



## **Remerciements**

### **Équipe du projet**

Responsable : Maryse Pelletier

Coordination et rédaction : Hélène Massé

Membres du comité : Serge Bertin

Diane Brochu

Linda Marcoux

### **Édition**

Responsable : Johanne Tremblay

Révision linguistique : Ariane Thibault- Robichaud

Chargée de projet : Linda Marcoux

Dépôt Légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

ISBN 978-2-550-55751-7

## Mot de la présidente



Des valeurs et des principes tels que l'équité sociale, la prospérité économique, la santé et la qualité de vie, tout autant que la prévention, la protection de l'environnement et l'accès au savoir sont des enjeux indéniablement liés à la mission même de la Commission de l'équité salariale et à la démarche de développement durable entreprise par le gouvernement du Québec.

Ce premier plan d'action de développement durable permet à la Commission, avec la collaboration de tout son personnel, de poursuivre un processus déjà bien amorcé dans l'organisation. Notre démarche favorisera un encadrement et une intégration plus systématiques pour l'appropriation des principes du développement durable et leur mise en pratique dans les gestes et les activités quotidiennes qui ont un impact global sur la qualité de vie et sur l'environnement.

Une telle approche dans l'exercice de sa mission fait en sorte que la clientèle et les partenaires de la Commission sont sensibilisés aux défis du développement durable et sont conviés à y participer pleinement.

C'est avec une grande fierté que je présente ce plan d'action, qui guidera les initiatives de développement durable de la Commission pour contribuer à l'atteinte des objectifs gouvernementaux au bénéfice des générations futures.

Louise Marchand, avocate

## Le développement durable à la Commission de l'équité salariale

### La mission de la Commission

*Veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale en s'assurant de l'implantation et du maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec*

La réalisation du *Plan d'action de développement durable 2009-2013* s'inscrit parfaitement dans une préoccupation déjà présente au sein de la Commission, qui s'est concrétisée par des activités et des actions ponctuelles mises de l'avant au fil des années.

Dans la poursuite d'un processus déjà bien amorcé et dans le respect de la mission de la Commission et de ses capacités organisationnelles, le plan d'action qui balisera nos gestes pour les quatre prochaines années constitue un pas important vers une vision élargie du développement durable. Il permettra aussi la mise en œuvre d'une ligne de conduite mieux ciblée et mieux encadrée à la fois pour le personnel, la clientèle et les partenaires.

Le plan d'action de la Commission contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux 1, 4, 6, 11 et 26 rattachés aux cinq orientations gouvernementales suivantes :

- Informer, sensibiliser, éduquer, innover.
- Réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement.
- Produire et consommer de façon responsable.
- Accroître l'efficacité économique.
- Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques.

La mise en application de ce plan d'action fera particulièrement appel à la collaboration et à la participation de tout le personnel. Dans la mesure de ses possibilités, la Commission fera connaître ses engagements en la matière. Elle les diffusera à sa clientèle et à ses partenaires en les invitant à s'engager davantage dans la voie du développement durable pour que toute la société québécoise puisse en tirer profit.

## Orientation gouvernementale 1

### ■ Informer, sensibiliser, éduquer, innover

#### Objectif gouvernemental 1

*Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.*

Dans le but de susciter l'adhésion du personnel aux principes du développement durable et d'induire de ce fait un changement d'attitudes et des gestes quotidiens conséquents, la Commission compte mettre en place une série d'activités favorisant une prise de conscience graduelle et maximale des enjeux sociaux, économiques et environnementaux qui y sont inhérents.

Ainsi, s'inscrivant dans le droit fil de l'action gouvernementale pour les générations futures, la Commission s'emploiera à créer un climat favorisant l'actualisation continue de la connaissance et la mise en œuvre de projets pour contribuer à l'application de la Loi et de la Stratégie de développement durable.

