



BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS 2017-2018

PLAN STRATÉGIQUE 2018-2019 à 2019-2020

Version : 20/03/2017

Table des matières

<i>Section</i>	<i>Page</i>
INTRODUCTION	3
À PROPOS DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	5
ORIENTATION STRATÉGIQUE.....	Error! Bookmark not defined.
ACTIVITÉS MENÉES AVEC DES GROUPES D'INTERVENANTS	Error! Bookmark not defined.
SURVOL DES PROGRAMMES ET ACTIVITÉS STRATÉGIQUES ACTUELS ET FUTURS	Error! Bookmark not defined.
ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT	Error! Bookmark not defined.
STRATÉGIES D'IDENTIFICATION, D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES.....	Error! Bookmark not defined.
PLAN DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	20
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION/PLAN DE PRESTATION ÉLECTRONIQUE DES SERVICES.....	Error! Bookmark not defined.
PLAN DE COMMUNICATION.....	21
ANNEXE A – RÉSULTATS FINANCIERS PLURIANNUELS.....	24
ANNEXE B – PLAFOND ETP	Error! Bookmark not defined.
ANNEXE C – COMPTE RENDU DES MESURES DU RENDEMENT.....	27

INTRODUCTION

Anniversaire

Le 15 juin 1987, le procureur général de l'époque, l'honorable Ian Scott, a fait la déclaration suivante en troisième lecture :

Je pense qu'aujourd'hui est un jour important, non seulement dans l'histoire de l'Ontario, mais également dans l'histoire du Canada. Nous avons devant nous la toute première véritable loi proactive sur l'équité salariale, pour les secteurs public et privé, en Amérique du Nord, et je suis heureux de demander à tous les membres honorables de la Chambre d'assurer son adoption.

L'année 2017-2018 marque le trentième anniversaire de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* (la « Loi »). Cette loi de l'Ontario demeure l'une des lois les plus détaillées du monde, qui vise à garantir que le travail des femmes soit valorisé et rémunéré. La loi établit un mécanisme charnière, complété par de nombreuses initiatives stratégiques publiques, visant à renforcer l'autonomisation économique des femmes. L'année sera particulièrement importante, car le ministre du Travail ne ménage pas ses efforts pour remplir son mandat de combler l'écart salarial entre les sexes et le gouvernement promeut l'autonomisation économique des femmes dans le cadre de son nouveau ministère de la Condition féminine.

Mandats

En août 2016, le gouvernement de l'Ontario a publié le Rapport final et recommandations du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Le 24 novembre 2016, pour marquer l'anniversaire de l'introduction de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, le ministre du Travail a annoncé que l'Ontario mettrait en œuvre les recommandations du rapport visant l'élaboration d'une stratégie gouvernementale efficace d'élimination de l'écart salarial entre les sexes. Dans cet objectif, il faudra examiner la législation ontarienne sur l'équité salariale. Il est anticipé que la commissaire et le personnel du Bureau de l'équité salariale seront consultés au sujet de l'amélioration du système de conformité réglementaire propre à l'Ontario.

Examen du mandat du Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale subira un examen de son mandat, comme prévu, pendant l'exercice en cours. Comme tous les organismes provinciaux, le Bureau de l'équité salariale fait l'objet d'un examen approfondi tous les six ans, en vertu de la Directive concernant les organismes et les nominations. L'examen du mandat du Bureau de l'équité salariale a débuté au début 2017 et portera sur les aspects suivants :

1. Le mandat de l'organisme demeure-t-il pertinent par rapport aux objectifs et priorités du gouvernement de l'Ontario? Dans l'affirmative, dans quelle mesure?

2. L'organisme exécute-t-il ses activités comme l'exige son mandat?
3. Les fonctions de l'organisme, ou une partie d'entre elles, sont-elles exécutées le plus efficacement par l'organisme ou serait-il préférable qu'elles soient exécutées par un ministère ou un autre organisme ou une autre entité?

