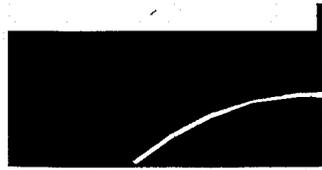


CET - 008M  
C.P. - P.L. 25  
Loi modifiant la Loi sur  
l'équité salariale



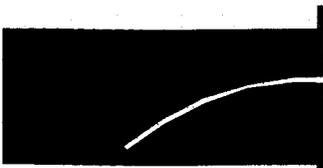
**Projet de loi n° 25 :**  
**Loi modifiant la Loi sur**  
**l'équité salariale**



**Mars 2009**

# Table des matières

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>L'IMPACT DES MODIFICATIONS PROPOSÉES</b>	<b>4</b>
<b>LA SCISSION DU PROGRAMME GÉNÉRAL D'ÉQUITÉ SALARIALE EN DEUX PROGRAMMES DISTINCTS</b>	<b>4</b>
<b>LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE</b>	<b>7</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>10</b>



## Avant-propos

Les membres de l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (A.P.E.S.) font partie du programme général d'équité salariale du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) pour le secteur parapublic, actuellement en cours de réalisation. De ce fait, les modifications apportées par le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, ont un impact important sur les pharmaciens d'établissements représentés par notre association. L'A.P.E.S. tient à remercier les membres de la Commission de l'économie et du travail de l'occasion qui lui est donnée de transmettre son avis sur certains articles de ce projet de loi.

L'A.P.E.S. est un syndicat professionnel incorporé en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., chapitre S-40). Elle a pour mission l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels et économiques, et la négociation et l'application de l'Entente collective de travail de ses membres. Elle représente près de 1320 pharmaciens répartis dans toutes les catégories d'établissements publics de santé, la majorité d'entre eux œuvrant au sein de centres hospitaliers de soins aigus. Tous ses membres détiennent un baccalauréat en pharmacie obtenu après quatre années d'études universitaires. En outre, près de 80 % d'entre eux détiennent un diplôme de second cycle, soit une maîtrise en pratique pharmaceutique ou en pharmacie d'hôpital.

L'A.P.E.S. et ses membres sont particulièrement concernés par le programme général d'équité salariale du SCT puisque ses cinq catégories d'emplois représentées, soit les pharmaciens, les chefs de département de pharmacie 1, les chefs de département de pharmacie 2, les chefs de département de pharmacie 3 et les chefs de département de pharmacie 4, sont toutes à prédominance féminine. L'A.P.E.S. a donc participé activement à toutes les étapes du programme général d'équité salariale du secteur parapublic qui touche près de 17 000 salariés et qui devrait, selon l'échéancier établi, se terminer avec le versement des ajustements salariaux au printemps 2010.





## Introduction

De nombreux programmes d'équité salariale du SCT ont débuté en 2001. À cette époque, l'un d'eux visait notamment les pharmaciens d'établissements de santé ainsi que les professionnels de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et collèges) et de la santé et des services sociaux.

Les programmes débutés en 2001 ont toutefois dû être interrompus en 2004 à la suite de la décision du 9 janvier de la Cour supérieure, rendue par l'honorable Carole Julien, juge, invalidant le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale alors en vigueur. Le SCT devait en conséquence reprendre les programmes dans leur ensemble sous l'égide du chapitre II de la Loi.

Le 25 mai 2006, la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (2006, c. 6), a été sanctionnée. L'article 1 de cette loi remplaçait le deuxième alinéa de l'article 3 de la Loi sur l'équité salariale qui prévoyait dorénavant que le SCT devenait, par cette modification, l'employeur de deux entreprises distinctes, soit la fonction publique et le secteur parapublic (comprenant le secteur de la santé et des services sociaux ainsi que celui de l'éducation).

L'article 2 de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale de 2006 prévoyait quant à lui, pour le personnel syndiqué, qu'il ne pouvait y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées dans l'entreprise constituée par le secteur parapublic.

La formation du comité d'équité salariale pour le programme général du secteur parapublic, dont faisaient partie les salariés représentés par l'A.P.E.S., a été réalisée le 12 juin 2006. L'A.P.E.S. détenait un siège au sein de ce comité formé de douze représentants des salariés et de six représentants de l'employeur.

Après avoir complété les deux premières étapes de l'exercice d'équité salariale prévues à la Loi, soit l'identification des catégories d'emploi et la détermination de la méthode





d'évaluation des catégories d'emplois, le comité d'équité salariale a procédé au premier affichage requis par la loi le 21 juin 2007.

