



BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS 2015-2016

PLAN STRATÉGIQUE 2016-2017 à 2017-2018

Table des matières

<i>Section</i>	<i>Page</i>
Introduction	3
À propos du bureau de l'équité salariale	Error! Bookmark not defined.
Orientation stratégique	5
Activités menées avec des groupe d'intervenants.....	Error! Bookmark not defined.
Exposé sommaire des programmes et activités stratégiques en cours et prévus.....	Error! Bookmark not defined.
Analyse de l'environnement	Error! Bookmark not defined.
Plan de gestion des ressources humaines	Error! Bookmark not defined.
Plan de communication	12
Annexe A – Ressources financières	13
Annexe B – Compte rendu des mesures du rendement.....	14

INTRODUCTION

En mars 2014, les efforts du Bureau de l'équité salariale (le Bureau) en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution ont été honorés à l'Assemblée législative par le ministre du Travail et par la ministre déléguée à la Condition féminine. En célébrant le 16 avril 2014 comme Journée de l'équité salariale, les ministres ont reconnu le besoin d'élaborer une vaste stratégie d'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en vue de trouver des solutions pour assurer que les femmes sont mieux intégrées dans le tissu économique de l'Ontario.

Pour marquer la Journée de l'équité salariale en 2014, le ministre Flynn a demandé au Bureau de l'équité salariale de convoquer des intervenants en vue d'entamer un dialogue sur les causes de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes. Des intervenants représentant des entreprises, des syndicats, des groupes de défense et des universitaires ont été invités au débat. Le dialogue s'est focalisé sur cinq thèmes : la discrimination au travail, l'isolement au travail, les responsabilités en matière de fourniture de soins, les choix personnels et la culture d'entreprise. Un résumé des discussions a été communiqué aux ministres et aux participants.

En septembre 2014, le gouvernement a rendu public ses lettres de mandat aux divers ministres. Le ministre du Travail, avec le soutien de la ministre déléguée à la Condition féminine, s'est vu confier la tâche d'élaborer une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le contexte de l'économie du XXI^e siècle. Le plan d'activités du Bureau de l'équité salariale répond à la responsabilité du Bureau de mettre en application la *Loi sur l'équité salariale*, d'intensifier ses efforts de sensibilisation et de recherche dans le domaine de l'équité salariale et de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, ainsi que d'assurer au ministère le soutien nécessaire à l'exécution de son mandat.

Les objectifs stratégiques qui ont été mis au point l'année dernière ont été adaptés en fonction de ces engagements.

À PROPOS DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Commission de l'équité salariale (la Commission), constituée conformément à l'art. 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. C 34, est maintenue en vertu du par. 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée (« la Loi »). La Commission se compose de deux entités séparées et indépendantes : le Bureau de l'équité salariale (« le Bureau ») et le Tribunal de l'équité salariale (« le Tribunal »). Le Bureau est chargé de l'administration et de l'application de la Loi. Le Tribunal, lui, a pour responsabilité d'entendre et de trancher toutes les questions de fait et de droit tombant sous le coup de la Loi. Le Bureau est considéré un organisme de réglementation, tandis que le Tribunal est un tribunal quasi-judiciaire régi par la *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux*. Le présent plan d'activités ne concerne que le Bureau.

Pour s'acquitter de ses obligations en matière d'application de la Loi, le Bureau enquête sur des plaintes relatives à l'équité salariale, tente de régler les différends et rend les ordres requis pour assurer la conformité à la Loi. Il surveille aussi les employeurs en vue d'évaluer leur degré de conformité. Le Bureau fournit des conseils généraux et des services d'éducation, dans les deux langues officielles, afin d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre et à maintenir l'équité salariale dans leurs lieux de travail.

La Loi précise par ailleurs que le Bureau peut effectuer des recherches et préparer des rapports concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes, ainsi que formuler des recommandations au ministre en ce qui concerne l'objet de ces recherches ou rapports. Nous avons entrepris d'accroître nos capacités de recherche, de manière à pouvoir mieux remplir notre rôle dans ce domaine.

Le plus récent protocole d'entente (avril 2011), renouvelé en septembre 2014, confirme que le Bureau relève du ministre du Travail et du gouvernement de l'Ontario, tout en énonçant les paramètres de son indépendance vis-à-vis du ministère du Travail. Nos objectifs stratégiques, tels qu'énoncés dans notre plan d'activités, sont au diapason de la mission et du mandat du ministère.