Perspectives juridiques et opérationnelles

En janvier 2016, le Bureau de l'équité salariale a reçu la décision du Tribunal de l'équité salariale dans le dossier du Tribunal n° 3696-10-PE Ontario Nurses' Association et dans le dossier du Tribunal n° 1507-11-PE Service Employees International Union c. Participating Nursing Homes. La décision provisoire a clarifié l'interprétation des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* relatives au maintien de l'équité salariale selon la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, en ce qui concerne les employeurs du secteur parapublic. Le Tribunal de l'équité salariale a renvoyé l'affaire aux parties pour qu'elles poursuivent les négociations en vue d'établir un système de rétribution non sexiste aux fins du maintien de l'équité salariale. Il était prévu que cette affaire soit finalisée vers la fin de l'année 2016, mais elle ne l'est pas encore, car les parties ont demandé plusieurs ajournements pour leur permettre de poursuivre leurs négociations. À la fin mars 2017, le Bureau de l'équité salariale a été avisé que les parties avaient ajourné l'affaire jusqu'en 2018. Il est attendu que le gouvernement examine les vastes conséquences de la décision du Tribunal sur le secteur parapublic. Le Bureau de l'équité salariale a relevé les conséquences des cas futurs concernant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur sur ses activités d'une perspective opérationnelle par rapport au gouvernement.

De même, le Bureau de l'équité salariale a attiré l'attention du gouvernement sur le risque que d'autres pressions opérationnelles émergent si le projet de loi sur l'équité salariale du gouvernement fédéral exigeait une attestation de la conformité à l'équité salariale par le Bureau de l'équité salariale pour les entrepreneurs fédéraux basés en Ontario.

Engagement

En partie en raison du 30^e anniversaire de l'engagement de l'Ontario envers l'équité salariale et de la réputation internationale du Bureau de l'équité salariale d'organisme veillant à l'exécution active de la Loi, la commissaire a été la seule déléguée canadienne invitée à participer au *Third International Policy Forum of Chatham House: The Royal Institute of International Affairs*. Le forum a réuni 120 participants à Londres (G.-B.), représentant les secteurs public et privé, le secteur universitaire, les médias et des activistes en vue de générer des idées pour la formation d'un W20, qui aura pour mandat de faire des recommandations de politiques au G20 sur l'autonomisation des femmes comme outil de stimulation de la croissance économique.

En juillet 2017, il est attendu que le G20 et le W20, accueillis par l'Allemagne, mettront l'accent sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation économique des femmes comme facteurs cruciaux du développement adéquat et prospère des sociétés. Le Bureau de l'équité salariale comprend l'argument en faveur de l'équité salariale,

l'importance de l'élimination de l'écart salarial entre les sexes. Son engagement de longue date envers l'égalité des femmes constitue un exemple pour le monde entier.

Le plan d'activités du Bureau de l'équité salariale continue de se concentrer sur le principal mandat d'application de la loi de l'organisme et de veiller à l'utilisation aussi efficace et efficiente que possible des ressources allouées, conformément aux attentes élevées du public.

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 comme 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 conformité à la Loi. Le Bureau fournit des conseils généraux et des ressources éducatives, 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.

Le plus récent protocole d'entente (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 entre les sexes en Ontario.

Mission du Bureau de l'équité salariale

Promouvoir l'égalité économique entre les 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

Conformément à son orientation stratégique actuelle, en 2016-2017, le Bureau de l'équité salariale poursuivra ses activités en vue d'atteindre les objectifs suivants :

I. Favoriser les partenariats, afin de pouvoir repérer les initiatives qui feront progresser l'égalité économique entre les sexes en 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 donnera suite aux recherches et recommandations du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Le Bureau a dressé une liste d'initiatives qui compléteront la mise en œuvre des recommandations et qui prévoient notamment des partenariats de liaison et de recherche avec le Center for Labour Management Relations de l'Université Ryerson et le nouveau Gender and the Economy Institute de l'Université de Toronto affilié à la Rotman Business School. Le Bureau a également prévu d'établir de nouvelles relations avec le Pacte mondial (« Global Compact Network ») des Nations Unies, en ce qui concerne son objectif no 5 de développement durable (égalité des sexes), le Toronto Public Service Women's Network, Catalyst Canada et l'Organisation internationale du travail.