#### Objectif organisationnel 1

*Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux*

<b>Action 1</b>	Contribuer à la mise en œuvre du <i>Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique*</i>
Indicateurs	Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable  Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières
Cibles	100% du personnel joint d'ici 2011  Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici 2013

\* Action qui découle d'une activité incontournable de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

## Orientation gouvernementale 2

### ■ Réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement

#### Objectif gouvernemental 4

*Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.*

La Commission reconnaît l'importance de la contribution de son personnel à la réalisation de sa mission et à la prestation de services publics de qualité. Cette contribution s'obtient entre autres par la considération et la reconnaissance manifestées aux personnes et par des conditions adéquates d'exercice de leur emploi.

Dans un contexte marqué par la volonté constante de moderniser son cadre de gestion et compte tenu de sa mission qui vise essentiellement à assurer la protection des droits et le respect des personnes au travail, la Commission de l'équité salariale se préoccupe déjà de la santé, de la sécurité ainsi que de l'intégrité physique et psychologique de son personnel.

Dans tous les aspects de la vie, la santé constitue un des facteurs déterminants qui fondent l'apport du personnel et, bien que la responsabilité première soit du ressort de la personne elle-même, la Commission compte continuer d'agir activement pour favoriser le bien-être et protéger la santé globale de tout son personnel.

L'approche privilégiée par la Commission vise à poursuivre et à améliorer les moyens et les interventions pour respecter les besoins du personnel, l'informer et lui apporter tout le soutien requis par l'utilisation de mesures concrètes qui développent et maintiennent un milieu de travail sain et sécuritaire.

#### Objectif organisationnel 2

*Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel*

<b>Action 2</b>	Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie
Indicateurs	Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien
Cibles	Dix activités d'ici 2013 Nombre de mesures révisées ou mises en place

## Orientation gouvernementale 3

### ■ *Produire et consommer de façon responsable*

#### Objectif gouvernemental 6

*Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.*

Les activités liées à la mission de la Commission entraînent nécessairement une consommation d'énergie et de ressources matérielles de toute nature. Depuis près de 10 ans, la Commission a pris des mesures avec la participation de son personnel pour réduire l'usage des ressources non recyclables et augmenter l'utilisation de produits favorisant une meilleure protection de l'environnement.

Un tour d'horizon des gestes posés au fil des années a permis de constater la diversité des efforts accomplis à ce jour, comme l'installation de bacs de recyclage pour le papier et les autres matières recyclées, l'incitation à l'utilisation de tasses et de verres réutilisables, l'arrêt de consommation d'eau embouteillée, l'achat de papier recyclé, l'incitation à l'impression recto verso si possible, l'achat de matériel écologique si

offert pour le personnel et la promotion de tous les services en ligne auprès de la clientèle et des partenaires.

Au cours des prochaines années, la Commission poursuivra et intensifiera ces pratiques de sorte que sa consommation organisationnelle s'inscrive expressément, lorsque pertinent, dans une perspective d'écoresponsabilité et de protection de l'environnement, et ce, tant dans sa gestion administrative que dans ses relations avec sa clientèle et ses partenaires

La réalisation d'un cadre de gestion environnementale permettra l'instauration d'un processus amélioré qui évaluera les aspects les plus significatifs de son fonctionnement qui ont des effets sur l'environnement, et ciblera les pratiques les plus efficaces pour réduire l'empreinte sur l'environnement.

#### Objectif organisationnel 3

*Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale*

<b>Action 3</b>	Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable *
Indicateurs	État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisition écoresponsable
Cibles	Avoir adopté un cadre de gestion environnementale en 2011 Avoir mis en œuvre au moins six mesures ou activités pour contribuer directement à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale Avoir mis en œuvre au moins cinq pratiques d'acquisition écoresponsable

\* Action qui découle d'une activité incontournable de la Stratégie gouvernementale développement durable 2008-2013.