À la suite des commentaires reçus des salariés et de la prise de connaissance d'une décision de la Commission d'équité salariale, le comité d'équité salariale a décidé de reprendre ultérieurement le premier affichage afin d'inclure dans le programme certaines catégories d'emplois qui avaient été exclues erronément de celui-ci. À ce jour, la reprise du premier affichage n'a toujours pas eu lieu.

Les travaux du programme général d'équité salariale du SCT pour le secteur parapublic se sont toutefois poursuivis. Des enquêtes supplémentaires à celles effectuées en 2002-2003 ont été réalisées au printemps 2008, des évaluateurs ont été embauchés et formés par les diverses parties au programme et les évaluations des catégories d'emplois ont été amorcées à l'aide de la méthode d'évaluation adoptée.

Les représentants de l'employeur ont remis le 19 décembre 2008 aux représentants des salariés, un premier dépôt de cotes patronales pour 60 catégories d'emplois des secteurs de la santé et de l'éducation. Un second dépôt de cotes patronales pour 90 autres catégories d'emplois a eu lieu le 9 mars 2009. Aucun échange entre les parties n'a encore eu lieu sur ces 150 catégories d'emploi.

Le dossier d'équité salariale du SCT pour le secteur parapublic en était donc rendu à ce point au moment du dépôt du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, le 12 mars 2009.





## **L'impact des modifications proposées**

À l'instar de syndicats qui en ont fait état les 25 et 26 mars derniers, l'A.P.E.S. reçoit favorablement le projet de loi no 25 dans son ensemble. Une révision de la Loi sur l'équité salariale après 12 ans d'existence dans le but d'améliorer les mécanismes menant à l'atteinte de l'équité salariale, confirme l'importance d'une telle valeur dans notre société québécoise.

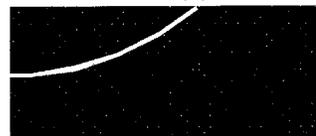
L'A.P.E.S. est d'avis que la précision des éléments qui doivent être inclus dans l'affichage, la détermination d'un délai impératif pour effectuer le maintien de l'équité salariale et l'élargissement des pouvoirs de la Commission de l'équité salariale permettront aux catégories d'emplois à prédominance féminine de bénéficier d'une rémunération juste et équitable.

Toutefois, nous nous interrogeons plus particulièrement sur les impacts potentiellement néfastes pouvant résulter de l'application de certains articles de ce projet de loi. Nous vous soumettons donc dans les lignes qui suivent nos préoccupations et recommandations sur ces articles spécifiques du projet de loi.

### ***La scission du programme général du secteur parapublic en deux programmes distincts***

Ce projet de loi prévoit notamment, pour une seconde fois depuis 2001, une scission dans le dossier du programme général d'équité salariale du SCT. L'entreprise visée par le programme général du SCT a d'abord été scindée en deux entreprises distinctes. Rappelons-nous que le 25 mai 2006, une modification à la Loi sur l'équité salariale prévoyait que le SCT devenait l'employeur de deux entreprises distinctes, soit la fonction publique et le secteur parapublic. De ce fait, deux programmes d'équité salariale devaient être effectués. Or, l'article 3 du présent projet de loi scinde quant à lui le programme général du secteur parapublic en deux programmes, l'un pour les collègues et les commissions scolaires et l'autre pour les établissements de santé et de services sociaux, ce qui à notre avis peut engendrer des effets pervers pour les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le programme général du SCT pour le secteur parapublic.

En effet, des consultants externes nous ont confirmé, après analyse, que les catégories d'emplois traditionnellement





féminines que l'on trouve dans le secteur de la santé et des services sociaux pour les professionnels et le personnel d'encadrement, pourraient être fortement désavantagées par la scission proposée par le projet de loi. Comme la grande majorité des catégories d'emplois à prédominance féminine du programme général d'équité salariale du SCT se trouvent dans le secteur de la santé et des services sociaux et que les catégories d'emplois du secteur de l'éducation sont, à quelques exceptions près, des catégories d'emplois à prédominance masculine, la modification apportée par l'article 3 du projet de loi fait perdre aux catégories d'emplois à prédominance féminine du secteur de la santé et des services sociaux des comparateurs masculins importants.