II. Favoriser la conformité dans les lieux de travail de l'Ontario, avec des mesures d'exécution ciblées.

Résultat visé : Programmes innovants d'application de la loi et de conformité influencés par l'analyse des données qui cernent les domaines de priorité.

Le Bureau de l'équité salariale continuera de proposer des programmes efficaces d'application de la loi et de surveillance, fondés sur des priorités établies par l'analyse des données. De nouveaux programmes de surveillance, décrits à la section « Programmes futurs » ci-dessous, sont en voie d'être mis en œuvre.

Des exigences de conformité à l'équité salariale simplifiées pourraient renforcer la position de l'Ontario comme leader sur le plan du climat des affaires. Même si le Bureau dispose déjà d'une plateforme d'apprentissage électronique, il examine la possibilité de se doter d'un mécanisme de TI plus robuste pour aider les parties. À cette fin, le Bureau a soumis une proposition au ministère et à ses partenaires du secteur ITI en vue d'accélérer l'élaboration d'une nouvelle plateforme de TI qui modernisera les procédures et processus administratifs de conformité à l'équité salariale. Le plan du projet vise à renforcer les outils de soutien de la TI existants afin de faciliter l'autogestion de l'évaluation de l'équité salariale par les entreprises.

Avantages anticipés :

- Accès amélioré aux outils de conformité aux règles existants;
- Réduction du délai de mise en conformité;
- Augmentation du nombre d'entreprises ontariennes en conformité.

Ces mesures mettront le Bureau au diapason d'autres territoires de compétence chefs de file de l'analyse technique des écarts salariaux et d'autres pratiques commerciales qui freinent l'autonomisation économique des femmes.

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 s'est engagé à examiner continuellement la prestation de ses services pour garantir son efficacité. Afin d'assurer que des changements positifs seront apportés au sein de l'organisme par la mise en place d'une nouvelle approche inclusive de motivation de la main-d'œuvre, le Bureau a créé quatre groupes de travail composés de membres du personnel, chargés de mandats spécifiques. Des membres sélectionnés du personnel et de la direction siégeront à ces groupes, ce qui leur permettra d'exprimer leurs commentaires sur la mise en œuvre des initiatives administratives, ainsi que sur les activités de recherche et de rayonnement.

Respect, inclusivité, équité et accessibilité sont des piliers intégraux de l'organisme et des normes culturelles que le Bureau respecte dans ses interactions avec le public, ses clients et intervenants et ses employés.

Le Bureau soutient l'apprentissage continu pour son personnel, ainsi que des activités de motivation auprès du personnel régulier afin de s'assurer que les priorités clés du Bureau sont atteintes par l'élaboration de politiques et programmes probants. En 2017-2018, le Bureau de l'équité salariale focalisera ses efforts sur le renforcement de l'efficacité en encourageant le personnel à réduire les délais jusqu'au règlement d'un dossier, ainsi que sur l'amélioration du processus de conformité à l'équité salariale autogéré, en tirant parti de la technologie, dans la mesure du possible.

Les facteurs inclusion et diversité seront pris en compte afin d'élargir la vision interne du Bureau, de cerner les obstacles réels et potentiels aux services du Bureau et de générer des idées d'amélioration de l'inclusivité et de motivation pour le personnel et les intervenants internes.

Renforcer la sensibilisation interne aux dimensions de la diversité aidera le personnel à évaluer ses programmes en vue d'éliminer les obstacles à l'accès aux activités du Bureau.

