

# Commission de l'équité salariale

**Rapport  
annuel  
1998**

Le contenu de cette publication a été rédigé par  
la Commission de l'équité salariale.

Cette publication a été produite par  
Les Publications du Québec  
1500-D, rue Jean-Talon Nord  
Sainte-Foy (Québec)  
G1N 2E5

Composition typographique :  
Mono-Lino

Impression :  
En septembre 1999 sur les presses  
de l'imprimerie Laurentide

Dépôt légal — 1999  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN : 2-551-18152-6  
ISSN : 1480-9818

© Gouvernement du Québec, 1999

Tous droits réservés pour tous pays.  
La reproduction par quelque procédé que ce soit  
et la traduction, même partielles, sont interdites  
sans l'autorisation des Publications du Québec.

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Parlement  
Québec

Monsieur le Président,

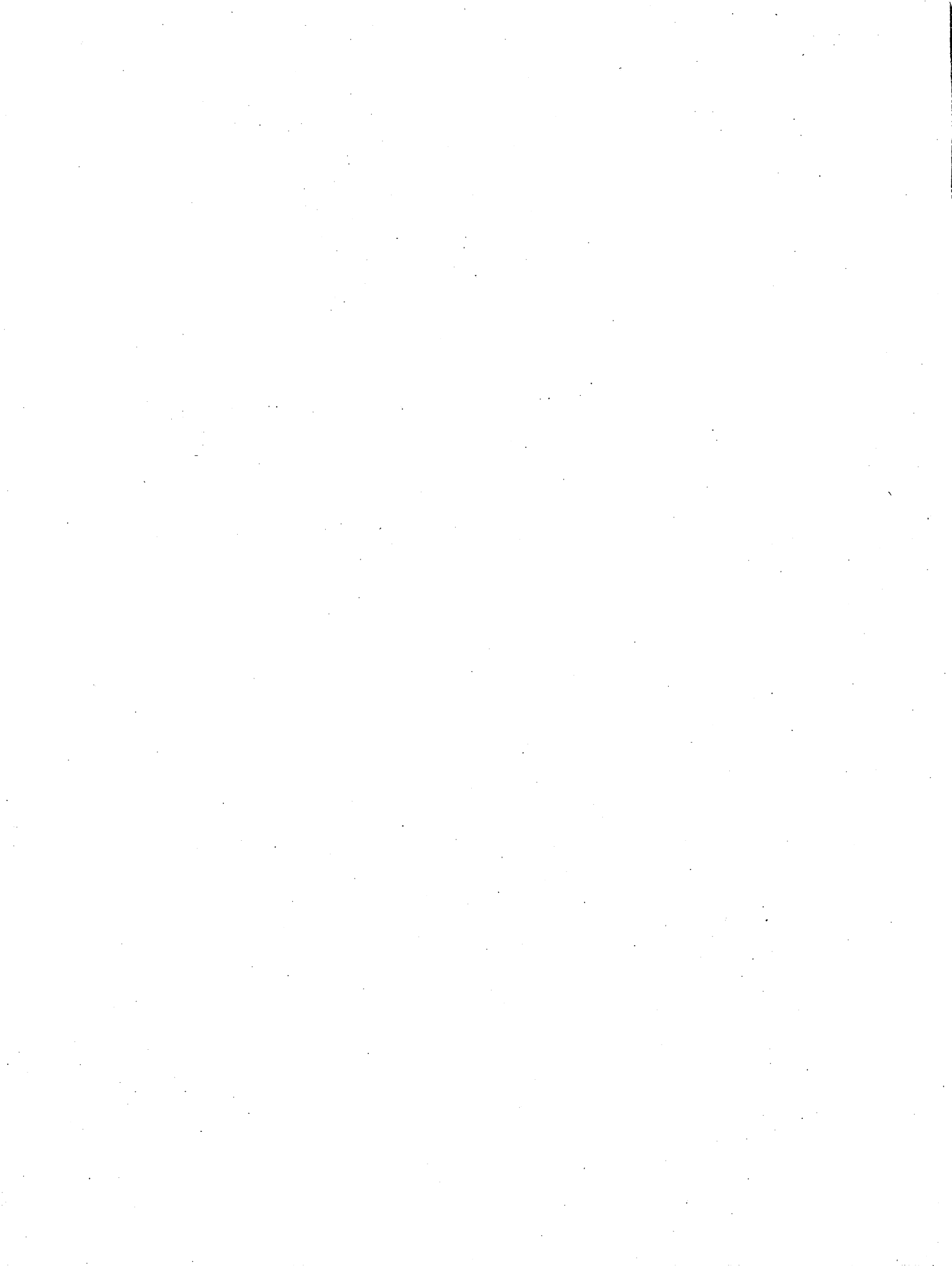
Conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel 1998 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre d'État au Travail et à l'Emploi,  
ministre du Travail et ministre responsable  
de l'Emploi,