## Orientation gouvernementale 4

### ■ *Accroître l'efficacité économique*

#### Objectif gouvernemental 11

*Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services.*

Selon le *Rapport sur le développement dans le monde 2006*<sup>1</sup>, copublié par la Banque mondiale et l'Oxford University Press, « Le principal message est que l'équité est, à certains égards fondamentaux, un élément complémentaire de poursuite de la prospérité à long terme. Les institutions et les politiques qui visent à promouvoir l'égalité des chances, autrement dit à donner à tous les membres du corps social les mêmes possibilités de devenir socialement actifs, politiquement influents et économiquement productifs, contribuent à promouvoir une croissance et un développement durables. »

Dans cet ordre d'idées et dans un contexte où le Québec doit poursuivre ses investissements pour augmenter la productivité et élever son niveau de vie, l'atteinte de l'équité salariale, qui signifie que les caractéristiques des emplois féminins doivent être prises en compte et évaluées dans la même mesure que celles des emplois masculins, constitue un enjeu crucial de développement et de prospérité économiques et de développement durable.

Déjà touché par des changements démographiques majeurs qui s'intensifieront au cours des prochaines années, le Québec doit poursuivre ses interventions pour assurer un environnement propice au développement économique et représenter un avantage compétitif pour les entreprises. Il doit aussi tenir compte des nouveaux enjeux pour attirer et retenir une main-d'œuvre compétente. Parmi ces enjeux et devant les besoins grandissants de ressources qualifiées, il faut certainement mentionner l'effet indéniable que peut avoir la concrétisation du droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au sein des entreprises et de ses effets sur l'économie, le produit intérieur brut (PIB) et la prospérité durable de toute la société. « Le gouvernement définit plusieurs des règles du jeu qui encadrent ou appuient le développement des entreprises comme le cadre législatif et réglementaire, la fiscalité, les accords commerciaux, les équipements et les infrastructures publiques. Il peut influencer également de diverses façons le climat social et la qualité de vie qui représentent des ingrédients essentiels de la prospérité économique »<sup>2</sup>.

1. La Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale-Oxford University Press, *Rapport sur le développement dans le monde, Équité et développement*, abrégé, Washington, 2006, p.7

2. Gouvernement du Québec, *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, Un projet de société pour le Québec*, décembre 2007, p.37

Parmi les actions gouvernementales qui entendent influencer le climat social et la qualité de vie, l'application effective de la Loi sur l'équité salariale, de même que la mise en œuvre de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, contribuent incontestablement à faire prospérer le Québec, économiquement et socialement, par un accès amélioré à la consommation des biens et services tout en visant l'atteinte de l'autonomie économique pour l'ensemble de la population québécoise, autant pour les femmes que pour les hommes.

<b>Objectif organisationnel 4</b>	
<i>Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques</i>	
<b>Action 4</b>	Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises
Indicateurs	Nombre de partenaires relayeurs d'information Nombre d'initiatives réalisées
Cibles	Avoir travaillé avec cinq partenaires et avoir réalisé cinq initiatives d'ici 2013

## Orientation gouvernementale 9

### ■ *Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques*

#### Objectif gouvernemental 26

##### *Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*

Le principe même de l'équité salariale, qui exige qu'un salaire égal soit octroyé pour un travail équivalent, a suscité et suscite encore aujourd'hui l'adhésion des parlementaires de l'Assemblée nationale. Les associations patronales, les syndicats et le mouvement des femmes y adhèrent également puisqu'il s'agit d'un droit humain fondamental qui s'incarne dans une règle de justice sociale.

L'article 1 de la Loi sur l'équité salariale précise que cette loi « a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine ».

La discrimination salariale systémique consiste en un traitement salarial inéquitable des femmes en tant que groupe social, dont la valeur du travail est sous-évaluée en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois.

Selon la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, « les préjugés et la discrimination sont des obstacles importants à l'intégration d'individus ou de catégories d'individus dans les activités

normales de la société. Si la reconnaissance des phénomènes de racisme et discrimination est le premier pas vers la recherche de solutions aux divers problèmes qui y sont reliés, la lutte contre les préjugés et contre la discrimination, qu'elle soit directe, indirecte ou systémique, est une responsabilité collective. Le gouvernement est préoccupé par la reconnaissance et par la lutte contre le racisme et la discrimination qui constituent des manifestations concrètes de la mise en œuvre du principe d'équité et solidarité sociales énoncé par la loi »<sup>3</sup>.

