

## Discrimination systémique dans le secteur public : une triste réalité

Malgré les avancées réalisées quant aux droits des femmes, une discrimination systémique perdure à leur endroit dans le secteur public québécois.

En février 2019, l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) l'a noté dans son rapport de recherche intitulé *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec : L'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public*. En voici quelques constats.

### *Un recul du pouvoir d'achat dans l'administration québécoise*

L'IRIS compare l'évolution du pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise à celle d'autres secteurs (entreprises publiques, universités, municipalités et entreprises de 200 employés et plus). En raison des mesures d'austérité survenues au Québec depuis plus de 15 ans, le pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise accuse un recul d'environ 1,2 % depuis l'an 2 000, alors que celui des autres secteurs a connu une augmentation de 11 % en moyenne. La proportion de femmes (72,2%) au sein de l'administration québécoise est supérieure aux autres secteurs. À titre d'exemple, pour les entreprises publiques, la proportion de femmes est de 37,1 % alors que celle de l'administration municipale est de 32,4% au total.

### *Des salaires plus faibles dans l'administration québécoise*

L'IRIS présente l'écart de la rémunération entre l'administration québécoise et les entreprises publiques (sociétés d'État, agences, sociétés publiques, etc.) puisque c'est le même employeur, à savoir le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), qui constitue ultimement l'employeur de ces organisations. À cet effet, pris globalement, l'écart de la rémunération entre l'administration québécoise et les entreprises publiques est de 24 % en moyenne. Au total, les employés des entreprises publiques sont toutefois majoritairement des hommes, contrairement à ceux de l'administration québécoise.

### *Les limites de la Loi sur l'équité salariale*

Les employés de l'administration québécoise, en grande majorité des femmes, subissent une forme de discrimination systémique fondée sur le sexe, conclut l'IRIS au terme de son analyse. Selon ce dernier, « cette discrimination ne s'observe pas entre les hommes et les femmes à l'intérieur des différents sous-secteurs du secteur public, mais plutôt entre les sous-secteurs sexuellement ségrégués ». L'IRIS propose notamment de modifier la *Loi sur l'équité salariale* en permettant la mise sur pied de programmes d'équité salariale entre différents secteurs de l'économie québécoise.

## Une analyse du SPGQ

Les constats de l'IRIS sont similaires et viennent donc appuyer ceux d'une analyse réalisée préalablement par le SPGQ dans le secteur des entreprises publiques. Les constats de l'IRIS portent sur l'administration québécoise en comparaison avec d'autres secteurs, notamment celui des entreprises publiques. Or, de manière plus spécifique, existe-t-il une discrimination salariale systémique au sein des entreprises publiques (Hydro-Québec, les musées, Agence du revenu du Québec, etc.) ? Le SPGQ s'est intéressé à cette question. Pour y répondre, il convient en premier lieu de définir la notion de discrimination systémique.

### *Définition de discrimination systémique*

Les notions de *discrimination* et de *discrimination systémique* sont définies de la manière suivante dans le Grand dictionnaire terminologique de la langue française :

*Discrimination* : « Fait de déprécier une personne ou un groupe de personnes, en les traitant différemment des autres, sur la base de critères n'ayant pas de lien rationnel avec la situation. La discrimination peut notamment se faire sur la base de la couleur de la peau (racisme), du sexe (sexisme) ou de l'âge (âgisme) ».

*Discrimination systémique (associée au domaine du droit du travail, au recrutement et à l'engagement du personnel, et à l'organisation du travail)* : « Discrimination qui prend sa source dans des pratiques, usages et coutumes en apparence neutres, mais ayant des effets discriminatoires intégrés dans les structures d'emploi des entreprises qui excluent des membres de certains groupes **pour des motifs non liés aux exigences de l'emploi**<sup>1</sup> ».

---

<sup>1</sup> Nous surlignons ici.

### *Discrimination salariale systémique au sein des entreprises publiques ?*

Le tableau qui suit regroupe la majorité des entreprises publiques dont l'effectif est supérieur à 100 personnes. Elles y sont ventilées selon deux groupes : celui des organisations où les catégories d'emploi des professionnels sont composées majoritairement d'hommes (les organisations dites masculines) et celui des organisations où les catégories d'emploi des professionnels sont composées majoritairement de femmes (les organisations dites féminines).

En 2017, pour plusieurs catégories d'emploi de professionnels, les organisations masculines sont plus nombreuses à offrir des salaires élevés que les organisations féminines. En effet, pour la majorité des organisations masculines (quatre organisations sur six), les salaires de plusieurs catégories d'emploi de professionnels se situent dans le tiers le plus élevé des salaires. Pour les organisations féminines, la majorité (cinq organisations sur neuf) offre des salaires qui se situent dans le tiers le plus faible. Les écarts salariaux peuvent être importants entre les organisations. Par exemple, en comparant les salaires chez Hydro-Québec (organisation masculine) à ceux offerts au Musée de la civilisation, à Bibliothèque et Archives nationales du Québec, au Musée national des beaux-arts du Québec, à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à Revenu Québec et dans les collèges affiliés au SPGQ<sup>2</sup> (organisations féminines), l'analyse indique des écarts d'au moins 12 000 \$ favorisant Hydro-Québec.

