

# Les orientations stratégiques

2001 - 2004

1

## Faciliter l'application de la Loi sur l'équité salariale et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises visées par la loi

En accroissant le service direct offert aux clientèles.

En assurant la formation du plus grand nombre de personnes-ressources possible dans les petites entreprises visées par la loi.

En complétant l'élaboration des outils nécessaires à la réalisation de l'exercice d'équité salariale d'ici juin 2001.

En offrant aux clientèles un soutien spécialisé dans les meilleurs délais.

En analysant la mise en œuvre de la loi dans les entreprises qui comptent de 10 à 49 personnes salariées d'ici le 30 juin 2002.

2

## Assurer une meilleure connaissance de la Loi sur l'équité salariale

En accroissant la connaissance du principe de l'équité salariale et du rôle de la Commission.

En faisant en sorte que les travailleuses non syndiquées connaissent leurs droits et les recours existants.

3

## Assurer le traitement efficace des plaintes et des différends soumis à la Commission de l'équité salariale et le respect de la loi

En effectuant les enquêtes dans les meilleurs délais.

En favorisant le règlement des plaintes et des différends par l'entremise de la conciliation.

En précisant et en mettant en place des mécanismes de traitement efficaces des plaintes et des différends d'ici novembre 2001.

4

## Optimiser la performance de la Commission de l'équité salariale

En renforçant la communication interne.

En développant des outils de mesure de la qualité des services aux clientèles.

En accroissant l'intégration des compétences et l'adhésion du personnel aux objectifs de la Commission.

En consolidant les processus administratifs et les mécanismes de planification et de suivi.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

# Plan Stratégique

2001 - 2004

## Sommaire



### N'hésitez pas à communiquer avec nous.

Commission de l'équité salariale  
200, chemin Sainte-Foy, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 6A1

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

Région de Québec : (418) 528-8765

Télécopieur : (418) 528-6999

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

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

MAI 2001

Québec   
Commission  
de l'équité salariale

Consciente de l'importance et de la diversité de sa mission, la Commission de l'équité salariale présente un sommaire de son exercice de planification stratégique pour les années 2001 – 2004. Cette planification est le fruit du travail de réflexion et d'analyse de l'ensemble du personnel de la Commission. Elle offre une vision des actions que la Commission entend mener au cours des prochaines années.

## L'équité salariale : un choix de société

La Commission de l'équité salariale a été créée en avril 1997 afin d'administrer la Loi sur l'équité salariale adoptée en 1996. La loi a pour objet de corriger les écarts salariaux découlant de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois majoritairement féminins au sein d'une même entreprise.

Essentiellement, la loi oblige les employeurs à réaliser un exercice qui leur permet d'identifier les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine dans leur entreprise et, s'il y a lieu, de procéder aux ajustements salariaux qui s'imposent.

## La mission

**La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'application de la loi et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises de dix salariés ou plus.**

### POUR REMPLIR CETTE MISSION, LA COMMISSION :

- prête assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale;
- diffuse l'information concernant la Loi sur l'équité salariale auprès de ses principales clientèles et de la population en général;
- mène des enquêtes, de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte, en vue de favoriser un règlement entre les parties;
- rend des décisions et donne des autorisations dans les cas prévus par la loi;
- conçoit des outils, effectue des études et réalise des recherches en vue de faciliter l'atteinte de l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises;
- conseille le ministre du Travail sur toute question relative à l'équité salariale.

### LES MOYENS D'INTERVENTION DONT DISPOSE LA COMMISSION POUR ACCOMPLIR SES ACTIVITÉS SONT :

- un encadrement législatif et réglementaire précis;
- une expertise professionnelle pour offrir du soutien aux clientèles;
- des outils de communication : publications, publicité, tournées d'information, participation à des activités publiques et à des expositions, rencontres avec les médias, conférences, formation, Service de renseignements téléphonique;
- des instruments de concertation et de partenariat;
- un pouvoir de décision, de réglementation et de sanction.

## Les enjeux majeurs

Rappelons que la mission de la Commission de l'équité salariale, d'ici l'échéance du 21 novembre 2001, est essentiellement une mission de soutien dans l'application de la loi au sein des entreprises et qu'après cette date s'ajoutera une nouvelle dimension : le contrôle de l'application de la loi. En vue de cette échéance, la Commission doit intensifier les dispositifs et les moyens en vue de répondre aux attentes des clientèles en matière de soutien et d'information. Il importe également de mettre en place les mécanismes nécessaires pour assurer le contrôle de l'application de la loi et le maintien de l'équité salariale.

La Commission doit continuer d'insister sur son rôle d'accompagnement dans la démarche d'équité salariale tout en maintenant sa position de neutralité dans le traitement des plaintes et des différends qui lui sont soumis. L'effet de ce double rôle sur les attentes des clientèles visées entraîne un défi majeur : arriver à concilier des fonctions multiples pour répondre à des attentes élevées et diversifiées tout en faisant connaître le rôle et les limites de la Commission et en vulgarisant une notion aussi complexe que l'équité salariale.

### LES ENJEUX MAJEURS AUXQUELS LA COMMISSION EST CONFRONTÉE SONT :

- être en mesure de répondre aux exigences liées à l'échéance du 21 novembre 2001 fixée par la loi;
- répondre, dans la mesure du possible, aux demandes de plus en plus complexes et de plus en plus personnalisées des diverses clientèles;
- diffuser de l'information auprès des travailleuses non syndiquées;
- être à l'écoute de l'évolution des besoins des clientèles et améliorer les mécanismes d'évaluation de la qualité des services;
- mieux faire connaître la Loi sur l'équité salariale et le rôle de la Commission dans la population en général et, plus particulièrement, auprès des clientèles;
- favoriser l'intégration maximale des compétences du personnel de la Commission;
- optimiser la performance de l'organisation.

### LES PRINCIPALES CLIENTÈLES DE LA COMMISSION SONT :

#### CLIENTÈLES DIRECTES :

- les travailleuses;
- les employeurs;
- les associations accréditées qui représentent les salariés.

#### CLIENTÈLES INDIRECTES :

- les groupes de femmes;
- les regroupements d'employeurs;
- les centrales syndicales;
- les associations professionnelles.