La mission même de la Commission de l'équité salariale, qui est de veiller à l'implantation et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec, contribue à l'élimination de la discrimination salariale systémique pour les personnes salariées qui travaillent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Plusieurs de ces personnes salariées, qui sont majoritairement des femmes, se retrouvent dans une situation qui rend le respect de leur droit à l'équité salariale plus précaire. C'est le cas, par exemple, des travailleuses non syndiquées, des immigrantes et des membres de communautés culturelles.

3. Gouvernement du Québec, Op. cit., p. 56

**Objectif organisationnel 5**

*Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise*

<b>Action 5</b>	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles
Indicateurs	Nombre d'ententes de partenariat Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses
Cibles	Cinq ententes et au moins dix sessions de formation d'ici 2013

## Tableau synoptique

Orientation gouvernementale 1	Orientation gouvernementale 2
<i>Informer, sensibiliser, éduquer, innover</i>	<i>Réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement</i>
<p><b>Objectif gouvernemental 1</b></p> <p><i>Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.</i></p>	<p><b>Objectif gouvernemental 4</b></p> <p><i>Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.</i></p>
<p><b>Objectif de la CÉS - 1</b></p> <p>Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux.</p>	<p><b>Objectif de la CÉS - 2</b></p> <p>Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel.</p>
<p><b>Action 1</b></p> <p>Contribuer à la mise en œuvre du <i>Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique</i>.</p>	<p><b>Action 2</b></p> <p>Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie.</p>
<p><b>Indicateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable.</li> <li>• Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières.</li> </ul>	<p><b>Indicateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail.</li> <li>• Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien.</li> </ul>
<p><b>Cibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % du personnel joint d'ici 2011.</li> <li>• Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici 2013.</li> </ul>	<p><b>Cibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dix activités d'ici 2013.</li> <li>• Nombre de mesures révisées ou mises en place.</li> </ul>

Orientation gouvernementale 3	Orientation gouvernementale 4
<i>Produire et consommer de façon responsable</i>	<i>Accroître l'efficacité économique</i>
<p><b>Objectif gouvernemental 6</b></p> <p><i>Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.</i></p>	<p><b>Objectif gouvernemental 11</b></p> <p><i>Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services.</i></p>
<p><b>Objectif de la CÉS - 3</b></p> <p>Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale.</p>	<p><b>Objectif de la CÉS - 4</b></p> <p>Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques</p>
<p><b>Action 3</b></p> <p>Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.</p>	<p><b>Action 4</b></p> <p>Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises.</p>
<p><b>Indicateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisition écoresponsable.</li> </ul>	<p><b>Indicateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de partenaires relayeurs d'information.</li> <li>Nombre d'initiatives réalisées.</li> </ul>
<p><b>Cibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir adopté un cadre de gestion environnementale en 2011.</li> <li>Avoir mis en œuvre au moins six mesures ou activités pour contribuer directement à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale.</li> <li>Avoir mis en œuvre au moins cinq pratiques d'acquisition écoresponsable.</li> </ul>	<p><b>Cibles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir travaillé avec cinq partenaires et avoir réalisé cinq initiatives d'ici 2013.</li> </ul>

## Orientation gouvernementale 9

*Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques.*

### Objectif gouvernemental 26

*Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.*

### Objectif de la CÉS - 5

Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

### Action 5

Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles.

### Indicateurs

- Nombre d'ententes de partenariat.
- Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses.

### Cibles

- Cinq ententes et au moins dix sessions de formation d'ici 2013.

## ANNEXE

### ■ *Motifs à l'égard des objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 qui n'ont pas été retenus pour le Plan d'action de développement durable 2009-2013 de la Commission de l'équité salariale*

Le champ d'intervention de la Commission de l'équité salariale ou les compétences qui lui sont dévolues ne lui permettent pas de contribuer à l'atteinte de ces objectifs gouvernementaux.