Diane Lemieux

Québec, octobre 1999



Madame Diane Lemieux  
Ministre d'État au Travail  
et à l'Emploi,  
Ministre du Travail et  
Ministre responsable de l'Emploi  
Hôtel du Parlement  
Québec

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous soumetts le rapport  
annuel 1998 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'ex-  
pression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la  
Commission de l'équité salariale,

Jocelyne Olivier

Québec, septembre 1999



## **Table des matières**

**Mot de la présidente** 9

### **Partie I**

**La Commission** 11

---

**Loi sur l'équité salariale** 11

**Composition et mission de la  
Commission** 11

**Les unités administratives** 12

Secrétariat 12

Affaires juridiques 12

Analyse et soutien aux clientèles 12

Communications 12

Administration 12

### **Partie II**

**Actions entreprises par la Commission  
en 1998** 13

---

**Le Secrétariat** 13

**Le législatif et le réglementaire** 13

**La recherche** 13

**L'information et l'assistance** 13

**La gestion interne** 14

### **Partie III**

**Perspectives 1999** 15

---

### **Annexes**

1. Budget 1998-1999 17

2. Liste des participations à des conférences 18

3. Organigramme 19

4. Politique linguistique 20

Où s'adresser pour joindre la Commission de  
l'équité salariale 21



## Mot de la présidente

Au cours de sa deuxième année d'existence qui, en fait, a été sa première année complète, la Commission de l'équité salariale a poursuivi ses activités en vue de permettre la réalisation de l'équité salariale.

En ce sens, la Commission de l'équité salariale a travaillé au développement et à la diffusion d'outils visant à mieux faire comprendre la *Loi sur l'équité salariale* et les obligations qui y sont inscrites de même qu'à faciliter sa mise en œuvre. La Commission a également donné, sur une base régulière dans ses locaux de Montréal et de Québec, des sessions de formation.

De plus, compte tenu des délais fixés dans la loi, la Commission a dû consacrer des efforts importants à l'application du chapitre IX de la loi portant sur les programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996. La Commission a reçu 160 rapports en vertu de ces dispositions et elle devra décider de la conformité ou de la non-conformité des programmes dont ils font état.

Enfin, sur le plan des ressources humaines, la constitution d'une équipe d'experts, essentielle à la réalisation du mandat de la Commission, notamment en ce qui a trait à l'information sur la loi ainsi qu'au soutien et à l'assistance aux clientèles, s'est poursuivie de façon intensive. L'effectif autorisé est passé de 30 à 49 personnes et le plan d'organisation de l'administration supérieure a été adopté, ce qui a permis le recrutement du personnel cadre. La Commission a été autorisée à recourir au processus de recrutement externe pour combler des postes de professionnels détenant l'expertise requise pour assurer la réalisation de son mandat. Alors qu'elle avait pu compter sur les services du personnel de la Direction des ressources financières et matérielles du ministère du Travail pour assurer sa mise en opération, la Commission de l'équité salariale a dû amorcer en cours d'année sa prise en charge et se doter des ressources nécessaires à ce virage.

