

Texte de la capsule vidéo

La mission et les rôles de la Commission de l'équité salariale

Narrateur : « Quels sont les rôles et la mission de la Commission de l'équité salariale? »

Comédienne : La mission de la Commission de l'équité salariale est d'assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale. Plus précisément, elle veille à l'implantation et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec assujetties à cette loi.

La clientèle de la Commission est composée de personnes salariées qui travaillent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine, ainsi que d'employeurs qui doivent réaliser l'équité salariale dans leur entreprise. Les organisations syndicales, de même que les groupes représentant les personnes salariées et les femmes, font également partie de cette clientèle. La Commission informe et sensibilise aussi l'ensemble de la population à l'équité salariale.

Pour réaliser sa mission, la Commission joue à la fois un rôle de soutien et décisionnel.

Dans son rôle de soutien, la Commission diffuse de l'information sur la Loi et son application. Elle prête aussi assistance aux employeurs dans la réalisation de leur exercice d'équité salariale et dans leur évaluation périodique du maintien, une fois l'exercice terminé. Elle s'assure de développer des outils adaptés à chacune de ses clientèles. Elle effectue également des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale. De plus, la Commission collabore avec le Comité consultatif des partenaires, formé de représentants et de représentantes des personnes salariées syndiquées et non syndiquées et d'employeurs. Le rôle du Comité consiste à conseiller le ministre du Travail et la Commission sur toute question relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Dans son rôle décisionnel, la Commission a le mandat de mener une enquête à la suite du dépôt d'une plainte ou d'un différend, ou encore de sa propre initiative dans le cadre de son programme de vérification. Elle rend par la suite une décision et détermine, s'il y a lieu, les mesures à prendre pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue dans l'entreprise. La Commission de l'équité salariale peut aussi elle-même saisir la Commission des relations du travail lorsque la Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée ou lorsque les mesures prescrites ne sont pas appliquées à sa satisfaction ou dans le délai imparti.

Enfin, grâce à la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, qui est obligatoire depuis le 1^{er} mars 2011, la Commission peut maintenant mieux cibler ses interventions pour l'atteinte de l'équité salariale au Québec et le maintien de celle-ci.