



TOUT SAVOIR SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ce bulletin vise à répondre à plusieurs questions qui nous ont été transmises par les hygiénistes du travail. Il fait également suite à notre conférence téléphonique du 12 mai lors de laquelle nous avons eu l'occasion de discuter des enjeux et des pistes de solutions touchant votre titre d'emploi.

L'équité salariale, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit du droit des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine (aussi appelé emploi féminin ou emploi traditionnellement occupé par des femmes) de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur.

Ce droit est prévu par la loi sur l'équité salariale (LES) dont l'objectif 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 au sein d'une entreprise.

Si la Charte des droits prévoit déjà salaire égal pour un travail égal, la loi sur l'équité salariale va plus loin et exige un salaire égal pour un travail différent mais équivalent, de même valeur dans toute entreprise de plus de 10 salarié(e)s.

L'équité salariale, comment l'atteindre ?

Il ne serait pas pertinent de faire l'explication complète et détaillée de la méthode et des outils utilisés dans le cadre du programme d'équité salariale pour les salarié(e)s des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation. Quelques explications s'imposent néanmoins.

L'exercice initial d'équité salariale a été réalisé conjointement par les organisations syndicales et le gouvernement en 2006 avec effets rétroactifs à novembre 2001. Les parties ont d'abord recensé les catégories d'emploi des réseaux, puis ont identifié la prédominance (masculine, féminine ou mixte) de chacune.

L'étape suivante a été l'évaluation des catégories d'emploi à prédominance masculine afin de leur attribuer un rangement (une valeur, un score). Mises les unes à la suite des autres, ces catégories d'emplois masculines dûment rangées forment ce que l'on appelle la courbe de l'équité salariale.

IMPORTANT

La catégorie d'emploi Hygiéniste du travail est une catégorie masculine. Elle a donc été utilisée pour tracer la courbe de l'équité sur laquelle les catégories féminines doivent minimalement se situer. Une fois cette courbe tracée, les parties ont fait l'évaluation des catégories d'emploi à prédominance féminine, également aux fins d'attribution d'un rangement. La dernière étape a été celle des ajustements salariaux. Si une catégorie d'emploi à prédominance féminine de même rangement qu'une catégorie à prédominance masculine recevait un salaire moins élevé, une correction à la hausse était effectuée pour que le salaire soit le même. En d'autres termes, il s'agissait de prendre les catégories d'emploi à prédominance féminine sous la courbe et les remonter sur la courbe.

Une fois cette exercice fait, donc une fois l'équité salariale atteinte, encore faut-il la maintenir afin d'éviter l'apparition de nouvelles discriminations dans les échelles salariales. La LES oblige donc l'employeur à faire un exercice de maintien de l'équité salariale.



LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Si la LES oblige les parties à réaliser l'exercice initial d'équité conjointement, elle donne cependant le droit à l'employeur de s'assurer du maintien seul. C'est le gouvernement a fait pour les deux exercices de maintien à ce jour, celui des 31 décembre 2010 et 2015. Cette décision donne cependant le droit aux individus visés de contester les résultats de ces exercices. Comme nous vous l'avons mentionné, les individus qui souhaitent contester les résultats de l'exercice de maintien avaient jusqu'au 20 mai pour le faire.



Est-ce que les catégories d'emploi à prédominance masculine peuvent réclamer des ajustements?

Une précision s'impose, il n'est pas possible pour les personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine, dont celle d'hygiéniste du travail, de contester l'exercice de maintien et de réclamer un ajustement salarial sur la base de changements dans les tâches, les fonctions et les responsabilités. La commission de l'équité salariale a déclaré irrecevables toutes les plaintes de cette nature qui lui ont été soumises.

Y a-t-il d'autres pistes de solution envisageables que l'équité salariale pour faire avancer le dossier des hygiénistes?

Lors de la dernière négociation sectorielle, la Fédération des professionnelles était en demande pour introduire à la convention collective la possibilité d'évaluer toutes les catégories d'emploi, sans égard à leur prédominance, dès lors qu'un changement significatif des tâches, des responsabilités, des compétences, etc. se produisait. Nous n'avons pas réussi à obtenir ce gain.

Des discussions en ce sens ont aussi eu lieu à la table centrale, sans résultat. La CSN et la fédération des professionnelles sont actuellement en réflexion afin de trouver des solutions pour introduire cette possibilité aux catégories d'emploi masculines.

La révision de la nomenclature des titres d'emploi

Lors d'une rencontre avec des hygiénistes du travail qui a eu lieu le 12 mai dernier, plusieurs titulaires de ce titre d'emploi nous ont fait part du fait que, bien que l'exigence académique officielle pour l'exercice de la profession soit le diplôme terminal de premier cycle, la maîtrise est généralement exigée et demandée.

La généralisation de cette exigence académique pourrait ouvrir une porte dans le dossier des revendications salariales des hygiénistes du travail. En effet, la convention collective prévoit qu'un syndicat peut demander une modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire. La nomenclature des titres d'emploi est un document officiel qui fait état des descriptions de tâches de tous les titres d'emploi du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que des exigences de scolarité.