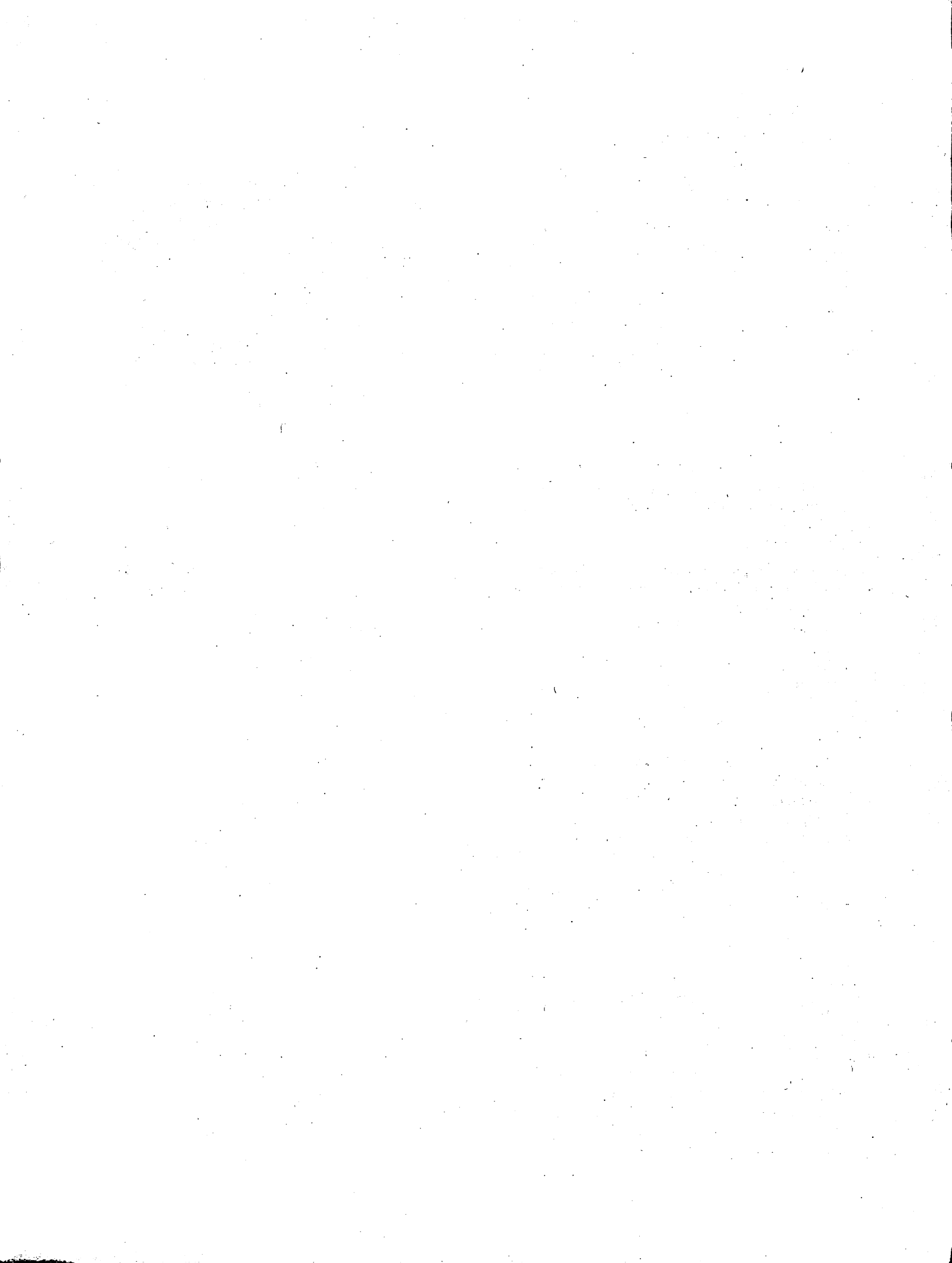
Bien que la *Loi sur l'équité salariale* fixe au 21 novembre 2001 la date limite pour réaliser un programme d'équité salariale ou déterminer les ajustements salariaux, il est important que les employeurs qui ne l'ont pas encore fait prennent conscience de la nécessité d'entreprendre cette démarche dans les meilleurs délais. Faire connaître la loi et le processus de mise en œuvre de l'équité salariale, faciliter l'application de l'équité salariale au sein des entreprises et privilégier un règlement dans le traitement des différends et des plaintes demeurent donc les priorités de la Commission pour l'année 1999.

Le développement de collaborations avec différentes associations d'employeurs, de salariés, de femmes et avec divers partenaires gouvernementaux en vue de joindre plus efficacement l'ensemble des clientèles visées par la loi est aussi au cœur de nos projets. De plus, un accent particulier sera mis sur la production de guides ou d'outils pédagogiques pour faciliter l'atteinte de l'équité salariale au sein des entreprises.

Enfin, bien que la loi favorise une démarche de collaboration, la Commission doit mettre en place les structures qui privilégient un traitement harmonieux des plaintes et des différends susceptibles de surgir dans l'application de la loi. Elle doit aussi s'assurer que ces structures sont bien connues des clientèles visées.

Les attentes face à la *Loi sur l'équité salariale* sont très grandes et les clientèles visées par la loi, que ce soit les femmes, les syndicats ou les employeurs, expriment des besoins divers selon les intérêts qu'elles représentent.