ACTIVITÉS MENÉES AVEC DES GROUPES D'INTERVENANTS

Organismes externes

Le Bureau entretient des relations avec diverses associations professionnelles pour s'assurer que leurs membres reçoivent des renseignements à jour sur la Loi. En 2016-2017, le Bureau a travaillé avec la Human Resources Professionals Association afin de tenir des séances d'information régionales, par le biais de ses bureaux régionaux, et devant plusieurs classes de programmes de premier cycle et de deuxième cycle de ressources humaines en Ontario. Ces activités se poursuivront au cours de l'exercice actuel. D'autres partenariats avec des organismes et associations du secteur privé et du secteur parapublic sont pressentis et seront poursuivis dans la mesure du possible.

Dans le cadre de son mandat, le Bureau a compétence pour mener des recherches sur des sujets liés à l'équité salariale et lancer des initiatives de promotion de l'égalité entre les sexes en Ontario.

En 2017-2018, les efforts de rayonnement et de recherche du Bureau viseront à mieux comprendre comment les parties dans un environnement syndiqué atteignent l'équité salariale. Un questionnaire a été préparé pour faciliter la liaison avec les syndicats et les employeurs qui entameront prochainement des négociations collectives. Environ 1 119 conventions collectives expireront en 2017. L'objet du questionnaire du Bureau est le suivant :

1. Sensibiliser les employeurs et les syndicats à la *Loi sur l'équité salariale* pour marquer le 30^e anniversaire de la Loi.
2. Mettre en valeur les ressources d'information et les soutiens du personnel qu'offre le Bureau.
3. Évaluer comment les parties abordent les questions d'équité salariale.
4. Estimer la mesure dans laquelle les parties utilisent les ressources et outils fournis par le Bureau et leur degré de satisfaction à l'égard de ces ressources.

Les résultats pourraient être rendus publics sous une forme compilée. Ils aideront le Bureau à créer des ressources utiles pour l'avenir.

Activités intergouvernementales

Le Bureau de l'équité salariale entretient des rapports avec des représentants d'autres territoires et provinces canadiens et d'autres pays en vue de se renseigner sur les nouvelles initiatives d'élimination de l'écart salarial et d'échanger des pratiques exemplaires. La commissaire était membre de la délégation officielle de l'Ontario à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, à New York, en 2016, et à nouveau en 2017, en qualité de conseillère.

Le Bureau entretient des rapports réguliers avec ses homologues au gouvernement fédéral, surtout depuis que ce dernier travaille sur une loi fédérale sur l'équité salariale, qui devrait être présentée en 2018. En outre, le Bureau a participé à des échanges d'information avec l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Yukon, l'Australie, l'Allemagne et la Grande-Bretagne. Des municipalités, comme Toronto et Boston, ont également établi des échanges utiles avec le Bureau sur des questions d'intérêt mutuel.

Partenariats intragouvernementaux

L'expertise du Bureau a été recherchée par des ministères et organismes de l'Ontario avec lesquels il a des intervenants communs. Le Bureau demeure ouvert à la poursuite de possibilités d'initiatives et d'activités éducatives communes. Le Bureau continuera d'entretenir des relations avec ses partenaires ministériels afin de maintenir ses partenariats en matière d'éducation et de liaison (le ministère du Travail, le ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure, le ministère de la Condition féminine et la Commission ontarienne des droits de la personne).

SURVOL DES PROGRAMMES ET ACTIVITÉS ACTUELS ET FUTURS

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. Afin de maintenir ses engagements en matière de performance, le Bureau poursuit l'élaboration d'outils internes et la mise à jour des politiques opérationnelles visant à aider ses agents de révision à rendre des décisions de qualité sur les plaintes, dans les plus brefs délais. Des rapports finaux sur les programmes de surveillance sont en voie d'élaboration et seront prêts au premier trimestre de 2017-2018 pour :

- certains organismes du secteur public (organismes classifiés);
- des employeurs pour lesquels le Programme des écarts salariaux du Bureau avait relevé un écart salarial;
- des employeurs qui ont été contactés dans le cadre d'une initiative de liaison avec les nouveaux employeurs de 2016.