Vision du Bureau de l'équité salariale

Promouvoir l'égalité économique des sexes en Ontario.

Mission du Bureau de l'équité salariale

Promouvoir l'égalité économique des sexes en assurant la conformité à la *Loi sur l'équité salariale* par des activités d'application de la loi, par la gestion efficace des dossiers et des plaintes, par de la recherche pour mieux comprendre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et par la sensibilisation à la position économique des femmes qui travaillent en Ontario.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

Pour la période 2015-2018, le Bureau de l'équité salariale poursuivra ses activités dans les trois domaines principaux suivants :

Objectif stratégique I : *Favoriser les partenariats collaboratifs, afin de pouvoir repérer les initiatives les mieux à même de faire progresser l'égalité économique des sexes dans les lieux de travail de l'Ontario*

Résultat visé : Initiatives stratégiques établissant un cadre pour régler les problèmes d'équité salariale et appuyer la réduction de la disparité salariale entre les sexes en Ontario.

En collaboration avec ses partenaires ministériels et d'autres intervenants, le Bureau concentrera ses efforts sur les obstacles à l'égalité économique des sexes qui se présentent sur les lieux de travail et qui peuvent nuire à la productivité en Ontario. Le Bureau se basera sur la recherche fondée sur des données probantes pour tenter de mieux comprendre les causes fondamentales de ces obstacles et savoir comment les éliminer. Ses partenariats avec des intervenants clés l'aideront à saisir des occasions de liaison et de sensibilisation.

Objectif stratégique II : *Promouvoir un cadre de conformité volontaire, assorti de mesures d'exécution efficaces applicables en cas de besoin.*

Résultat visé : Programmes de conformité novateurs et mesures intégrées d'application de Loi reflétant les données issues de la recherche et l'analyse de tendance des activités de surveillance.

Le Bureau de l'équité salariale continuera de proposer des programmes efficaces de surveillance et de promotion de la conformité, fondés sur ses priorités établies, qui incorporent des concepts d'autogestion dans les limites d'un cadre axé sur les risques. Le Bureau continuera de tirer profit de sa robuste plateforme d'apprentissage électronique pour veiller à la disponibilité et à l'accessibilité de ses ressources.

Objectif stratégique III : *Gérer un organisme moderne, responsable et efficace*

Résultat visé : Service uniforme et excellent, assuré par du personnel compétent et diversifié, aidé de systèmes efficaces.

Le Bureau de l'équité salariale veillera à l'exécution de son mandat avec le soutien d'un personnel dévoué, spécialisé, déterminé et efficace, en suivant des méthodes contemporaines de diffusion de renseignements et d'exécution de la loi en vue de l'atteinte des objectifs énoncés.

ACTIVITÉS MENÉES AVEC DES GROUPES D'INTERVENANTS

Organismes externes

Le Bureau entretient des relations avec divers organismes externes avec lesquels il échange de l'information relative aux communautés formant leur clientèle particulière. À cet égard, le Bureau continuera de cultiver ses relations avec les organismes externes pertinents, tels que Catalyst (catalyst.org), la Human Resources Professionals Association, les chambres de commerce, Business and Professional Women Canada et différents syndicats, par exemple, afin d'explorer et d'exploiter, ensemble, les possibilités de promotion de l'égalité économique entre hommes et femmes. Par ailleurs, le Bureau mettra à profit ses contacts au sein du milieu universitaire pour tenter d'obtenir que l'équité salariale soit intégrée aux domaines d'études économiques.

Partenariats intragouvernementaux

Le Bureau se met en rapport avec des ministères et organismes de la fonction publique de l'Ontario avec lesquels il a des intervenants en commun, afin d'explorer les possibilités d'initiatives et d'activités éducatives communes, de même que pour les inciter à établir et à maintenir des liens de renvoi de leurs sites Web vers le sien.

Le Bureau entretiendra ses relations avec ses partenaires ministériels (le ministère du Travail, le ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure/recherche et innovation, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Service Ontario et le Bureau pour l'entrepreneuriat social), afin de préserver ses partenariats en matière d'éducation et de liaison. Il fera aussi des démarches auprès d'autres organismes à vocation apparentée à la sienne (la Commission ontarienne des droits de la personne et la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario) en vue de cerner des possibilités de collaboration.

