

Montréal, le 6 février 2007

Commission de l'Équité salariale  
Secrétariat de la Commission de l'Équité salariale  
200, chemin Sainte-Foy, 4e étage  
Québec (Québec) G1R 6A1

À l'attention de : Madame Martine Bégin, secrétaire générale

Objet : Plainte à la Commission de l'Équité salariale concernant la catégorie  
d'emploi de psychologue  
Programme du Conseil du trésor, secteurs de la santé et de l'éducation

---

Madame la secrétaire générale,

Nous venons de prendre connaissance de l'Avis à la suite du deuxième affichage pour le programme d'équité salariale du Conseil du trésor dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation (annexe 1). Cet avis indique que : *Le Comité d'équité salariale a convenu de cet avis et les parties ont signé ce document lors de la rencontre tenue à Québec le 14 décembre 2006.*

Suite à la lecture de cet avis, nous désirons déposer une plainte en vertu de l'article 15 de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001; ci-après «la Loi») et demander à la Commission de faire enquête pour assurer le respect de la Loi. La présente est formulée à titre individuel ainsi qu'à titre de président de l'Association des psychologues du Québec. L'Association représente plus de 1 000 psychologues pratiquant au Québec dont une majorité dans le secteur parapublic.

### **Reconnaissance de la catégorie de psychologue comme étant à prédominance féminine**

Au moment du second affichage, la catégorie d'emploi de psychologue n'avait pas été reconnue comme étant à prédominance féminine. Après des pressions auprès des organisations syndicales et du gouvernement, cette catégorie a enfin été reconnue à prédominance féminine.

Il est étonnant qu'il ait fallu faire pression pour que la Loi soit respectée. Cela indique d'emblée que le comité n'avait aucune préoccupation à l'égard de cet emploi, puisque les informations qu'il détenait démontraient sans équivoque qu'il s'agissait d'un emploi à prédominance féminine.

### **Violation de l'article 15 de la Loi**

Après avoir reconnu la prédominance féminine, le comité déclare qu'*aucun correctif n'a été identifié* pour les psychologues.

Nous avons toutes les raisons de croire qu'il s'agit d'un cas de violation de l'article 15 de la Loi. À notre avis, le comité a agi de manière arbitraire et négligente de telle sorte qu'il a violé la Loi en procédant avec discrimination à l'égard des psychologues.

Cet avis devait informer les psychologues sur l'évaluation et la comparaison de leur emploi. Or, le Comité ne présente que ce qu'il appelle des *rangements* sans donner d'information de comparaison et sans spécifier l'évaluation des différents sous-facteurs de l'outil.

### **Absence d'évaluation**

Nous sommes convaincus que le Comité n'a pas procédé à une véritable évaluation de l'emploi de psychologue.

Selon les informations qui nous ont été transmises par des représentants syndicaux, le Comité, au contraire de ce qu'il a fait avec les autres emplois, n'a procédé à aucune enquête, n'a fait remplir aucun questionnaire et n'a donc analysé aucune donnée fournie par les psychologues elles-mêmes.

L'évaluation alléguée à l'Avis n'est pas une évaluation au sens de la Loi mais plutôt une entente entre les membres du comité sur un rangement. Il ne faut pas oublier que la reconnaissance de la prédominance a été tardive, mais surtout qu'elle est survenue après une *entente négociée* sur l'enveloppe destinée à régler l'équité salariale. La notion même de négociation d'une somme d'argent pour régler l'équité est contraire à la Loi.

Il n'est pas surprenant que dans un tel contexte l'emploi de psychologue dont le salaire était le plus élevé parmi les professionnels du programme n'ait pas été augmenté dans le cadre d'une *entente* entre les représentants syndicaux et le Conseil du trésor.

Nous sommes convaincus que les psychologues ont fait l'objet d'un traitement discriminatoire, arbitraire ou relevant d'une négligence grave et flagrante. Pourquoi cet emploi n'a-t-il pas bénéficié du même genre de traitement que les autres emplois (enquête sur le terrain, questionnaire, participation de salariées visées par l'évaluation etc.)?

Nous soulignons de plus que la psychologue est la seule professionnelle du programme qui doit détenir une maîtrise universitaire pour obtenir le droit de pratique. De ce fait, et compte tenu de la valeur de son emploi, elle a toujours été payée à un niveau supérieur aux autres emplois professionnels du programme, ce qui n'est dorénavant plus le cas. Pourtant, aucun élément relevant des autres sous-facteurs d'évaluation des emplois ne permet de justifier un écart qui viendrait compenser la différence dans le niveau de formation.

### **Demande d'enquête et d'intervention**

Nous demandons que la Commission procède de toute urgence à une enquête approfondie sur le déroulement des travaux du Comité à l'égard de la catégorie d'emploi de psychologue.

Le processus qui a déterminé la valeur de l'emploi de psychologue est entaché d'arbitraire, de mauvaise foi, de discrimination et de négligence grave au point d'empêcher l'atteinte de l'objectif de la Loi.

Nous demandons à la Commission de faire respecter intégralement la Loi dans son ensemble et plus particulièrement l'article 15. La Commission a le devoir de s'assurer que le droit fondamental à la non discrimination salariale est respecté.

### **Demande d'ordonnance intérimaire**

Nous demandons à titre d'ordonnance intérimaire spécifique que la Commission :

*Ordonne au comité d'équité salariale de nous fournir sans délai l'évaluation du niveau accordé dans l'outil pour chacun des sous-facteurs ainsi que la cote et ce, tant pour l'emploi de psychologue que pour les autres catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine se situant dans les rangements 19 et supérieurs.*

Nous demandons que la Commission enquête de manière approfondie sur les différentes rencontres et discussions (procès verbaux, rapports du comité ou des sous-comités) relatives aux psychologues.

Enfin, nous demandons que l'évaluation de la catégorie de psychologue soit effectuée à nouveau, et plus spécifiquement que le comité procède à une enquête en utilisant le questionnaire sur lequel les parties se sont entendues incluant le mode d'échantillonnage habituellement utilisé. Une fois l'enquête effectuée, nous demandons que l'évaluation soit reprise.

Pour assurer que le processus soit non discriminatoire et ne donne pas lieu à une *entente* sans rapport avec la valeur réelle de cet emploi, nous demandons que des représentants des psychologues soient présents à toutes les étapes de l'évaluation y compris celle des discussions des membres du Comité. Ces représentants seraient choisis par les psychologues qui auront déposé des plaintes à la Commission et pourront intervenir pour faire valoir leur point de vue.

Comme il s'agit de droits fondamentaux, nous demandons qu'une véritable audition nous permette d'être entendus afin que nous puissions fournir à la Commission tous les faits, tant par preuve documentaire que par témoignage, incluant les témoignages de membres du Comité.

Nous demeurons à la disposition de la Commission pour faciliter la tenue de son enquête et lui donner toute information qu'elle jugera utile.

Charles Roy, psychologue pratiquant au CSSS Cœur-de-l'Île  
Président de l'Association des psychologues du Québec