C'est dans ce contexte bien particulier que doit œuvrer la Commission afin d'assurer la réalisation de l'équité salariale et de permettre aux travailleuses québécoises d'obtenir la reconnaissance de la valeur de leur travail et d'atteindre l'équité salariale.



# Partie I

## La Commission

---

### Loi sur l'équité salariale

Adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 21 novembre 1996, la *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997.

La *Loi sur l'équité salariale* a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systématique 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 même entreprise. À cet égard, elle prend en quelque sorte le relais de l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec qui oblige, depuis 1975, un employeur à accorder, sans discrimination fondée sur le sexe, un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent.

La *Loi sur l'équité salariale* va cependant plus loin en instituant un régime proactif par lequel tous les employeurs dont l'entreprise compte dix salariés ou plus doivent procéder, au sein de leur entreprise, à un exercice d'équité salariale qui comprend l'estimation des écarts salariaux présents entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine et qui oblige à effectuer des ajustements salariaux si nécessaire.

À cette fin, la loi fixe une série d'obligations qui varient selon la taille des entreprises. Dans les entreprises qui étaient en activité au moment de l'adoption de la loi, la démarche d'équité salariale doit être achevée et les ajustements salariaux requis doivent avoir été déterminés au plus tard le 21 novembre 2001. Les entreprises ayant commencé leurs activités après l'entrée en vigueur de la loi devront, dans les cinq ans qui suivent l'entrée en service d'un premier salarié, avoir réalisé la même démarche. Le versement des ajustements salariaux doit débiter au plus tard à la date où doit être achevée cette démarche et peut être étalé sur une période maximale de quatre ans.

Les entreprises de moins de dix salariés ne sont pas visées par la loi. Cependant, l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* s'applique toujours et les salariés de ces entreprises peuvent porter plainte auprès de la Commission de l'équité salariale s'ils estiment qu'il existe dans leur entreprise une iniquité salariale entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine.

### Composition et mission de la Commission

La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la *Loi sur l'équité salariale*. Elle est composée de trois membres, dont une présidente, nommés par le gouvernement après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des salariés et des femmes. M<sup>c</sup> Jocelyne Olivier, présidente, M<sup>me</sup> Diane du Tremble et M<sup>me</sup> Denise Perron, membres, occupent ces postes depuis le 7 avril 1997.

La Commission de l'équité salariale a pour principale mission de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale et de veiller au maintien de l'équité salariale.

À cette fin, la Commission prête assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale et développe des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises, qu'elles soient ou non tenues d'établir un tel programme. Elle effectue également diverses études et recherches en matière d'équité salariale.

La Commission diffuse l'information sur la loi auprès de ses principales clientèles ainsi qu'auprès de la population en général. Elle favorise la concertation et la participation dans la réalisation des programmes d'équité salariale et apporte un soutien à la formation des membres des comités d'équité salariale dans les entreprises.

Pour exécuter son mandat, la Commission a aussi le pouvoir de faire enquête à la suite d'un différend ou d'une plainte; elle agit alors en vue de favoriser un règlement entre les parties. La Commission a de plus le pouvoir de faire enquête de sa propre initiative.

La Commission est également responsable de juger de la conformité des programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996, pour lesquels un employeur pouvait soumettre un rapport au plus tard le 21 novembre 1998.

La Commission assume enfin une responsabilité d'aviseur auprès de la ministre du Travail sur toute question relative à l'équité salariale.

## **Les unités administratives**

### ***Secrétariat***

Le Secrétariat assiste et conseille la Commission dans la réalisation du mandat qui lui est confié par la *Loi sur l'équité salariale*. À ce titre, il offre ou coordonne le soutien administratif nécessaire aux activités courantes de la Commission et assure notamment la préparation des séances de la Commission et le suivi des décisions qui y sont prises.

Le Secrétariat reçoit les demandes formulées auprès de la Commission et voit au traitement de sa correspondance. La secrétaire est par ailleurs responsable de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* au sein de la Commission et mandataire de l'application de la *Charte de la langue française*.

### ***Affaires juridiques***

La Direction des affaires juridiques soutient le processus administratif de la Commission en lui apportant l'expertise juridique nécessaire. Pour ce faire, elle effectue des recherches et fournit des avis au sujet de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* et sur toute autre question de nature juridique. Elle assure également la formation des membres du personnel sur les aspects juridiques de leur travail. Enfin, elle peut être appelée à représenter la Commission devant les tribunaux et à proposer ou à commenter des modifications législatives ou réglementaires qui la concernent.

