

Commission de l'équité salariale

Rapport
annuel
1997

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 mai 1998 sur les presses
de l'imprimerie Laurentide

Dépôt légal — 1998
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-18003-1
ISSN 1480-9818

© Gouvernement du Québec, 1998

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

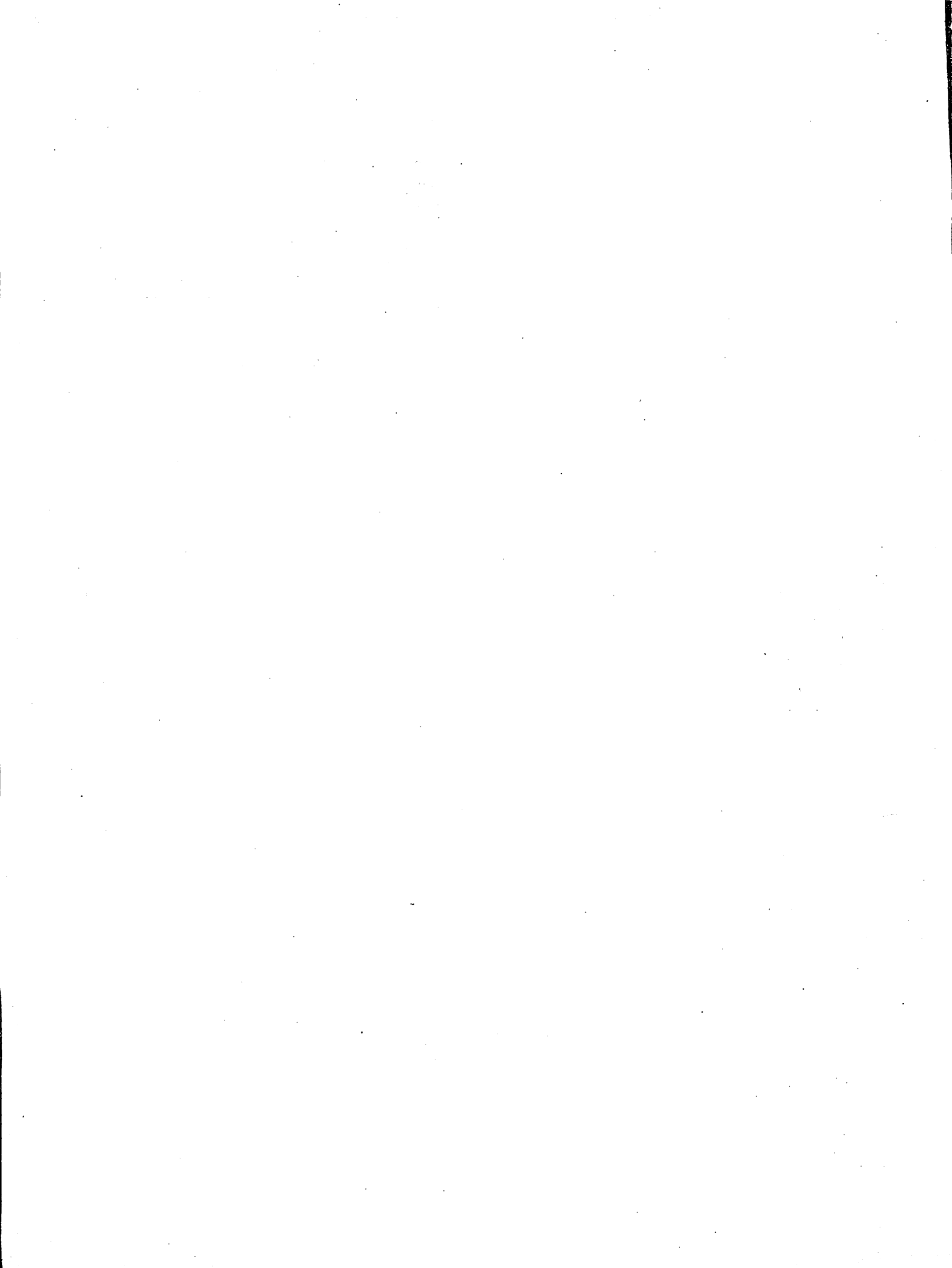
Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel 1997 de la Commission de l'équité salariale.