Activités intergouvernementales

Le Bureau continuera d'élargir ses contacts avec des représentants d'autres territoires et provinces du Canada et d'autres pays qui ont des programmes de réduction de l'écart salariale, afin d'échanger des pratiques exemplaires. Le Bureau communique régulièrement avec ses homologues au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Australie et dans divers états américains afin d'échanger des renseignements d'intérêts mutuel.

SURVOL DES PROGRAMMES ET ACTIVITÉS STRATÉGIQUES EN COURS ET PRÉVUS

Services de révision

À l'heure actuelle, le Bureau veille à l'application de la Loi en menant des enquêtes sur les plaintes qu'il reçoit et en surveillant proactivement la conformité des employeurs. Le Bureau poursuit l'élaboration d'outils et la mise en œuvre de politiques opérationnelles visant à aider ses agents de révision à rendre leurs décisions relatives aux plaintes dans les plus brefs délais. Actuellement, le Bureau s'efforce de rendre ses décisions sur des plaintes dans un délai de 24 mois et de vérifier la conformité dans un délai de 36 mois après l'ouverture du dossier.

En 2014-2015, le Bureau de l'équité salariale s'est concentré sur ses priorités en matière de surveillance dans les domaines relevant de la compétence des organismes du secteur public et d'enquête sur des employeurs que le Programme pilote des écarts salariaux de 2011 du Bureau avait désignés comme ayant un écart salarial. En 2015-2016, le Bureau fera enquête sur certains employeurs qui exercent des activités depuis environ trois ans et qui ont été visés par notre initiative de liaison et de sensibilisation de 2014-2015.

Le Bureau donnera suite à un examen de ses activités afin de déterminer les améliorations possibles au système électronique de gestion des cas dans le but de renforcer l'efficacité du programme.

Éducation et liaison

L'éducation et la liaison sont des éléments fondamentaux des activités de sensibilisation auprès des employeurs, des employés et des syndicats, pour leur faire connaître leurs rôles, droits et responsabilités en vertu de la Loi et mettre en place un continuum de conformité.

Le Bureau est connu pour son utilisation avancée d'outils sur Internet dans le but de rendre la diffusion d'information plus accessible pour les employeurs, les syndicats et les employés. Des guides de l'utilisateur conviviaux, des études de cas et des mini-trousses, à la disposition du public, permettent aux employeurs d'atteindre l'équité salariale sans recourir à des consultants externes. Toutes les ressources existent dans les deux langues officielles et sont conformes à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Les principaux documents sont régulièrement mis à jour et le Bureau réévalue constamment ses méthodes de d'information et ses ressources afin de s'assurer qu'elles reflètent bien les besoins de lieux de travail modernes.

Outre ses outils éducatifs, le Bureau mène des campagnes de liaison auprès de publics spécifiques. L'année passée, le Bureau a envoyé une lettre et une brochure à chaque nouvel employeur (qui exerce des activités depuis trois ans). La campagne de liaison de 2015-2016 est en voie d'élaboration.

Pour terminer, le Bureau continue de maintenir sa présence dans des conférences et foires, en faisant des exposés éducatifs.

Recherche

[Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes](#)

En 2014, le Bureau de l'équité salariale a inauguré le Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes en lançant un appel de propositions de projets de recherche qui s'articulait autour des axes suivants :

- Initiatives/recherche visant l'équité salariale entre les sexes en Ontario;
- Initiatives/recherche promouvant l'atteinte d'un équilibre entre hommes et femmes dans les lieux de travail.

Le Bureau a reçu 18 propositions qui ont été évaluées par le comité d'examen en fonction des priorités stratégiques énoncées, de leur pertinence et de leur impact, ainsi que de leur originalité et de leur capacité de respecter le calendrier d'exécution. Trois projets ont été sélectionnés. Ces projets devraient être achevés au printemps 2015.

En 2015-2016, il est anticipé que l'appel de propositions se fondera sur des priorités conformes à la stratégie provinciale pour l'équité salariale entre les sexes.