### ***Analyse et soutien aux clientèles***

Le mandat de la Direction de l'analyse et du soutien aux clientèles comporte, dans un premier temps, des activités d'analyse et de recherche visant à apporter l'éclairage nécessaire à la prise de décision de la Commission.

Elle a aussi pour mandat de développer la collaboration et le partenariat avec diverses organisations d'employeurs, de salariés et de femmes, de même qu'avec des organismes gouvernementaux en vue de favoriser et de faciliter l'application de la loi.

Étant donné ses connaissances spécialisées en équité salariale et en rémunération, le personnel de cette direction assure le développement d'outils permettant de faciliter l'application de la loi, offre des activités de formation et fournit soutien et assistance aux diverses clientèles de la Commission.

La Direction a également le mandat d'analyser les rapports déposés par les entreprises relativement aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996.

Enfin, la Direction procède aux enquêtes entreprises par la Commission, que ce soit à la suite d'une plainte, d'un différend ou de sa propre initiative.

### ***Communications***

La Direction des communications conseille et assiste les autorités de la Commission quant à la diffusion de l'information sur la loi et, à cette fin, elle conçoit et réalise différents plans de communication.

En outre, elle assure la diffusion de l'information sur l'application de la *Loi sur l'équité salariale* auprès des clientèles particulières de la Commission et du public en général. Elle produit aussi des documents de vulgarisation sur la loi et s'occupe du volet promotion et publicité de la Commission. De plus, la Direction développe et alimente un site Internet donnant accès à ces publications.

Enfin, elle répond à l'ensemble des demandes de renseignements formulées auprès de la Commission par l'intermédiaire de son service de renseignements téléphonique.

Dans l'exécution de son mandat, la Direction des communications travaille en étroite collaboration avec les autres unités administratives de la Commission.

### ***Administration***

Le Service de l'administration a pour mandat d'assurer la gestion des ressources financières, informationnelles et matérielles de la Commission, en voyant au respect des règles administratives internes et gouvernementales.

À ce titre, il doit notamment procéder à la préparation du budget annuel de la Commission, développer et gérer les systèmes d'information et de télécommunications et assurer la coordination de la gestion documentaire.

Ce service coordonne les activités de gestion des ressources humaines en collaboration avec la Direction des ressources humaines du ministère du Travail. Il a également la responsabilité de mettre en œuvre les programmes de développement des ressources humaines.

## Partie II

### Actions entreprises par la Commission en 1998

---

#### Le Secrétariat

L'organisation et le suivi des séances de la Commission et le traitement de la correspondance ont constitué une part importante des activités liées au Secrétariat en 1998. La Commission a tenu quatorze séances régulières en cours d'année.

Les efforts se sont notamment déployés dans la mise en place des structures administratives nécessaires à la gestion des dossiers de la Commission, dont les dossiers relatifs aux 160 rapports transmis à la Commission par les employeurs en vertu du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces dossiers ont entre autres nécessité diverses interventions au regard de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

#### Le législatif et le réglementaire

Au cours de l'année 1998, la Commission parlementaire de l'économie et du travail a procédé à l'étude du projet de *Règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité ou de relativité salariale complété ou en cours au 21 novembre 1996*. À la suite de ces travaux, la Commission de l'équité salariale a procédé aux amendements requis par ce règlement, lequel est entré en vigueur le 11 juin 1998. La Commission a également adopté son Règlement de régie interne le 11 août 1998.

#### La recherche

En 1998, la Commission a effectué des travaux de recherche spécialisés en matière d'équité salariale et sur divers sujets qui s'y rattachent. Ces activités ont principalement porté sur la détermination des catégories d'emplois, les éléments de la rémunération globale et flexible, les disparités régionales, l'affichage et le comité sectoriel.

La Commission a entrepris le traitement et l'analyse des rapports que les employeurs lui ont soumis relativement aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996 et sur lesquels elle doit rendre des décisions quant à leur conformité.

#### L'information et l'assistance

Afin de sensibiliser les diverses clientèles visées par la loi, la Commission a diffusé quelque 115 000 exemplaires du dépliant *La Loi sur l'équité salariale* et des versions française et anglaise de la brochure *Vers l'équité salariale*.