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

Le ministre du Travail,

Matthias Rioux
Québec, mai 1998



Monsieur Matthias Rioux
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous sou mets le rapport annuel 1997 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la
Commission de l'équité salariale,

Jocelyne Olivier
Québec, mai 1998



Table des matières

Mot de la présidente 9

Partie I

La Commission 11

Bref rappel historique 11

Champ d'application de la loi 11

**Composition et mission de
la Commission 11**

**Actions entreprises par la Commission
en 1997 11**

Perspectives 1998 12

Partie II

**Les unités administratives de la
Commission 13**

Secrétariat et Affaires juridiques 13

Mandat 13

Activités et réalisations 13

Recherche et enquêtes 13

Mandat 13

Activités et réalisations 13

Communications et formation 14

Mandat 14

Activités et réalisations 14

Annexes

1. Budget 1997-1998 15

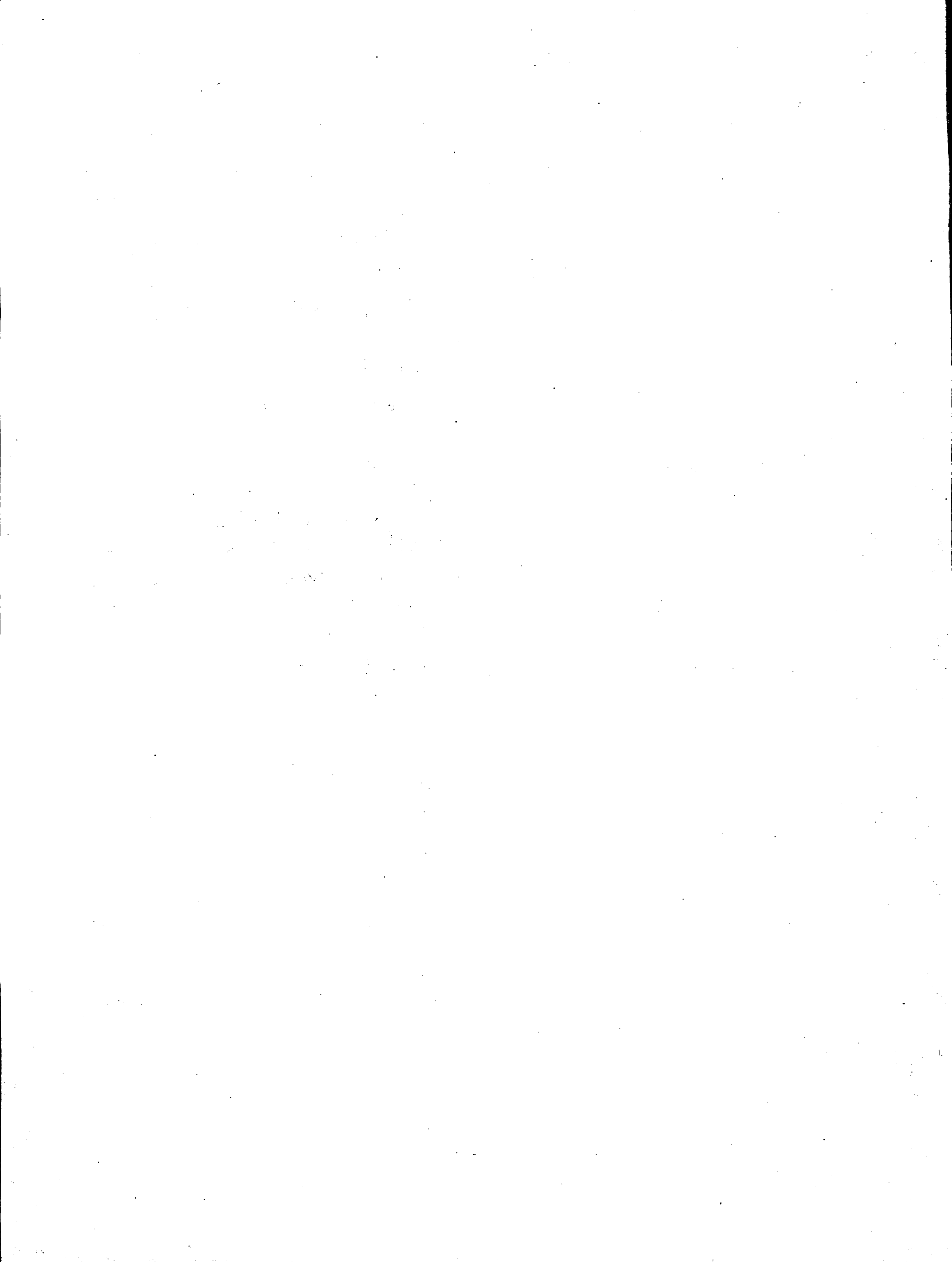
2. Liste des participations à des conférences 16