En 2017-2018, les nouvelles priorités du Bureau en matière de surveillance sont notamment les suivantes :

1. Exécution d'un programme de surveillance des sociétés ontariennes qui participent aux programmes d'approvisionnement des fournisseurs de l'Ontario afin d'assurer qu'elles sont en mesure de fournir des preuves de conformité à la loi provinciale.

Le Rapport de 2016 du Groupe de personnalités de Haut-Niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies, intitulé *Ne laisser personne pour compte : Un appel à l'action en vue de l'égalité des genres et de l'autonomisation économique des femmes*, a mis en valeur l'importance des programmes d'approvisionnement gouvernementaux pour favoriser des changements vers l'égalité des femmes. Il souligne que le secteur public peut prendre les rênes en mettant en œuvre des politiques de promotion de la croissance inclusive et de l'autonomisation économique des femmes, ainsi qu'en améliorant les pratiques du secteur public en matière d'emploi et d'approvisionnement. La surveillance des sociétés dans le cadre des programmes d'approvisionnement des fournisseurs attirés de l'Ontario contribuera à changer la culture et les pratiques d'entreprise, et à tenir pour responsables ceux qui prennent les décisions en matière d'approvisionnement.

2. Exécution d'un programme de surveillance des sociétés basées en Ontario qui figurent sur la liste des entrepreneurs du gouvernement fédéral afin d'assurer qu'elles sont en mesure de fournir des preuves de conformité à la loi provinciale.

En juin 2016, le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre a publié un rapport qui contenait 31 recommandations. L'une de ces recommandations visait l'élaboration par le gouvernement fédéral d'une loi proactive sur l'équité salariale qui s'appliquerait à la fonction publique fédérale, à toutes les sociétés réglementées par le droit fédéral comptant au moins 15 employés et aux sociétés qui participent au Programme de contrats fédéraux.

Le rapport recommandait également que les sociétés participant au Programme de contrats fédéraux qui relèvent déjà de provinces et territoires dotés d'une loi sur l'équité salariale, et qui seraient en mesure de prouver leur conformité à la loi provinciale, soient exemptées des obligations de rapport, de surveillance et de maintien d'un programme fédéral d'équité salariale.

3. Exécution du nouveau Programme de surveillance de la conformité des nouveaux employeurs ciblant les employeurs qui exercent des activités depuis trois ans, qui ont dix employés ou plus, et qui sont installés dans certaines municipalités spécifiques, dans l'Ouest de l'Ontario, l'Est de l'Ontario et le Nord de l'Ontario.

Il est très important de contacter les nouveaux employeurs pour les sensibiliser à la conformité à l'équité salariale dès le départ. La conformité précoce à la Loi minimise les risques que des montants élevés de rajustement soient versés si l'employeur est réputé ne pas être en conformité avec la loi sur l'équité salariale.

En outre, en 2017-2018, le Bureau élaborera un plan de surveillance des employeurs dans les secteurs de l'innovation de l'Ontario, en 2018-2019, car la transformation numérique crée de nouvelles possibilités professionnelles pour les femmes, en particulier en Ontario. La province investit dans un ordre du jour ambitieux en matière d'innovation, pour assurer sa place parmi les économies gagnantes du 21^e siècle. Appuyé par un budget de dépenses de près 3 milliards de dollars sur huit ans et un engagement à saisir les débouchés internationaux, cet ordre du jour vise à aider l'Ontario à créer de nouvelles sociétés et industries. Cibles initiales : la bio-économie et les technologies propres, les technologies de santé avancées, la recherche et la fabrication pharmaceutiques, les médias numériques et les technologies d'information et de communications. Le personnel prévoit d'élaborer un programme de surveillance, en 2018-2019, avec un échantillon représentatif de certains employeurs dans certains groupements d'innovation de l'Ontario.

