portée de la *Loi sur l'équité salariale* aux entreprises de moins de 10 personnes.

5. Priorisation des recommandations

Recommandation n° 1

Le SPGQ recommande le maintien des responsabilités décisionnelles de la Commission de l'équité salariale et que des ressources additionnelles lui soient octroyées afin qu'elle puisse continuer à informer et à appuyer tant les entreprises que les syndicats et les travailleuses et travailleurs pour que le Québec atteigne l'équité en matière salariale.

Recommandation n° 2

Le SPGQ recommande d'exiger la production de bilans à intervalles réguliers auprès des entreprises sur leurs activités en matière d'équité salariale en élaborant un règlement spécifique à cet effet.

Recommandation n° 3

Le SPGQ recommande l'introduction dans la *Loi sur l'équité salariale* d'une disposition fixant la tenue d'un exercice de relativité salariale dans les douze mois suivant la conclusion d'un exercice d'équité salariale dans l'entreprise.

Le SPGQ recommande que l'examen du maintien de l'équité salariale ait lieu tous les quatre ans et que les modalités à cet effet soient inscrites dans la Loi.

Recommandation n° 4

Le SPGQ recommande la suppression de l'article 72 de la *Loi sur l'équité salariale* et l'introduction d'une disposition obligeant la mise en réserve d'une provision budgétaire dès que les parties entament leurs travaux de mise en œuvre d'un programme d'équité salariale. Cette réserve est déterminée par l'impact moyen prévisible sur la masse salariale en fonction du type d'exercice et de la taille de l'entreprise.

Dans le cas des personnes qui partent à la retraite et qui sont visées par un ajustement salarial, le SPGQ recommande que le solde des montants des correctifs salariaux dus soit versé entièrement à la date d'entrée en vigueur de la prise de retraite.

Recommandation n° 5

Le SPGQ recommande d'apporter les modifications législatives et réglementaires requises dans la *Loi sur l'équité salariale* afin :

- Que tous les éléments de rémunération variable qui affectent la rémunération globale d'un emploi soient inclus dans le calcul de rémunération global d'une classe d'emplois;
- D'étendre les pouvoirs d'examen et de recommandations de la Commission de l'équité salariale à toute directive du Conseil du trésor pouvant avoir un impact sur l'équité salariale;
- Que la Commission de l'équité salariale détienne le pouvoir d'ordonner un nouvel exercice d'équité salariale lorsque ses conclusions démontrent un préjudice salarial probable pour les classes d'emplois à prédominance féminine.

Recommandation n° 6

Le SPGQ recommande l'élargissement de la portée de la *Loi sur l'équité salariale* aux entreprises de moins de 10 personnes.

Recommandation n° 7

Le SPGQ recommande l'introduction dans la *Loi sur l'équité salariale* d'une disposition spécifique permettant d'examiner la composition des classes d'emplois dans l'entreprise et la possibilité d'y effectuer des aménagements préalablement à la phase d'identification des catégories d'emplois.

Recommandation n° 8

Le SPGQ recommande que les réponses envoyées aux salariés au regard d'une demande d'information ou d'observation déposée en vertu de l'article 76 de la Loi soient motivées et que la CÉS identifie et précise les éléments qui doivent être fournis aux salariés.

Recommandation n° 9

Le SPGQ recommande la création d'un service de ressources spécialisées à l'intérieur de la CÉS spécifiquement voué à intervenir auprès des parties et à les soutenir, au besoin, en cours d'exercice d'équité salariale.

Bibliographie

COLLECTIF DE LA PLAINTE DES PROFESSIONNELLES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC INC. *Mémoire déposé à la Commission parlementaire des Affaires sociales dans le cadre de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale*, janvier 1996, Québec, 10 pages.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Décision CÉS-158-2.5018*, 3 novembre 2006, 50 pages.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *Rapport de la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale de 2006, travaux préparatoires*, document de consultation, juin 2006, Québec, 60 pages.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Recommandations du Rapport du groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement 2005-2006*, Position du gouvernement, non daté, Québec, 16 pages.

GROUPE DE TRAVAIL SUR L'EXAMEN DES ORGANISMES DU GOUVERNEMENT 2005-2006. *Rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement, Les 58 organismes désignés par le gouvernement pour 2005-2006*, Québec, 101 pages.

MILETTE, Claire. *L'équité salariale : un pas historique vers l'égalité, Enquête relative à une plainte de discrimination salariale déposée par des professionnelles du gouvernement du Québec*, Les cahiers de recherche du GREMF, cahier 14, Université Laval, Québec, 1998, 134 pages.

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Bilan, *Programme d'équité salariale du Conseil du trésor et du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec dans le secteur fonction publique*, 11 mai 2006, Québec, 20 pages.

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Mémoire du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) dans le cadre de la Commission parlementaire de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale sous la responsabilité de la Commission des Affaires sociales et de Madame Jeanne Blackburn*, 26 janvier 1996, Québec, 8 pages.

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Résumé, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Mémoire sur l'avis du Conseil du statut de la femme présenté à la Commission des affaires sociales, 1^{er} février 2005, Québec, 6 pages.

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Mémoire sur l'avis du Conseil du statut de la femme présenté à la Commission des affaires sociales, 1^{er} février 2005, Québec, 27 pages.