3. Demandes de renseignements et matériel diffusé 17

4. Organigramme provisoire 18

5. Politique linguistique 19

Où s'adresser pour joindre la Commission de l'équité
salariale 20



Mot de la présidente

En 1975, avec l'adoption de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, le Québec se plaçait à l'avant-garde des provinces canadiennes dans la reconnaissance du droit à un salaire égal pour un travail équivalent. Au fil des ans, le type de recours prévu par la Charte, c'est-à-dire la plainte, s'est révélé difficilement accessible, lourd, coûteux et peu efficace.

Devant cette situation, le gouvernement du Québec a adopté une législation mieux appropriée pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dus à la discrimination systémique. La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997.

Pour administrer la loi, le gouvernement a créé la Commission de l'équité salariale, dont la toute première tâche a été de voir à la mise en place d'une organisation devant permettre la réalisation de son mandat.

Il fallait donc dans un premier temps procéder à l'organisation physique de la Commission et au recrutement du personnel. Il ne s'agissait pas là d'une mince tâche, étant donné le contexte dans lequel la Commission devait évoluer.

En effet, la Commission a commencé ses travaux dans une période de restriction des ressources humaines et budgétaires. Il suffit de rappeler qu'à ce moment la fonction publique québécoise vivait un mouvement massif de départs à la retraite.

De plus, le champ d'expertise relié à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* est complexe et le bassin de ressources disposant des connaissances en matière de rémunération est très restreint.

La Commission a dû consacrer des efforts importants dans le but de développer l'expertise essentielle à la réussite et à l'efficacité de son mandat, tout en étant toujours à l'affût des nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines.

La Commission a également dû voir à la mise en place des processus administratifs nécessaires à son bon fonctionnement, en plus d'amorcer des réflexions au regard de la loi et de son application, et cela dans le respect des délais fixés pour l'entrée en vigueur de la loi, soit le 21 novembre 1997.

Il importe de souligner l'appui rencontré dans la mise en place de la Commission. Le soutien consenti par le ministère du Travail et plus particulièrement de son personnel des services administratifs a largement