Le nouveau programme de surveillance du Bureau met l'accent sur l'ordre du jour provincial en matière d'innovation et veille à ce que les employeurs sélectionnés de ce secteur soient en mesure de fournir la preuve de leur conformité à la loi provinciale, surtout parce qu'un grand nombre d'entre eux sont des sociétés nouvelles qui anticipent une croissance.

Rayonnement

Le rayonnement est un élément fondamental 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 continuera d'évaluer ses documents affichés sur le Web afin de vérifier qu'ils offrent des renseignements actuels. En 2016-2017, le site Web du Bureau a été transféré à une nouvelle plateforme technique qui améliorera le processus interne en vue d'assurer des mises à jour de l'information en temps opportun et l'élaboration de ressources interactives. Cette transition se poursuivra jusqu'en 2017-2018. Dans le cadre de l'Initiative pour un gouvernement ouvert, le Bureau affichera sur son site Web des résumés de ses décisions.

Trois domaines de priorité en matière de rayonnement ont été établis :

1. Liaison avec les nouvelles entreprises – Le Bureau répétera sa campagne de rayonnement afin de faire connaître les exigences de la *Loi sur l'équité salariale* aux nouvelles entreprises par une lettre et une brochure sur les exigences de la Loi.
2. Liaison avec les syndicats et employeurs – Le Bureau contactera les employeurs et les agents négociateurs dont les conventions collectives vont prochainement expirer, afin de leur expliquer les obligations en matière d'équité salariale et de déterminer, au moyen d'un questionnaire, comment les questions d'équité salariale émergent dans leur milieu.
3. Liaison avec les éducateurs – Le Bureau entreprendra une campagne de sensibilisation auprès des éducateurs pour leur présenter ses outils d'apprentissage destinés à faire comprendre aux élèves les préjugés inconscients associés à la discrimination salariale entre les sexes.

Recherche

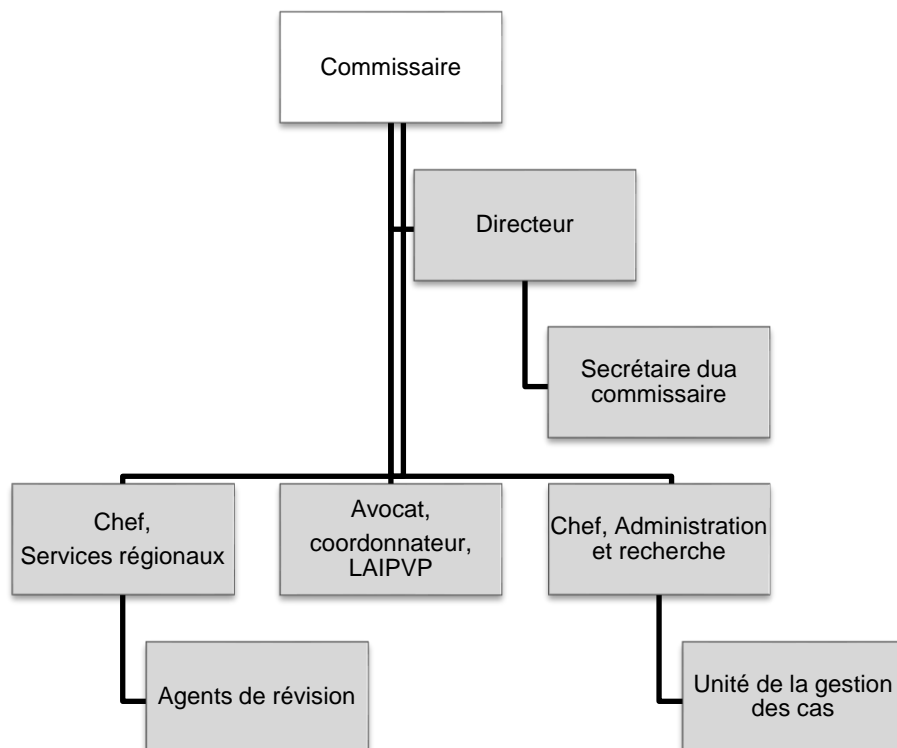
Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes

Le Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes du Bureau de l'équité salariale fait connaître les causes ou les facteurs contributifs de l'écart salarial entre les sexes en Ontario. En 2016-2017, et à nouveau en 2017-2018, le programme se concentrera sur les problèmes relevés lors des consultations menées dans le cadre de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, qui ont des conséquences sur l'équité salariale et les pratiques de rétribution.