Par ailleurs, afin de soutenir de façon plus particulière les personnes engagées dans la mise en œuvre de l'équité salariale, la Commission a produit et diffusé deux documents : le dépliant *L'équité salariale, une juste mesure* et la brochure *Démarche type pour réaliser l'équité salariale*.

Ces publications servent de point de départ à la réalisation de la démarche d'équité salariale dans l'entreprise. Des documents complémentaires venant apporter des précisions sur certains points de cette démarche ont également été produits. Ces documents s'inscrivent dans deux séries distinctes :

Série « Info-Équité » :

*Comment lire le rapport d'équité salariale ou de relativité salariale de votre employeur*

Série « Questions-Réponses » :

*Déterminer le nombre de personnes salariées*

*Déterminer le nombre de programmes d'équité salariale requis*

*Déterminer la composition du ou des comité(s) d'équité salariale*

*Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine*

De plus, la Commission a entrepris la rédaction de guides pratiques détaillés qui constitueront des outils supplémentaires pour la réalisation de l'équité salariale.

Pour rendre rapidement et facilement accessibles ses documents, la Commission poursuit le développement de son site Internet. On y trouve notamment la série « Questions-Réponses » qui aborde, de façon pratique et conviviale, des éléments clés de l'application de la loi.

En matière de publicité et de promotion, la Commission a réalisé les actions suivantes :

- insertion de la brochure *Vers l'équité salariale* dans le bottin de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec;
- insertion du dépliant de la Commission dans le magazine *Recto Verso*;
- publication de publicités dans *La Gazette des femmes*, dans le journal *L'Édition* et la revue *Commerce West Island*, et dans la brochure *Fonder une entreprise* publiée par Communication-Québec.

L'entrée en vigueur du *Règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours au 21 novembre 1996* a fait l'objet d'une campagne d'information et a suscité la tenue de sessions d'information spéciales au cours desquelles un document d'accompagnement a été distribué.

La Commission offre également diverses formes d'assistance et de soutien à ses clientèles. Ainsi, elle a répondu à plus de 2 000 demandes de renseignements. Ces demandes provenaient principalement des employeurs (40 %) et des personnes salariées (20 %) et concernaient l'objet et le champ d'application de la loi (20 %) ainsi que les modalités d'application de cette dernière (40 %).

Plus particulièrement, la Commission a organisé des ateliers de formation sur la loi. Elle a ainsi donné, en novembre et décembre 1998, six sessions à Québec et à Montréal auxquelles ont assisté une centaine de participants et de participantes.

Des activités de soutien ont été mises à l'essai auprès de certains comités paritaires désireux d'assister les intervenants de leur secteur en matière d'équité salariale.

Enfin, la Commission a coordonné les diverses demandes d'entrevues formulées, entre autres, par les médias et a répondu aux demandes de participation à des conférences.

### **La gestion interne**

La Commission de l'équité salariale, qui a intégré ses locaux permanents à Québec, a poursuivi la mise en place des structures lui permettant de planifier et d'organiser son fonctionnement. Les activités de nature administrative ont consisté à réaliser deux études

sur les besoins de la Commission en matière de systèmes d'information et d'infrastructure technologique. La Commission a également établi les bases de son centre de documentation.

Depuis septembre 1998, la Commission prend progressivement la relève du ministère du Travail qui assurait jusque-là la gestion de ses ressources financières, matérielles, humaines et informationnelles.

## Partie III

### Perspectives 1999

---

Les employeurs visés par la *Loi sur l'équité salariale* ont jusqu'au 21 novembre 2001 pour réaliser une démarche d'équité salariale et déterminer, le cas échéant, les ajustements salariaux requis dans leur entreprise. À moins de trois ans de cette échéance, la Commission de l'équité salariale veut s'assurer que les clientèles concernées connaissent bien la loi et leurs obligations et que la démarche d'équité salariale est amorcée dans bon nombre d'entreprises.

À cette fin, la Commission mettra, en 1999, l'accent sur le développement d'outils destinés aux entreprises de 10 à 99 salariés. Cette clientèle représente la majorité des 35 000 entreprises visées par la loi mais qui n'ont pas nécessairement à leur disposition les ressources spécialisées nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche d'équité salariale.