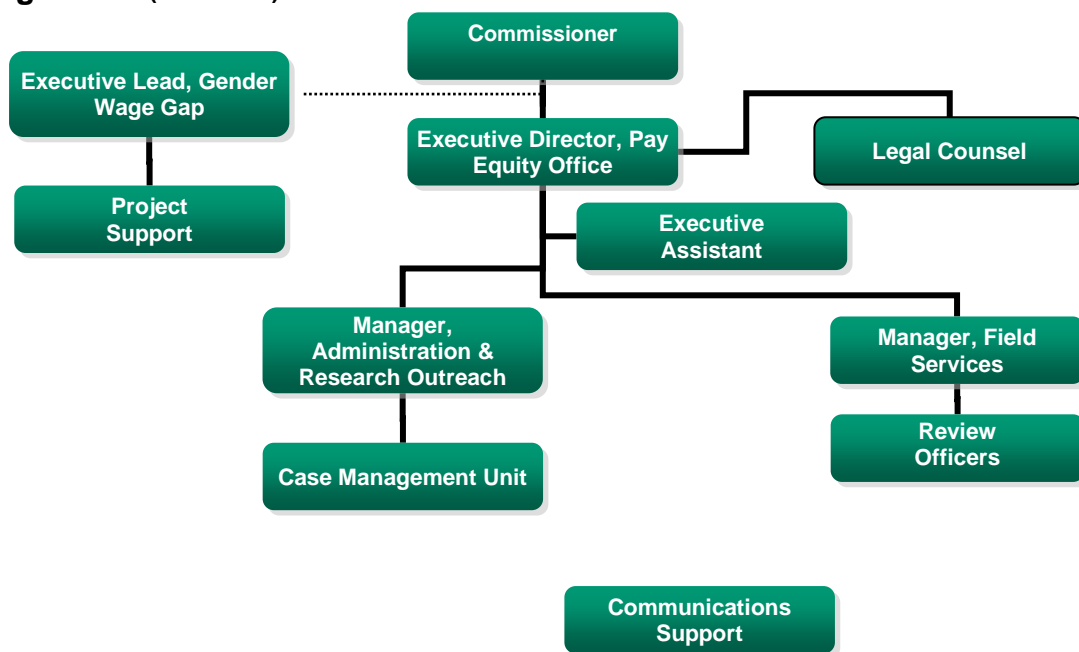
Le Bureau appuie la Stratégie du gouvernement pour l'équité salariale entre les sexes

En 2015-2016, le Bureau de l'équité salariale continuera de soutenir les partenaires du ministère dans la promotion de la stratégie de réduction de l'écart salarial qu'énonce le mandat du ministère du Travail, par l'intermédiaire d'une petite équipe de projet. Le niveau de contribution du Bureau sera connu au printemps 2015, mais l'organisme sert déjà d'expert-conseil dans la planification de cette initiative.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

En 2014, une équipe de projet temporaire a été désignée pour contribuer à la planification de la stratégie provinciale pour l'équité salariale.

Organigramme (2015-2016)



Total effectif temps plein : 26

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Facteurs externes

1. Mandat gouvernemental d'élaborer une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Le Bureau collabore activement avec ses partenaires ministériels à l'élaboration d'une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Au fur et à mesure que des détails sur la stratégie sont mis au point, les conséquences directes et indirectes de cette stratégie pour l'organisme seront établies.

2. Perspectives économiques provinciales

L'Ontario se remet peu à peu du ralentissement de l'activité dans le secteur manufacturier, lequel avait entraîné des suppressions de postes dans des catégories d'emplois à prédominance masculine qui ont sans doute eu temporairement pour effet de réduire l'écart entre les salaires des hommes et des femmes de 2008 à 2011. Selon les plus récentes données de Statistique Canada pour l'Ontario, les écarts salariaux entre les sexes dans la province vont de 12,2 % (taux horaire) à 31,5 % (en moyenne).

Les familles biparentales comptent de nos jours sur le revenu des deux parents pour faire face à leurs dépenses essentielles, tandis qu'un nombre croissant de femmes sont chef de familles monoparentales et doivent se débrouiller avec un seul salaire. Malgré cette réalité économique, les femmes sont souvent contraintes d'accepter des emplois de courte durée ou à temps partiel en raison de leur double rôle de mère et de principal soutien de famille. Ces emplois sont précaires, en ce sens qu'ils n'offrent souvent pas d'avantages sociaux et qu'ils restent en général dévalorisés et mal payés. Même les femmes qui ont un niveau de scolarité supérieur et qui occupent des postes de direction gagnent nettement moins que leurs homologues masculins, d'où la réalité que la disparité salariale touche les femmes dans tous les secteurs et dans des postes à tous les niveaux hiérarchiques.