Analyse de l'écart salarial

Le Bureau de l'équité salariale examine également la possibilité de collaborer à une recherche sur l'analyse des salaires avec l'Université de Waterloo, représentante canadienne auprès de l'initiative HeForShe des Nations Unies, à l'étape du programme IMPACT 10 X 10 X 10 visant l'autonomisation économique des femmes. Le projet ONU femmes a été dévoilé lors du Forum économique mondial de 2015 à Davos. (ONU Femmes est l'entité des Nations Unies qui se dédie exclusivement à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes – Voir le site : <http://www.unwomen.org/fr/csw#sthash.Wvq4iXgV.dpuf>.) L'initiative, à son étape pilote, a pour objectif d'encourager les gouvernements, les sociétés et les universités à agir comme instruments du changement. L'accent est mis sur les organismes et domaines les plus susceptibles d'apporter des changements positifs et influents en vue de l'équité salariale. Chaque secteur établira des méthodes d'élimination de l'inégalité entre les sexes et évaluera l'efficacité de ces méthodes d'intervention.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE Organigramme (2017-2018)



Le commissaire est le responsable légal du Bureau et le directeur général de l'administration (DGA). Le DGA apporte son leadership au Bureau et oriente ses politiques et programmes stratégiques. Il est responsable de la gestion globale et de l'administration du Bureau. Le DGA est redevable devant le ministre du fonctionnement du Bureau dans les limites de son budget.

Le directeur possède des pouvoirs délégués en matière de ressources humaines et de gestion quotidienne des activités du Bureau conformément aux pratiques et normes commerciales et financières généralement acceptées. En 2017-2018, le total effectif équivalent temps plein se montait à 25. Le directeur est prescrit comme étant le responsable de l'éthique des fonctionnaires en vertu de la *Loi sur la fonction publique de l'Ontario*.

ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Facteurs externes

1. Mandat gouvernemental pour l'autonomisation économique des femmes, y compris l'élaboration d'une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Le ministère du Travail s'est engagé à préparer des modifications législatives possibles à la *Loi sur l'équité salariale*, dans le cadre de son vaste mandat de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, comme l'a recommandé le Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Le ministère de la Condition féminine a pour mandat d'atteindre l'autonomisation économique pour les femmes qui travaillent en Ontario. L'exécution de ces changements législatifs et des nouveaux cadres de programme est prévue pour la mi-2017 et le printemps 2018 respectivement. Toute proposition découlant de l'élaboration de ces cadres stratégiques exigera des analyses détaillées de son impact sur le Bureau.

2. Examens du ministère du Travail (Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, Politique des salaires équitables)

L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail du ministère du Travail se penche sur la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. La commissaire a présenté des observations aux conseillers spéciaux en vue de recommander le transfert des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* promouvant le principe « à travail égal, salaire égal » à la *Loi sur l'équité salariale*. Le Bureau continue de suivre cet examen, car un grand nombre des thèmes émergents au sujet des relations dans les lieux de travail et les protections législatives ont un impact direct sur la Loi et son interprétation.