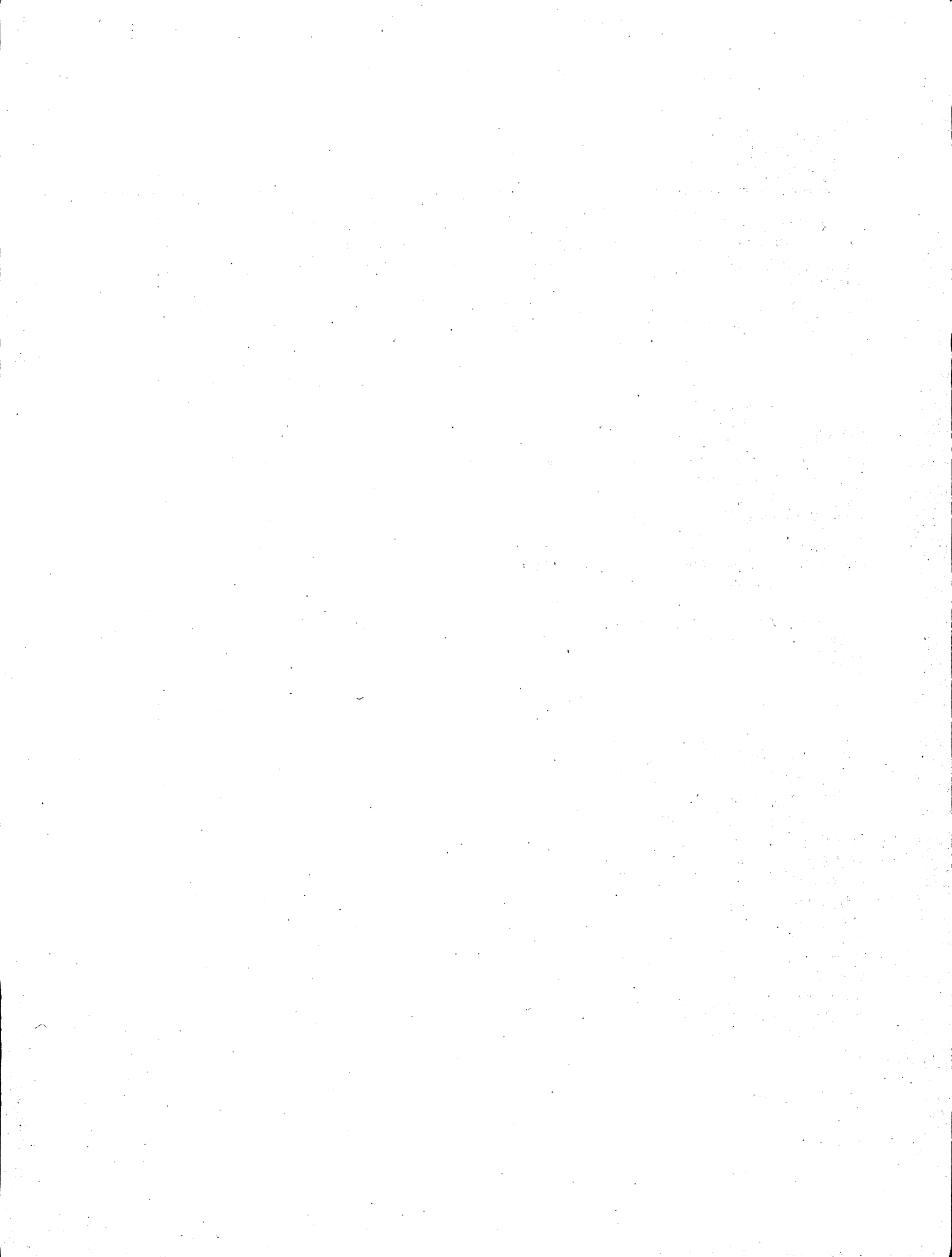
Des efforts particuliers seront aussi apportés à l'analyse des rapports soumis par les entreprises dans le cadre des programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996, afin que la Commission puisse rendre des décisions sur la conformité de ces programmes dans les meilleurs délais.

La Commission entend poursuivre la publication et la diffusion de documents et de guides à l'intention de ses clientèles. Elle compte continuer de cibler les moyens les plus efficaces de joindre les clientèles, notamment par des efforts de collaboration et de partenariat. Elle prévoit également finaliser la mise en place de son centre de documentation.

