

## **COMMUNIQUÉ**

*Pour diffusion immédiate*

### *Commission parlementaire sur l'équité salariale*

## **Les pharmaciens d'hôpitaux demandent un programme distinct**

(Montréal, le 30 mars 2009) – Dans son mémoire transmis aujourd'hui dans le cadre de la commission parlementaire sur l'équité salariale, l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (A.P.E.S.) s'inquiète des impacts de la scission du programme général d'équité salariale sur l'évaluation des emplois dont font partie les pharmaciens hospitaliers. Elle recommande la création d'un programme spécifique pour les professionnels de la santé non syndiqués.

#### **Perte de comparateurs masculins**

Les pharmaciens hospitaliers font partie du programme général d'équité salariale du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) pour le secteur parapublic, programme en cours de réalisation.

L'article 3 du projet de loi prévoit scinder ce programme en deux. Ainsi, un programme ciblerait dorénavant les collèges et les commissions scolaires exclusivement, et l'autre, les établissements de santé et de services sociaux. L'A.P.E.S. est d'avis que cette division pénalise les emplois à prédominance féminine en santé, dont celui de pharmacien d'établissement.

« Les catégories d'emplois du secteur de l'éducation sont, sauf exceptions, des catégories d'emplois à prédominance masculine. La majorité des catégories d'emplois à prédominance féminine du programme général du secteur parapublic se trouvent dans le secteur de la santé et des services sociaux. Des avis externes nous confirment que la modification apportée par l'article 3 fait perdre des comparateurs masculins importants aux catégories d'emplois de ce deuxième secteur. Cela s'avère désavantageux pour des groupes comme le nôtre, composé à 78 % de femmes », a expliqué Linda Vaillant, directrice générale de l'A.P.E.S.

L'A.P.E.S. s'interroge par ailleurs sur les raisons d'être de l'article 3 alors que l'article 11 de la loi en vigueur stipule ce qui suit :

*« Dans l'entreprise du secteur parapublic, il ne peut toutefois y avoir qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées. »*

« Selon notre compréhension, un seul et même programme inclurait les salariés syndiqués, tant du secteur de l'éducation que du secteur de la santé et des services sociaux, alors que deux programmes distincts seraient déployés pour le personnel d'encadrement des deux mêmes secteurs. Pourquoi cette approche de deux poids deux mesures au sein de la même loi? », questionne M<sup>me</sup> Vaillant.

#### **Les professionnels de la santé non syndiqués : un groupe distinct**

Après analyse, l'A.P.E.S. considère que le projet de loi doit inclure un troisième programme visant les groupes de professionnels non syndiqués, soit les pharmaciens hospitaliers (incluant les chefs de départements de pharmacie), les biochimistes cliniques et les physiciens médicaux.

En effet, l'analyse des emplois visés par le programme général d'équité salariale du secteur parapublic a mis en évidence des difficultés d'évaluation attribuables aux différences entre les emplois de professionnels et les emplois d'encadrement. Par exemple, des facteurs tels que la responsabilité à l'égard des personnes ou encore la nécessité d'une mise à jour des connaissances sont inhérents au travail des pharmaciens hospitaliers et des professionnels de la santé, mais de moindre importance pour l'ensemble du personnel d'encadrement. La méthode choisie pour l'évaluation des catégories d'emplois ne prend pas ce type de facteurs en considération.

Étant donné les effets potentiellement préjudiciables de la création de deux programmes et la problématique que pose l'évaluation des professionnels de la santé au sein d'un regroupement formé essentiellement de personnel d'encadrement, l'A.P.E.S. propose donc de créer un programme distinct pour les professionnels non syndiqués (pharmaciens des établissements de santé, biochimistes cliniques et physiciens médicaux). À son avis, seul un tel programme permettrait de rendre justice aux catégories d'emplois de professionnels évaluées.

L'article 3 ferait ainsi état de trois programmes distincts, soit celui pour les collègues et les commissions scolaires, celui pour le personnel d'encadrement du secteur de la santé et des services sociaux et celui pour les pharmaciens des établissements de santé, les biochimistes cliniques et les physiciens médicaux.

### **Un projet de loi positif dans l'ensemble**

L'A.P.E.S. est dans l'ensemble favorable au projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Elle est satisfaite des dispositions du projet de loi telles que la précision des éléments qui doivent être inclus dans l'affichage prévu à l'exercice d'équité salariale, 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.

Pour l'A.P.E.S., la révision de la Loi sur l'équité salariale après douze 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.

### **À propos de l'A.P.E.S.**

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 représente environ 1320 pharmaciens œuvrant dans quelque 125 établissements publics de santé du Québec, principalement des centres de santé et de services sociaux – CSSS (qui regroupent différents centres, tels que centres hospitaliers de soins généraux, de soins aigus, de soins de longue durée, centres hospitaliers universitaires ou affiliés, instituts, centres de réadaptation et CLSC).

Source : Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (A.P.E.S.)

Renseignements : France Bouffard  
Sphère Communication  
514 286-2772, poste 10 / cell. 514 718-4811