Plus encore, l'entente de principe intervenu le 18 décembre 2015 à la table de négociation sectorielle de la FP-CSN prévoit la mise en place d'un comité de révision de la nomenclature où les parties discuteront des modifications à apporter au document. Or, la convention collective mentionne aussi qu'un autre comité appelé comité national des emplois a notamment comme mandat de déterminer le rangement applicable à tout titre d'emploi pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Une demande de modification de la nomenclature pour prévoir l'exigence de la maîtrise pourrait donc être une piste de solution dans le dossier. Il est cependant nécessaire de documenter le dossier et d'évaluer l'ensemble des répercussions d'une telle demande avant de procéder. Ainsi, la FP-CSN évaluera le caractère généralisé de l'exigence de maîtrise et la pertinence d'éventuellement modifier la nomenclature en ce sens et finalement procéder à la réévaluation de l'emploi sur cette nouvelle base.

Cette démarche nécessitera la participation du plus grand nombre possible d'hygiéniste du travail. Nous solliciterons certains d'entrevous au cours des prochaines semaines afin de collecter l'information nécessaire à cette étape d'analyse et d'évaluation. Nous prévoyons être en mesure de compléter la cueillette de données à l'automne prochain.

LA RECLASSIFICATION

Certains hygiénistes du travail nous ont questionnés sur la possibilité d'être reclassifié dans le titre d'emploi d'agent de planification, de programmation et de recherche (APPR).

Le meilleur moment pour entreprendre une démarche de reclassification est lors de la signature de la nouvelle convention collective nationale. En effet, la convention collective nationale prévoit que l'employeur doit préciser le titre d'emploi de chaque personne salariée dans les 45 jours de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention. Il est alors possible de demander d'être reclassé dans un autre titre d'emploi.*

Pour convaincre l'employeur de la légitimité de la demande de reclassification, il faut être en mesure de démontrer que la personne salariée accomplit de façon régulière une majorité de tâches relevant d'un autre titre d'emploi. Dans le cas qui nous occupe, il faut donc démontrer pour chaque personne qui ferait une demande que la majorité des tâches effectuées relève du titre d'emploi d'agent de planification, de programmation et de recherche et non de celui d'hygiéniste du travail.

Afin de faire cette estimation, il faut se référer au libellé des différents titres d'emploi :

Hygiéniste du travail

Personne qui exerce des activités de conception et d'actualisation des programmes d'identification, d'évaluation et de surveillance de l'ensemble des composantes de la qualité du milieu du travail. Elle formule également les recommandations jugées appropriées aux différents intervenants en santé et sécurité du travail.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en sciences pures ou en sciences appliquées.

Agent de planification, de programmation et de recherche (APPR)

Personne qui est chargée d'un ou plusieurs programmes dans le but de fournir une assistance professionnelle au développement des services. Elle assure les activités de recherche nécessaires à l'identification et à l'évaluation des ressources et des besoins. Elle conçoit et propose les plans et programmes de développement en vue d'assurer une planification adéquate des services. Elle fournit ses conseils relativement à l'implantation ou à l'amélioration de programmes et/ou de services. Elle peut participer aux différentes activités d'enseignement et de formation. Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en économique, en sciences de l'administration ou en sciences sociales ou dans une autre discipline appropriée.

Un travail de documentation préalable est donc également nécessaire pour évaluer les chances de succès d'une éventuelle demande de reclassification. Il faut, notamment, que chaque personne rédige ou précise sa description de tâches. Cette description doit être la plus précise et contemporaine possible et il faut identifier le pourcentage de temps alloué à chaque tâche. Nous comparons ensuite cette description de tâches avec les libellés des titres d'emploi afin de déterminer de quel titre d'emploi relève la majorité des fonctions exercées.

Il faut préciser qu'une personne qui effectuerait des tâches relevant d'un autre titre d'emploi de façon accessoire, c'est-à-dire que ces tâches ne représentent pas une part importante de son travail quotidien, ne peut obtenir une reclassification. Il en va de même des tâches qui ne sont pas exclusives à un titre d'emploi, soit les tâches qui peuvent être effectuées par plusieurs titres d'emploi différents. La seule présence de ces tâches accessoires ou non exclusives est normalement jugée insuffisante pour conduire à une reclassification.

Si vous considérez qu'une demande de reclassification serait envisageable pour votre poste, nous vous recommandons de faire appel à votre syndicat. Nous pourrions vous aider à documenter et à évaluer votre dossier. Puisque la convention collective nationale n'est toujours pas signée, nous aurons le temps de faire cet exercice avant que les avis précisant les titres

*Considérant l'existence d'interprétations différentes de la convention collective concernant le droit de procéder à une reclassification dans un autre titre d'emploi, nous recommandons que les reclassifications fassent l'objet d'une entente tripartite entre la personne salariée, le syndicat et l'employeur.