#### *Objectifs gouvernementaux*

2. Dresser et actualiser périodiquement le portrait du développement durable au Québec.
3. Soutenir la recherche et les nouvelles pratiques et technologies contribuant au développement durable et en maximiser les retombées au Québec.
5. Mieux préparer les communautés à faire face aux événements pouvant nuire à la santé et à la sécurité et en atténuer les conséquences.
7. Promouvoir la réduction de la quantité d'énergie et de ressources naturelles et matérielles utilisées pour la production et la mise en marché de biens et de services.
8. Augmenter la part des énergies renouvelables ayant des incidences moindres sur l'environnement (biocarburants, biomasse, énergie solaire, éolien, géothermie, hydro-électricité, etc.) dans le bilan énergétique du Québec.
9. Appliquer davantage l'éco conditionnalité et la responsabilité sociale dans les programmes d'aide publics et susciter leur implantation dans les programmes des institutions financières.
10. Fournir les repères nécessaires à l'exercice de choix de consommation responsables et favoriser au besoin la certification des produits et des services.
12. Favoriser le recours aux incitatifs économiques, fiscaux et non fiscaux, afin d'inscrire la production et la consommation de produits et de services dans une perspective de développement durable.
13. Améliorer le bilan démographique du Québec et de ses régions.
16. Accroître la productivité et la qualité des emplois en faisant appel à des mesures écologiquement et socialement responsables.
18. Intégrer les impératifs du développement durable dans les stratégies et les plans d'aménagement et de développement régionaux et locaux.
19. Renforcer la viabilité et la résilience des collectivités urbaines, rurales ou territoriales et des communautés autochtones.
20. Assurer l'accès aux services de base en fonction des réalités régionales et locales, dans un souci d'équité et d'efficience.
21. Renforcer la conservation et la mise en valeur du patrimoine culturel et scientifique.
22. Assurer la protection et la mise en valeur du patrimoine et des ressources naturelles dans le respect de la capacité de support des écosystèmes.
27. Accroître la scolarité, le taux de diplomation et la qualification de la population.

La Commission cherche toujours à accommoder les membres de son personnel qui désirent se prévaloir de certaines dispositions touchant la conciliation travail-études ou travail-vie personnelle, dans le respect des directives découlant soit des conventions collectives, soit des décrets relatifs aux règles applicables au personnel d'encadrement et aux emplois supérieurs.

Par sa mission, la Commission contribue à l'amélioration du niveau de vie des personnes salariées touchées par la discrimination salariale systémique, à leur participation dans les processus liés aux exercices d'équité salariale et à leur intégration durable en emploi. De plus, les autorités de la Commission ont la responsabilité de gérer avec rigueur les crédits qu'ils administrent. Par ailleurs, dans ses relations avec ses partenaires, la Commission est certes préoccupée par une approche de services axée sur le développement durable.

En ce sens, la Commission contribue indirectement à ces objectifs sans prévoir d'actions particulières dans son plan d'action de développement durable.

#### *Objectifs gouvernementaux*

14. Favoriser la vie familiale et en faciliter la conciliation avec le travail, les études et la vie personnelle.
15. Accroître le niveau de vie.
17. Transmettre aux générations futures des finances publiques en santé.
23. Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable.
24. Accroître l'implication des citoyens (et des citoyennes) dans leur communauté.
25. Accroître la prise en compte des préoccupations des citoyens (et des citoyennes) dans les décisions.
28. Accroître la participation à des activités de formation continue et la qualification de la main-d'œuvre.
29. Soutenir les initiatives du secteur de l'économie sociale visant l'intégration durable en emploi des personnes éloignées du marché du travail.

**Pour plus de renseignements**

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

Téléphone : 418 643-4505  
Télécopieur : 418 528-6999

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

**Commission**  
**de l'équité salariale**  
**Québec** 