Les entreprises ontariennes ont du mal à recruter des personnes possédant les compétences requises pour pourvoir à certains emplois, et pourtant les femmes, qui représentent la moitié de la main-d'œuvre instruite, souhaitent grimper les échelons. Les nouvelles générations de travailleuses et de travailleurs n'ont pas les mêmes attentes que leurs aînés concernant la rétribution, les conditions de travail et le leadership. Vu le repli de l'activité dans certains secteurs de l'économie, ceci obligera à revoir de fond en comble la culture des lieux de travail, qui devra accorder une plus grande importance à la justice, à l'équité, à l'ouverture et à la transparence.

3. Âge de la Loi

La *Loi sur l'équité salariale*, bien qu'en avance sur son temps lorsqu'elle fut adoptée, n'a pas été modifiée depuis 1993, année où la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et celle de la comparaison avec des organismes de l'extérieur avaient été initialement instaurées. Les dispositions relatives à la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur ont été abrogées au milieu des années 1990, mais elles sont revenues après l'accueil d'une contestation fondée sur la *Charte* devant la Cour divisionnaire de l'Ontario. À ce jour, ces dispositions n'ont pas été rétablies dans la Loi, ce qui rend difficile pour les organismes du secteur parapublic de cerner et de comprendre leurs obligations. Cette confusion, ajoutée à la coupure des fonds publics

officiellement versés au secteur parapublic pour financer la mise en œuvre de l'équité salariale, engendre des litiges sans fin devant le Tribunal.

La Loi ne prévoit pas de délais pour le dépôt d'une plainte, pas plus qu'elle ne limite la rétroactivité des rajustements susceptibles d'être exigés d'un employeur pour sa mise en conformité. Ces deux aspects créent des obstacles considérables et continus à l'application de la Loi, rendant l'engagement et la conformité des intervenants très difficiles.

Aucun règlement n'a jamais été pris en application de la Loi et celle-ci ne contient aucune disposition prévoyant l'établissement de règles qui pourraient contribuer à clarifier, sur le plan opérationnel, quantité des obligations positives découlant de la Loi dont les employeurs et les syndicats doivent s'acquitter.

Facteurs internes

1. Responsabilité financière

Le Bureau continue de se concentrer sur la prise de mesures qui favoriseront son excellence opérationnelle, tout en respectant ses limites budgétaires. Ceci reflète l'engagement pris par le gouvernement de l'Ontario d'innover en matière de services publics à tous les niveaux afin de réaliser des économies. Des changements aux politiques opérationnelles sont régulièrement apportés en vue de réduire les délais d'attente des décisions des agents de révision, d'étendre les activités de liaison auprès des employeurs, de cibler les employeurs qui présentent le plus de risques de ne pas se conformer à la loi et de fournir des ajustements à ceux qui en ont droit.

2. Décisions du Tribunal de l'équité salariale (« le Tribunal »)

Des décisions importantes découlant de contestations fondées sur la Charte et de requêtes au Tribunal peuvent avoir des conséquences marquantes sur les niveaux de travail au Bureau. En outre, la complexité des décisions a un impact sur les stratégies de recrutement : des candidats sans expérience nécessitant une formation plus longue ou des candidats chevronnés et expérimentés.

3. Roulement de personnel au Bureau et transfert des connaissances

Devant l'important roulement de personnel en raison des départs à la retraite de son personnel, le Bureau continue de recruter conformément à son plan de gestion des ressources humaines et gère les risques en matière de personnel au fur et à mesure qu'ils surgissent. En raison de la nature complexe de la Loi et des lieux de travail modernes, la formation est longue et l'apprentissage se poursuit au travail afin d'assurer la prise de décisions de haute qualité et l'adhésion à des pratiques de rétribution adaptées aux besoins actuels.

4. Fluctuation du nombre de demandes

Le nombre de demandes reçues par le Bureau ces dernières années a grandement fluctué, ce qui a rendu difficile la prévision de sa charge de travail.

PLAN DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'actif le plus précieux de l'organisme est son personnel. Tandis que le Bureau élabore des plans opérationnels en vue de réaliser ses objectifs stratégiques, ses gestionnaires tireront profit des talents de son personnel et des partenariats pour exécuter ses programmes.

Le Bureau dispose d'un nombre équilibré de nouvelles recrues et d'employés chevronnés. L'évolution de sa culture sera complétée par l'offre à son personnel d'une formation technique formelle et d'une formation informelle sous forme de mentorat, d'observation au poste de travail de formation en classe et de séminaires externes sur les systèmes modernes de rétribution. Maintenir l'engagement du personnel constituera une priorité clé lorsque les plans stratégiques et opérationnels seront mis en œuvre.