De plus, pour une même valeur d'emploi, les résultats des évaluations faites par les évaluateurs représentant les salariés du secteur de la santé et des services sociaux, démontrent que certaines catégories à prédominance masculine du secteur de l'éducation bénéficient d'une rémunération plus élevée que les catégories à prédominance féminine du secteur de la santé et des services sociaux correspondantes. Le résultat d'une scission serait en conséquence un ajustement salarial globalement moins important pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. De plus, certaines autres catégories d'emplois à prédominance féminine, qui auraient eu droit à un ajustement avant la scission, pourraient même ne plus pouvoir bénéficier d'un tel ajustement. L'objectif de la Loi sur l'équité salariale pourrait ainsi ne pas être atteint par cette modification.

Par ailleurs, nous ne pouvons que nous interroger sur les motifs justifiant la modification proposée à l'article 3 du projet de loi puisque le législateur a précisé, à l'article 11 de la Loi sur l'équité salariale actuellement en vigueur, que dans l'entreprise du secteur parapublic (regroupant l'éducation et la santé et les services sociaux) il ne pouvait y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées.

Le législateur utiliserait en somme deux poids deux mesures à l'intérieur d'une même loi puisque les salariés syndiqués, tant du secteur de l'éducation que du secteur de la santé et des services sociaux, seraient visés par un seul et même programme d'équité salariale alors que le personnel d'encadrement des deux mêmes secteurs ferait pour sa part partie de deux programmes distincts.



De plus, trois types de professionnels sont actuellement visés par le programme général d'équité salariale du SCT pour le secteur parapublic, soit les pharmaciens des établissements de santé (incluant les chefs des départements de pharmacie), les biochimistes cliniques et les physiciens médicaux. À part ces trois groupes de professionnels, le programme vise exclusivement le personnel d'encadrement des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Dans l'analyse des emplois visés par le programme général d'équité salariale du SCT, certaines difficultés ont été rencontrées par les évaluateurs en raison des différences notables entre les emplois de professionnels et les emplois d'encadrement. Pour les pharmaciens d'établissements, le contact humain avec les patients en vue de les conseiller sur leur médication ou encore les interventions directes faites pour ajuster ou surveiller la thérapie médicamenteuse sont au cœur de leurs activités. Pourtant, ces particularités importantes des emplois de professionnels ne sont actuellement pas considérées dans l'évaluation des catégories d'emplois à l'aide de la méthode adoptée. Des facteurs tels que la responsabilité à l'égard des personnes ou encore la mise à jour des connaissances évaluent des caractéristiques de moindre importance pour l'ensemble du personnel d'encadrement et n'ont donc pas été retenus par cette méthode d'évaluation.

Par conséquent, les effets potentiellement préjudiciables de la modification de l'article 3 par la création de deux programmes combinés à la problématique d'évaluer des professionnels de la santé au sein d'une entreprise constituée essentiellement de personnel d'encadrement nous amènent à considérer qu'un programme distinct devrait être créé pour les professionnels non syndiqués, soit les pharmaciens des établissements de santé, les biochimistes cliniques et les physiciens médicaux. En effet, seul un tel programme permettrait à notre avis de rendre justice aux catégories d'emplois de professionnels et surtout, d'assurer une évaluation juste et équitable des cinq catégories d'emplois à prédominance féminine que l'A.P.E.S. représente.

Enfin, le jugement rendu par la Cour supérieure annulant le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale démontre clairement que cette Loi ne peut comporter de dispositions qui maintiennent la discrimination et qu'elle doit mettre en place les mesures appropriées pour s'assurer que son objectif premier soit atteint, soit le fait 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.*

**Recommandation de l'A.P.E.S.**

*L'Association recommande que l'article 3 fasse état de trois programmes distincts, soit un pour les collèges et les commissions scolaires, un autre pour le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux, et un dernier regroupant les pharmaciens des établissements de santé, les biochimistes cliniques et les médecins médicaux.*

***Le maintien de l'équité salariale***

Considérant l'état des travaux dans le programme d'équité salariale dont l'A.P.E.S. fait partie, et bien que l'obligation d'effectuer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans les entreprises nous semble être un élément primordial, nous avons pu constater que les nouvelles modalités proposées par l'article 21 du projet de loi quant au maintien de l'équité salariale s'opposent de façon évidente aux intérêts des catégories d'emplois à prédominance féminine de notre programme.

En effet, si l'article 21 est adopté tel que proposé, aucun ajustement salarial en lien avec la notion du maintien de l'équité salariale ne sera accordé aux salariés visés par notre programme avant 2016, écartant ainsi le maintien de l'équité salariale pour toute la période allant de 2001 à 2016, soit près de quinze ans. Il nous apparaît donc que cette modification à la Loi sur l'équité salariale nuit à l'atteinte de l'objectif de cette même Loi.