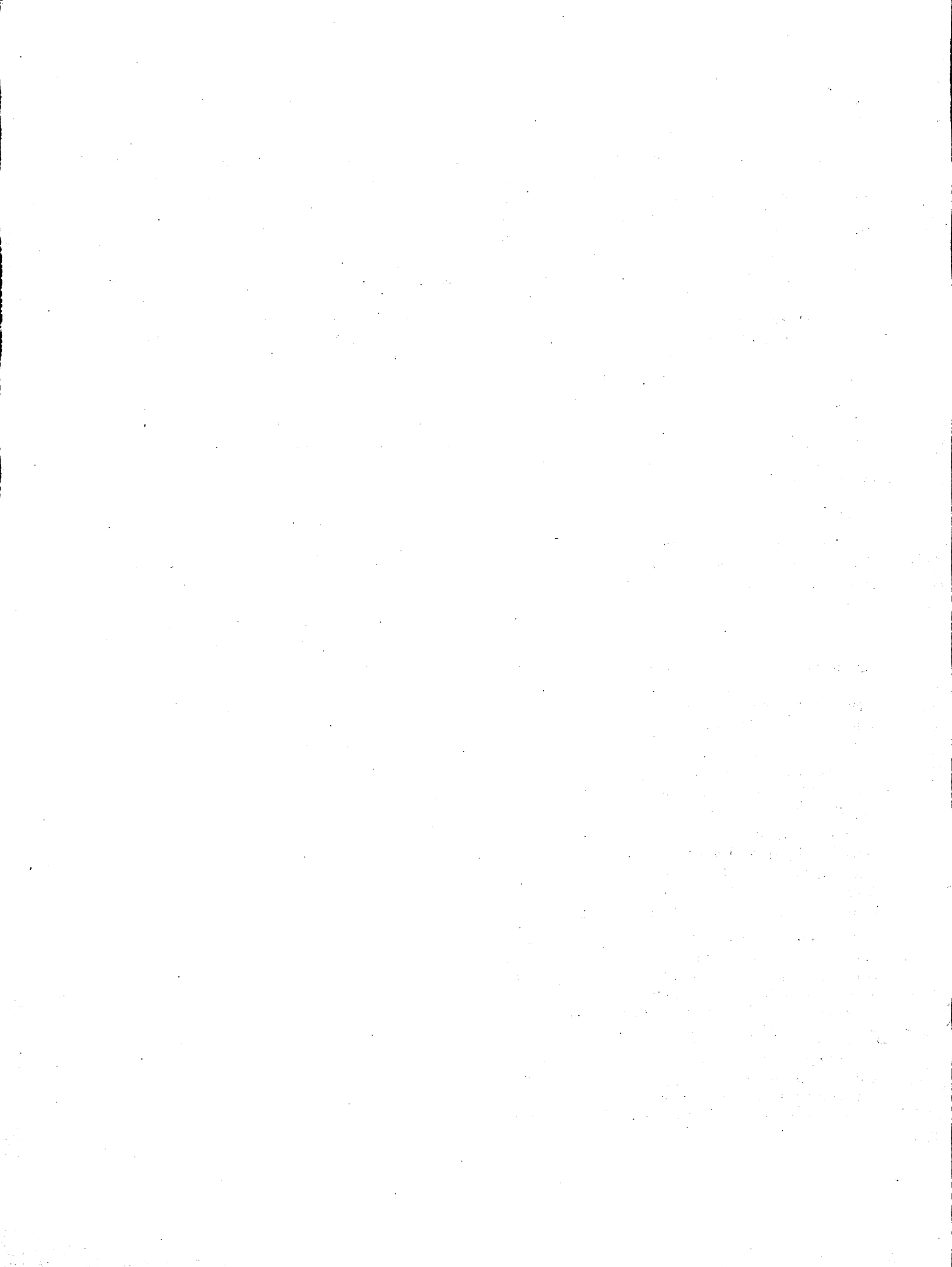
contribué à faciliter la tâche de la Commission face aux défis administratifs qu'elle avait à relever.

Bien qu'une grande partie des efforts de ses premiers mois d'existence ait été consacrée à l'organisation des services de la Commission, l'information destinée aux diverses clientèles touchées par la loi n'a pas été négligée. Ainsi, plus d'une vingtaine de conférences ont été prononcées, un service de renseignements téléphonique sans frais a été mis sur pied, une première brochure d'information a été diffusée. De plus, des travaux de recherche ont aussi été entrepris.

Pendant la période consentie aux entreprises pour réaliser la démarche d'équité salariale, l'une des principales fonctions de la Commission consistera à fournir le soutien à ses différentes clientèles. Dans un premier temps, ce soutien se traduira par la production d'outils et la tenue de séminaires d'information générale.

Aux défis que représentent la constitution d'un nouvel organisme et la réalisation du mandat qui lui est dévolu par la loi, s'ajoute le souci d'éviter une judiciarisation des processus de mise en œuvre de l'équité salariale. La Commission souhaite que, conformément à l'esprit de la loi, les employeurs et les salariés puissent s'entendre au sein de l'entreprise sur toute question relative à la démarche d'équité salariale.

La tâche est grande, mais la Commission peut compter sur la volonté et la détermination de son personnel pour remplir son mandat et relever les défis qui en découlent.



Partie I

La Commission

Bref rappel historique

L'équité salariale est un droit reconnu au Québec depuis l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne* en 1975. En effet, selon l'article 19 de la Charte, « tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit ». L'exercice de ce droit s'étant révélé au fil des ans difficilement accessible étant donné le processus de plainte prévu dans la Charte, la nécessité d'une mesure législative plus efficace s'imposait.

En décembre 1995, le gouvernement déposait à l'Assemblée nationale un avant-projet de loi sur l'équité salariale qui a été suivi, en mai 1996, d'un projet de loi adopté le 21 novembre 1996. Tout au cours de ce processus, des consultations ont été menées auprès des divers groupes concernés.

Champ d'application de la loi

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus. Les obligations des employeurs sont modulées selon la taille de leurs entreprises; cependant, toutes les entreprises sont tenues d'avoir déterminé les écarts salariaux discriminatoires entre les hommes et les femmes au plus tard le 21 novembre 2001, et d'avoir corrigé ces écarts, le cas échéant, au plus tard le 21 novembre 2005.