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION/PLAN DE PRESTATION ÉLECTRONIQUE DES SERVICES

Technologie de l'information

Le Bureau se sert d'une version personnalisée de FileMaker Pro pour la gestion de ses cas. En 2014-2015, le logiciel sera modernisé pour améliorer sa fonctionnalité. Des améliorations de productivité seront effectuées selon l'examen des activités et des exigences de rapport seront établies.

Le Bureau offre un robuste programme d'éducation par l'intermédiaire de sa plateforme d'apprentissage en ligne, dont il va continuer d'exploiter le mieux possible toutes les fonctionnalités. Dans le cadre de son plan de communications, le Bureau tirera par ailleurs parti des médias sociaux pour renforcer la sensibilisation du public.

Prestation électronique des services

Le Bureau dispose d'un site Web très populaire, qu'il a récemment remanié et modernisé. Il continuera de mettre régulièrement à jour les renseignements qui y sont affichés, et notamment de veiller à ce que tous ses formulaires et guides soient pleinement accessibles à sa clientèle. L'organisme a rempli ses obligations aux termes de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

PLAN DE COMMUNICATION

Le Bureau de l'équité salariale examinera ses stratégies de communication pour 2015-2016 en ce qui concerne les initiatives suivantes :

1. Propositions dans le cadre du Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes (diffusion à grande échelle des exigences du programme).
2. Journée de l'équité salariale 2015 (événement/partenariats).
3. Communications générales à l'attention de publics cibles (employeurs/grand public).

Un plan de communication sera élaboré pour chaque initiative. Il désignera le public cible, l'approche suivie et le message à véhiculer.

ANNEXE A – RESSOURCES FINANCIÈRES

		FY 2015-16 (\$000)						
Programme/Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Fournitures et matériel	ACDF totales	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	26,0	2 410,7	273,9	50,0	132,2	20,0	202,2	2 936,8
Location à bail					234,3		234,3	234,3
Total	26,0	2 410,7	273,9	50,0	366,5	20,0	436,5	3 171,1

		Exercice 2016-2017 (000 \$)						
Programme/Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Fournitures et matériel	ACDF totales	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	26,0	2 410,7	273,9	50,0	132,2	20,0	202,2	2 936,8
Location à bail					234,3		234,3	234,3
Total	26,0	2 410,7	273,9	50,0	366,5	20,0	436,5	3 171,1

		Exercice 2017-2018 (000 \$)						
Programme/Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Fournitures et matériel	ACDF totales	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	26,0	2 410,7	273,9	50,0	132,2	20,0	202,2	2 936,8
Location à bail					234,3		234,3	234,3
Total	26,0	2 410,7	273,9	50,0	366,5	20,0	436,5	3 171,1

ANNEXE B – COMPTE RENDU DES MESURES DU RENDEMENT

Résultat visé	Mesure	Objectif pour 2015-2016	Objectifs annuels 2016-2017*	Objectifs annuels 2017-2018*
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et les employés pour régler les problèmes d'équité salariale qui se présentent	Pourcentage de cas de conformité sans ordre, infractions et règlements.	85 %	85 %	85 %
	Nouveau : pourcentage de cas où un écart salarial est apparent et où l'employeur a proactivement mis en œuvre un programme d'équité salariale.	10 %	10 %	10 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se mettre en conformité.	Nombre de cas d'équité salariale réglés.	340	340	340
Prestation des services du programme de façon rapide, professionnelle, compétente et rentable.	1. Temps consacré au règlement des dossiers ¹ .	90 %	90 %	90 %
	% de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 mois ² .	80 %	80 %	80 %
	Pourcentage de dossiers de plainte clos en l'espace de 24 à 36 mois.	10 %	10 %	10 %
	2. % de dossiers à l'égard desquels les décisions des agentes ou agents de révision n'ont pas été changées par le Tribunal de l'équité salariale.	90 %	90 %	90 %

* Ces objectifs pourraient être ajustés en fonction de l'évolution de la charge de travail et des nouvelles priorités stratégiques (importance accrue des activités d'éducation et de liaison). Les objectifs seront revus et pourront être modifiés en 2015-2016.

¹ Cette mesure pourrait être remplacée par la suivante (% de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 mois).

² En 2012, le Bureau a ramené son délai de règlement des plaintes de 36 à 24 mois. Il continue d'étudier des moyens de raccourcir ce délai encore davantage.