

R É S U M É

MÉMOIRE DU SPGQ

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

Origine de la consultation

- Article 30 de la LÉS « Le ministre doit, au plus tard le 21 novembre 2006, faire au gouvernement, un rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier ».
- Juin 2006 : Dépôt par la CÉS d'un document de consultation. Il s'agit d'une réflexion qui vise à alimenter le rapport du ministre.

Le SPGQ présente un Mémoire à la CÉS en septembre 2006 sur le document de consultation.

- Novembre 2006 : Dépôt du « *Rapport du ministre du travail sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale* » intitulé : « La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir ».
- Décembre 2007 : La Commission de l'économie et du travail reçoit le mandat d'effectuer une consultation générale sur le Rapport.
- 31 janvier 2008 : Date limite pour soumettre un mémoire.
- 19 février 2008 : Début des audiences publiques.

Résumé

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.

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

Le mémoire reprend et présente les principales étapes vécues par le SPGQ au regard de l'équité salariale depuis le dépôt de la plainte à la Commission des droits de la personne, le 9 juin 1981, jusqu'à la conclusion de notre programme d'équité salariale.

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).

Le SPGQ consacre un chapitre spécifique dans son mémoire sur l'étalement des versements et ses conséquences sur les salariées et salariés qui se sont vus reconnaître des ajustements salariaux.

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. Les commentaires généraux

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.

Le SPGQ réaffirme la pertinence et l'importance de maintenir les pouvoirs actuels de la CÉS, de lui accorder des ressources additionnelles et suggère certaines nouveautés :

- La création d'un service de ressources spécialisées à l'intérieur de la CÉS;
- L'introduction d'une disposition dans la LÉS d'une phase d'examen de la composition des classes d'emplois;
- L'amélioration des réponses adressées aux salariées et salariés qui s'adressent au comité d'équité salariale en vertu de l'article 76 de la Loi (avis d'affichage);
- Étendre les pouvoirs d'examen et de recommandations de la CÉS aux directives ou aux autres mesures ayant un impact sur la rémunération des salariées et salariés.

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.

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.

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

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.

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.

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. »

Nous faisons part à la Commission de notre intérêt à être présent sur 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.

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

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.

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.

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.

Recommandation

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

Priorisation des recommandations

Recommandation #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 afin que le Québec atteigne l'équité en matière salariale.

Recommandation #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 #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 soit à tous les quatre ans et que les modalités à cet effet soient inscrites dans la Loi.

Recommandation #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 étant 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 soient versés entièrement à la date effective de la prise de retraite.

Recommandation #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'emploi;
- 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 #6

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

Recommandation #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 #8

Le SPGQ recommande que les réponses envoyées aux salariés au regard d'une demande d'information ou d'observation logée 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 #9

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