En outre, les entreprises de plus petite taille, soit celles de moins de dix personnes salariées, demeurent soumises au respect du droit à l'équité salariale inscrit à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La responsabilité de l'application de cet article de la Charte est dorénavant confiée à la Commission de l'équité salariale.

Composition et mission de la Commission

La Commission de l'équité salariale, instituée en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, est responsable de l'administration de la loi. Elle est composée de trois membres, soit la présidente, madame Jocelyne Olivier, et deux commissaires, mesdames Diane du Tremble et Denise Perron. Ces personnes sont nommées par le gouvernement après consultation d'organismes les plus représentatifs d'employeurs, de salariés et de femmes. La Commission a officielle-

ment commencé ses activités le 7 avril 1997, soit au moment de l'entrée en fonction de ses trois membres.

La Commission de l'équité salariale a pour principal mandat de veiller à l'implantation et au maintien de l'équité salariale.

Pour ce faire, 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 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, soit les employeurs, les associations accréditées et les femmes salariées, ainsi qu'auprès de la population en général. Elle aide à la formation des membres des comités d'équité salariale et favorise la concertation et la participation dans la réalisation des programmes d'équité salariale.

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 également le pouvoir de faire enquête de sa propre initiative.

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

Actions entreprises par la Commission en 1997

Au cours de ses neuf premiers mois d'existence, la Commission avait tout à bâtir dans un contexte de ressources limitées : identification et aménagement des locaux, recrutement du personnel, obtention des ressources financières, établissement des processus administratifs et mise en place des services à la clientèle.

Le Secrétariat de la Commission est établi à Québec conformément au décret du gouvernement. La Commission a également un bureau à Montréal.

Un plan d'organisation administrative provisoire a été élaboré et 19 employés ont joint la Commission au cours de l'année 1997.

En raison de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale* le 21 novembre 1997, soit un an après son adoption, le personnel de la Commission a principalement travaillé à la diffusion d'information auprès des employeurs, des associations accréditées, des femmes salariées et de la population. C'est ainsi que la présidente, les commissaires et le personnel de la Direction des affaires juridiques ont prononcé, de mai à décembre 1997, plus de 20 conférences visant à faire connaître la loi, les orientations et les responsabilités de la Commission.

Par ailleurs, afin de permettre aux diverses clientèles d'obtenir de l'information sur la *Loi sur l'équité salariale*, un service de renseignements accessible par une ligne téléphonique sans frais et un site Internet ont été mis sur pied.

En outre, la Commission a élaboré un projet de règlement portant sur la forme et le contenu des rapports devant être soumis par les employeurs qui avaient achevé ou entrepris un programme d'équité salariale avant le 21 novembre 1996. Conformément à la loi, ce projet de règlement fera l'objet d'une étude en commission parlementaire.

Perspectives 1998

La Commission va poursuivre le programme de formation de son personnel de même que ses démarches pour doter ses emplois vacants.

La Commission entend intensifier ses activités d'information et de formation auprès de ses clientèles et mettre à leur disposition divers outils facilitant l'application du processus d'équité salariale. Pour ce faire, la Commission compte développer son site Internet de façon à profiter pleinement des avantages de ce nouveau mode de communication.

De plus, la Commission mettra tout en œuvre pour traiter avec diligence les rapports qui lui seront transmis conformément aux articles 119 et suivants de la loi. En effet, les employeurs qui désirent faire valider un programme qu'ils avaient entrepris ou achevé avant le 21 novembre 1996 ont jusqu'au 21 novembre 1998 pour soumettre leur rapport à la Commission.

Enfin, la Commission finalisera l'élaboration des processus d'enquête et de règlement des différends et terminera l'élaboration de ses règles de régie interne.

Partie II

Les unités administratives de la Commission

Secrétariat et Affaires juridiques

Mandat

Le Secrétariat assiste et conseille la Commission dans l'exécution de son mandat en coordonnant les activités de soutien administratif reliées aux activités courantes de la Commission. Il prépare les dossiers et l'information nécessaires aux séances de la Commission et aux réunions des gestionnaires. Il assure le suivi administratif des orientations et des décisions qui sont prises.

Le Secrétariat assure également le traitement de la correspondance de la Commission et répond aux demandes formulées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

La Direction des affaires juridiques est chargée de conseiller la Commission sur toutes les questions de droit qui la concernent. À ce titre, elle participe à l'élaboration des règlements et d'autres textes de nature juridique et fournit les avis juridiques requis. Elle participe également à la rédaction de documents de la Commission. Enfin, elle pourra être appelée à représenter la Commission devant les tribunaux.