De plus, la Commission réalisera une campagne publicitaire dans des médias écrits sur l'ensemble du territoire québécois pour sensibiliser les travailleuses à l'importance de la démarche d'équité salariale. Parallèlement à cette activité, la présidente de la Commission effectuera une tournée des régions du Québec afin d'y rencontrer les regroupements de décideurs, les représentants et les représentantes des milieux patronaux et syndicaux, les groupes de femmes ainsi que les médias écrits et électroniques. Ces rencontres ont pour but de faire connaître la loi et les obligations qui en découlent, ainsi que les services offerts par la Commission.

La Commission entend également se doter d'un processus de traitement des plaintes. Un document d'information sera diffusé afin d'informer les clientèles de ce processus.

Enfin, la Commission vise une entière autonomie de sa gestion des ressources financières et matérielles au 31 mars 1999 et, par la suite, une autonomie graduelle de ses activités de gestion des ressources humaines.



**Annexe 1**  
**Budget 1998-1999<sup>1</sup>**

Rémunération	2 765 000 \$
Fonctionnement	856 800 \$
Capital	75 200 \$
Prêts, placements et avances	5 000 \$
<b>Total</b>	<b>3 702 000 \$</b>
<b>Effectif autorisé</b>	<b>49</b>

1. Budget de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 1999.

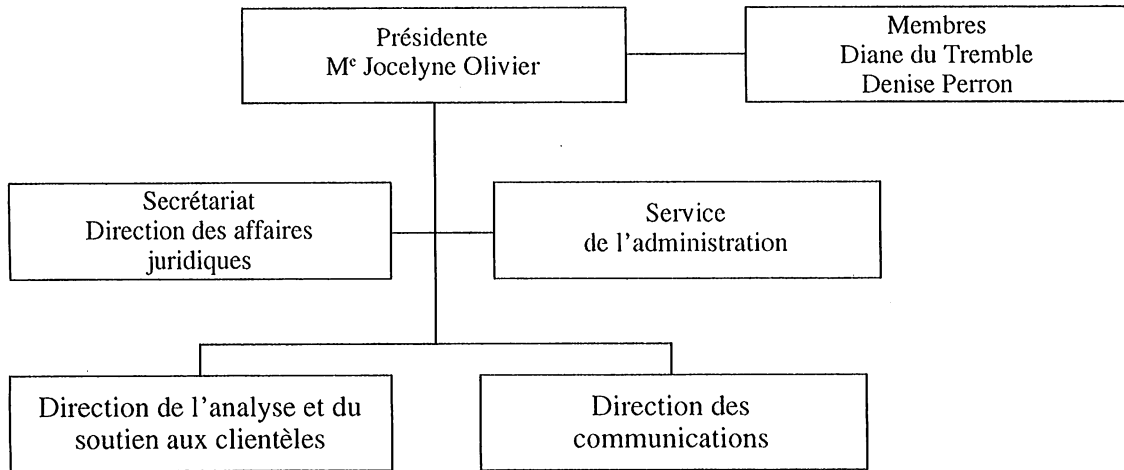
## **Annexe 2**

### **Liste des participations à des conférences**

Association des industries forestières du Québec  
Chambre de commerce de la Rive-Sud  
Comité sur les activités juridiques du Barreau de Québec  
Conseil du patronat du Québec  
Conseil québécois des professionnels et cadres  
Conférence des recteurs et principaux de l'université du Québec  
Équité dans l'entreprise inc.  
Fédération des associations de l'enseignement privé  
Infonex  
L'Institut canadien  
Le Groupe de rémunération de Montréal  
McMaster Gervais, colloque « Développements récents à venir en droit du travail »  
Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale et du transport du Canada (TCA)  
Union des municipalités du Québec  
Université de Sherbrooke

**Annexe 3  
Organigramme**

**Commission de l'équité salariale**



## **Annexe 4**

### **Politique linguistique**

Le projet de politique linguistique a été élaboré par le comité permanent de la Commission et soumis pour avis à l'Office de la langue française.

**Où s'adresser pour joindre la  
Commission de l'équité salariale**

**QUÉBEC**

200, chemin Sainte-Foy, 11<sup>e</sup> étage

Québec (Québec) G1R 6A1

Télécopieur : (418) 528-6999

**MONTRÉAL**

770, rue Sherbrooke Ouest, 4<sup>e</sup> étage

Montréal (Québec) H3A 1G1

Télécopieur : (514) 873-9953

Par téléphone :

Québec et la région : 528-8765

De partout au Québec, sans frais : 1-888-528-8765

Courrier électronique : [equite.salariale@ces.gouv.qc.ca](mailto:equite.salariale@ces.gouv.qc.ca)

Site internet : [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)