Il n'est pas impossible que les différences salariales des catégories d'emploi des professionnels entre les organisations reposent sur les exigences des emplois. Cependant, considérant la variété des emplois dans les différentes organisations, que plusieurs emplois sont similaires d'une organisation à une autre et qu'ils nécessitent souvent une formation universitaire, les différences salariales reposent probablement sur d'autres facteurs tels que les priorités gouvernementales, les facteurs historiques, la capacité de négociation des organisations, etc. Conformément à la définition de discrimination systémique présentée plus haut, si les différences salariales des emplois des professionnels entre les organisations ne reposent pas sur les exigences des emplois, cela confirme l'existence d'une discrimination salariale systémique fondée sur le sexe au sein des entreprises publiques.

Cette discrimination n'apparaît pas au sein de chaque entreprise publique entre les hommes et les femmes, mais plutôt entre les catégories d'emploi des professionnels des différentes entreprises publiques. Un ajustement à la *Loi sur l'équité salariale* pourrait donc s'avérer nécessaire afin de pouvoir comparer les salaires d'emplois équivalents entre les entreprises publiques.

Philippe Daneau  
Conseiller à la recherche  
SPGQ

---

<sup>2</sup> Les collèges ne constituent pas des entreprises publiques. Considérant que les professionnels de plusieurs collèges sont affiliés au SPGQ et qu'ils sont composés majoritairement de femmes, les salaires de ceux-ci ont été ajoutés à titre informatif dans la présente comparaison.

**Tableau: Variation des salaires<sup>3</sup> au maximum de l'échelle salariale des catégories d'emploi du personnel professionnel\* en 2017 selon l'organisation et le sexe**

Organisations**	Variation des salaires au maximum de l'échelle salariale des catégories d'emploi du personnel professionnel retenues à des fins de comparaison	Sexe de l'ensemble des catégories d'emploi du personnel professionnel de l'organisation  (plus de 55 % pour la vaste majorité des organisations)
Hydro-Québec	93 200 \$***	Masculin
Investissement Québec	87 691 \$	Masculin
Institut national de santé publique du Québec	81 085 \$	Féminin
Société de développement des entreprises culturelles	80 612 \$	Masculin
Centre de recherche industrielle du Québec	De 79 256 \$ à 82 942 \$	Masculin
Institut national d'excellence en santé et en services sociaux	De 78 773 \$ à 80 951 \$	Féminin
École nationale de police de Québec	De 78 617 \$ à 79 960 \$	Masculin
Conseil des arts et des lettres du Québec	De 78 102 \$ à 78 773 \$	Féminin
Urgences-santé	De 77 859 \$ à 78 514 \$	Masculin
Musée d'art contemporain du Québec	De 77 684 \$ à 81 353 \$	Féminin
Revenu Québec	De 76 604 \$ à 78 773 \$	Féminin
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	De 75 220 \$ à 81 188 \$	Féminin
Musée national des beaux-arts du Québec	De 75 220 \$ à 78 773 \$	Féminin
Musée de la civilisation	De 75 220 \$ à 78 773 \$	Féminin
Bibliothèque et Archives nationales du Québec	De 75 220 \$ à 78 769 \$	Féminin

\* Les catégories d'emploi de professionnels qui ont été retenues pour fins de comparaison (elles devaient exister dans au moins 2 organisations) sont :

- Agent de la gestion financière;
- Analyste de l'informatique et des procédés administratifs;
- Architecte;
- Traducteur.
- Agent d'information;
- Attaché d'administration;
- Conseiller en communication;

L'ordonnement du tableau est basé sur le salaire le plus faible.

\*\* Les collèges affiliés au SPGQ ne correspondent pas à la notion d'entreprise publique. Cela dit, en novembre 2017, il est intéressant de constater que les salaires des principales catégories d'emploi du personnel professionnel des collèges affiliés au SPGQ varient de 79 001 \$ à 82 732 \$. Ajoutons que, au total, les catégories d'emploi du personnel professionnel des collèges sont composées majoritairement de femmes (74,8% sont des femmes).

\*\*\* Ce salaire correspond à la notion de salaire de base moyen des spécialistes chez Hydro-Québec.

Source : Demandes d'accès à l'information adressées aux organisations en novembre 2017.

Normandin Beaudry, *Étude de balisage de la rémunération globale des employés d'Hydro-Québec*, 19 mai 2016, 34 pages.

Banque de données du SPGQ.

<sup>3</sup> Pour les organisations qui n'avaient pas réglé leurs conventions collectives ou qui disposaient d'une clause de parité à la fonction publique, les salaires ont été majorés en vertu de l'entente du Front commun syndical.