Activités et réalisations

Mis à part ses activités régulières de soutien administratif aux activités courantes de la Commission, le Secrétariat a procédé à la mise sur pied de la Commission eu égard aux obligations qui incombent à un nouvel organisme relativement à son fonctionnement au sein de l'appareil gouvernemental. Au cours de ses neuf premiers mois d'existence, la Commission a tenu 11 séances régulières et de nombreuses réunions de travail.

Pour sa part, la Direction des affaires juridiques, en plus de ses activités courantes, a principalement collaboré à l'élaboration des documents produits par les autres directions de la Commission. Elle s'est de plus associée à la mission d'information de la Commission auprès du public, les membres de son personnel ayant participé, à titre de conférenciers en matière d'équité salariale, à des colloques et à des conférences. De plus, le personnel de la Direction a aussi été sollicité pour répondre à diverses demandes d'information.

Enfin, la Direction des affaires juridiques a procédé à la rédaction du *Projet de règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours* qui a fait l'objet d'une prépublication dans la *Gazette officielle du Québec* le 24 décembre 1997.

Recherche et enquêtes

Mandat

Le mandat de la Direction de la recherche et des enquêtes comporte, dans un premier temps, des activités de recherche portant notamment sur la mise en œuvre de la loi, la rémunération et l'évaluation des emplois dans un contexte d'équité salariale.

Il comprend aussi l'élaboration d'avis au ministre sur toute question relative à l'équité salariale, de même que le développement d'outils permettant de faciliter l'application de la loi.

En raison de son expertise, le personnel de cette direction est également mis à contribution afin d'apporter l'éclairage nécessaire à la prise de décision de la Commission. Il assiste également le personnel des autres directions dans la réalisation de leur mandat.

Cette direction a également pour mandat d'analyser les rapports produits par les entreprises relativement aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale achevés ou en cours d'élaboration au 21 novembre 1996.

Enfin, la Direction procède aux enquêtes faisant suite à une plainte ou à un différend ainsi qu'à celles ouvertes sur l'initiative de la Commission.

Activités et réalisations

La Direction de la recherche et des enquêtes a d'abord élaboré le plan de recherche de la Commission et entrepris la mise en place d'une équipe devant permettre la réalisation de celui-ci. Comme premières tâches, le personnel a entrepris des travaux visant à préciser certains concepts de la loi, en plus de rechercher diverses sources d'information et différents partenaires susceptibles de contribuer à la réalisation du mandat de la Commission.

Communications et formation

Mandat

La Direction des communications et de la formation conseille et assiste les autorités de la Commission quant à la diffusion de l'information sur la loi ainsi que dans l'établissement et le maintien des liens avec les clientèles et les partenaires de la Commission.

Elle conçoit et réalise des programmes d'information, elle produit et diffuse des publications, en plus d'offrir de l'information personnalisée par l'intermédiaire de son service de renseignements téléphonique.

Activités et réalisations

La Direction des communications et de la formation a préparé un plan d'orientation de ses activités précisant notamment ses fonctions, les clientèles et les partenaires de la Commission de même que les produits et les services à développer.

Elle a également conçu l'identification visuelle de la Commission.

Lors de l'entrée en vigueur de la loi, le 21 novembre 1997, la Commission a lancé sa première campagne d'information destinée au grand public et aux entreprises. Au même moment, elle publiait un dépliant et une brochure intitulés *La Loi sur l'équité salariale et Vers l'équité salariale – La Loi sur l'équité salariale : points saillants*. Ces deux premières publications ont pour objectif de faire connaître les grandes lignes de la loi; elles ont été diffusées largement auprès des associations d'employeurs, des associations accréditées, des femmes salariées et des groupes de femmes.

Afin de permettre aux clientèles de la Commission d'obtenir des renseignements sur le contenu de la loi et son application, la Direction des communications et de la formation a mis sur pied un service de renseignements téléphonique sans frais accessible de 8 h 30 à 17 h 00. Cette direction a également créé le site Internet de la Commission. Ce site permet d'obtenir de l'information générale sur la loi, sur la Commission et sur les services qu'elle offre.