Ainsi, l'article 40 de la Loi sur l'équité salariale actuellement en vigueur prévoit sans plus de précisions que l'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise. Dans ce contexte, nous approuvons le fait que l'article 21 du projet de loi n° 25 apporte un meilleur encadrement en ce qui concerne le maintien de l'équité salariale. Le fait que cet exercice doive être effectué à tous les cinq ans assure le respect du principe de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.





Toutefois, l'élément du programme d'équité salariale servant de point de référence pour débiter le maintien de l'équité salariale rend, dans certaines situations, celui-ci théorique. En effet, l'article 21 de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, qui propose l'ajout de l'article 76.1, prévoit que le maintien doit être effectué à tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76. Cet affichage contient la réponse du comité d'équité salariale aux commentaires des salariés à la suite du deuxième affichage requis par la Loi sur l'équité salariale, qui survient lorsque les ajustements salariaux ont été déterminés par le comité. Dans la réalisation du maintien de l'équité salariale, l'article 76.3, proposé par l'article 21 du projet de loi, énonce que le comité de maintien de l'équité salariale, ou à défaut l'employeur, doit, lorsqu'il a évalué le maintien, en afficher les résultats dans un endroit visible.

Or, l'article 76.5 précise que les ajustements salariaux dus aux salariés en vertu du maintien de l'équité ne s'appliquent qu'à compter de la date de l'affichage de l'article 76.3. Dans le cadre du programme général d'équité salariale du SCT pour le secteur parapublic, l'application des délais proposés par les articles 76.1 à 76.5 aurait pour conséquence qu'aucun maintien ne serait effectué durant une période de quinze ans à compter de la date à laquelle le programme d'équité salariale devait être complété.

La Loi sur l'équité salariale, lorsqu'adoptée en 1996, visait à promouvoir une valeur sociale importante, soit un salaire égal pour un emploi de valeur égale. Les nouvelles règles du maintien de l'équité salariale proposées font en sorte que non seulement certaines catégories d'emplois chez des employeurs n'ayant pas encore complété le programme d'équité salariale ne bénéficieront pas de ce principe advenant des modifications à leurs fonctions ou la création de nouveaux postes, mais créent aussi une iniquité flagrante entre les employeurs ayant complété leur programme à temps, soit au plus tard le 21 novembre 2001, et les employeurs ayant négligé de le faire à l'intérieur des délais impartis.

Sur cet enjeu, l'A.P.E.S. tient à souligner l'engagement du ministre du Travail pris tout récemment en commission parlementaire à l'effet d'obliger le maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2010 pour toutes les entreprises et tient pour acquis que cette modification sera apportée au projet de loi. Cependant, nous considérons que le caractère proactif de la Loi sur l'équité salariale ne pourra malgré cela être respecté



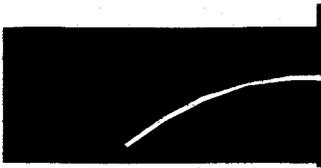
puisqu'un délai de neuf ans perdurera entre le versement des ajustements salariaux et le maintien de l'équité salariale.

**Recommandation de l'A.P.E.S.**

*L'Association recommande que les employeurs soient obligés d'effectuer le maintien de l'équité salariale dans les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76, ou au plus tard à compter du 21 novembre 2006.*

*L'Association recommande de plus que les ajustements salariaux dus en vertu du maintien de l'équité salariale s'appliquent à compter de la date à laquelle le maintien doit être effectué.*





## Conclusion

Ce projet de loi portant sur les modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale comporte des éléments pertinents visant à clarifier l'application de cette Loi pour l'ensemble des entreprises au Québec. En ce sens, de nombreux groupes ont exprimé leur satisfaction face à ce projet de loi et l'A.P.E.S. ne peut que se joindre à eux.

Toutefois, des modifications incluses au projet de loi peuvent avoir des impacts pervers sur certaines catégories d'emplois à prédominance féminine, dont les cinq catégories de pharmaciens représentées par l'A.P.E.S. Cette situation est fort préoccupante.

De même, les professionnels de la santé constituent un groupe distinct qui revendique le droit à une évaluation juste et équitable dans le contexte de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Voilà la raison centrale qui motive l'A.P.E.S. à demander la création d'un troisième programme regroupant les pharmaciens des établissements de santé, les biochimistes cliniques et les physiciens médicaux. Ce faisant, nous sommes persuadés que l'objectif central de la Loi qui vise à corriger des 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 sera rencontré.