Annexe 1
Budget 1997-1998¹

Rémunération	1 089 190 \$
Fonctionnement	785 800 \$
Capital	150 200 \$
Prêts, placements et avances	1 000 \$
Total	2 026 190 \$

1. Budget de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998.

Annexe 2

Liste des participations à des conférences

Alliance des manufacturiers et des exportateurs
du Québec

Association des industries forestières du Québec

Bureau de direction, FTQ

Cercle de l'Association des professionnels en res-
sources humaines du Québec

Chambre de commerce de Brossard

Coalition en faveur de l'équité salariale

Comité de la condition féminine, FTQ

Comité des avocates – Barreau de Québec

Conseil canadien des ouvriers de caoutchouc, Syn-
dicat des métallos

Conseil du patronat

Déjeuner-causerie – Lavery, De Billy

Éditions Yvon Blais

Exécutif, Travailleurs unis de l'alimentation et du
commerce

FTQ – Rencontre biennale de réflexion sur la
condition féminine

Infonex

Institut canadien

Ogilvy Renault, Montréal et Québec

Réseau des praticiens en équité en emploi

Syndicat des Métallos

Annexe 3
Demandes de renseignements et matériel diffusé

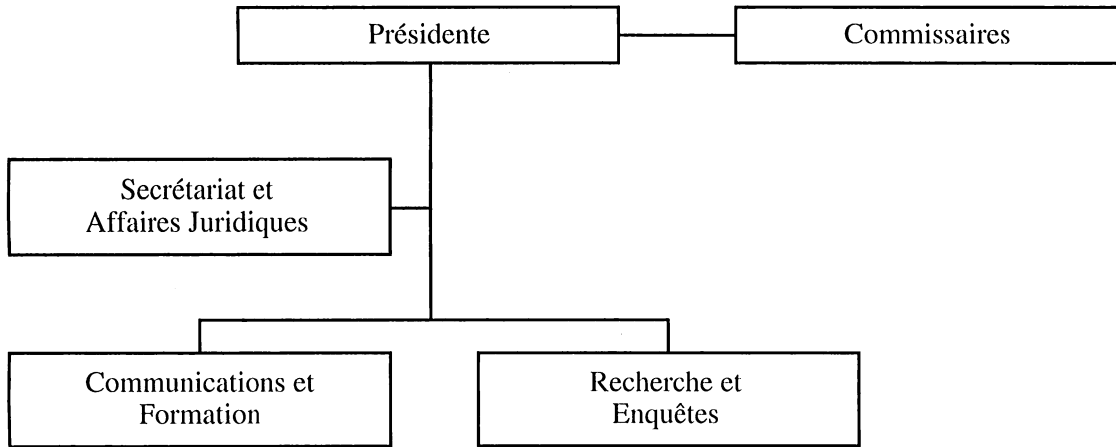
Demandes de renseignements reçues et traitées du 7 avril au 31 décembre 1997	
Du 7 avril au 17 novembre :	180
Du 17 novembre* au 31 décembre :	173
TOTAL	353

* Date d'ouverture du service de renseignements téléphonique sans frais.

Matériel distribué

<i>La Loi sur l'équité salariale</i> (dépliant) :	5 683
<i>Vers l'équité salariale</i> (brochure):	13 141

Annexe 4
Organigramme provisoire



Annexe 5

Politique linguistique

La Commission en étant à sa première année d'existence, elle n'a pu jusqu'à maintenant donner suite à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration et adopter une politique linguistique qui s'harmonise avec la mission et les caractéristiques propres à la Commission. Le Secrétariat de la Commission a toutefois commencé à élaborer cette politique qui devra être finalisée par le comité permanent et être approuvée par la Commission.

Au cours des prochains mois, la Commission sera également en mesure de procéder à l'analyse de la *Loi sur l'équité salariale* afin de s'assurer qu'elle s'harmonise avec les objectifs de la *Charte de la langue française*.

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

Où que vous soyez au Québec, vous pouvez joindre la Commission de l'équité salariale.

QUÉBEC

200, chemin Sainte-Foy, 11^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1
Téléphone : (418) 644-2377
Télécopieur : (418) 528-6999

MONTRÉAL

770, rue Sherbrooke Ouest, 4^e étage
Montréal (Québec) H3A 1G1
Téléphone : (514) 873-9952
Télécopieur : (514) 873-9953

Téléphone sans frais :

1-888-528-8765

Région de Québec : 528-8765

Courrier électronique :

Equite.salariale@ces.gouv.qc.ca