3. Perspectives économiques provinciales

Comme les entreprises accordent la priorité à leur viabilité, il est devenu difficile de faire appliquer les exigences réglementaires sans ressources additionnelles. Des acteurs politiques ont critiqué le gouvernement pour son financement insuffisant des activités d'exécution du Bureau de l'équité salariale, malgré le fait que le Bureau soit parvenu à ordonner des rajustements d'un montant total de 6,8 millions de dollars pour 1 899 employées à la suite des enquêtes menées par le Bureau en 2015-2016 (selon le plus récent rapport public existant). Des décisions récentes du Tribunal de l'équité salariale sur la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, conjuguées au manque de financement pour les programmes d'équité salariale dans ce secteur, pourraient rendre nécessaire l'octroi d'un budget additionnel pour les activités de sensibilisation.

4. Âge de la Loi

La *Loi sur l'équité salariale* constitue toujours un modèle législatif, tant sur la scène nationale qu'internationale; cependant, aucune modification n'y a été apportée depuis 1993 pour tenir compte des nombreux changements qu'ont subis les emplois et les structures de travail, ce qui rend difficile le maintien de la conformité aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. La Loi n'établit aucune exigence de rapport comme au Québec, ni de délai pour le dépôt des plaintes ou de limite de rétroactivité des rajustements en cas de non-respect des exigences de la Loi. Ces problèmes posent des obstacles importants à l'application de la Loi et aboutissent à des litiges portés devant le Tribunal.

Facteurs internes

1. Responsabilité financière

Le Bureau continue de se concentrer sur ses allocations financières. Les efforts publics en vue de combler l'écart salarial entre les sexes et de promouvoir l'autonomisation économique des femmes ont suscité un intérêt soutenu pour les activités du Bureau ainsi que ses politiques et programmes.

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

Les décisions du Tribunal clarifiant l'interprétation de la Loi peuvent avoir des conséquences marquantes sur la charge de travail du Bureau, tant au niveau des activités que de la formation. Comme nous l'avons précisé plus haut, les décisions récentes du Tribunal concernant des employeurs adoptant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur ont fait la lumière sur les problèmes causés par les retards dans le dépôt de plaintes par des employés ou syndicats, ainsi que sur des retards dans les processus d'enquête et de prise des décisions du Bureau.

Le Tribunal a confirmé que le maintien de l'équité salariale est exigé en vertu de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et que le maintien de l'équité salariale dans ce cas n'exige pas de comparaisons continues des taux de rétribution entre les organismes qui ont le droit d'appliquer cette méthode de comparaison et leurs établissements de l'extérieur.

Le Bureau anticipe une augmentation du nombre de demandes pour non-conformité d'autres secteurs de comparaison dès que le Tribunal aura rendu sa décision définitive dans le cas des maisons de soins infirmiers, attendue maintenant vers la fin 2018.

3. Roulement de personnel au Bureau et transfert des connaissances

Le roulement de personnel au Bureau continue d'être plus élevé que la moyenne au sein de la fonction publique de l'Ontario. Le recrutement de candidats qualifiés pour remplir les postes d'agent de révision est en cours afin d'assurer

une capacité suffisante pour faire face au nombre croissant des dossiers de surveillance et à la complexité croissante des plaintes. Le Bureau a mis en place un robuste plan de formation et assure la formation continue du personnel existant et des nouvelles recrues.

4. Nombre de demandes d'exécution de la loi

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. Des plaintes peuvent découler de l'interaction avec un syndicat, de suivi sur des décisions du Tribunal ou de campagnes de sensibilisation menées par le Bureau.

La surveillance continue de constituer la grande majorité du travail d'enquête. En 2017-2018, le Bureau a énoncé trois priorités de surveillance qui vont dans le sens des conclusions de son analyse environnementale et qui promouvoir stratégiquement la conformité en ciblant les nouveaux employeurs et les employeurs qui exercent des activités auprès des gouvernements provinciaux et fédéral.

La modernisation des procédures administratives de promotion de la conformité à l'équité salariale, par un nouvel outil électronique interactif qui renforce les outils de soutien de la technologie de l'information existants – aidera les entreprises à autogérer leurs processus d'équité salariale et le Bureau à administrer efficacement son mandat dans les limites de son enveloppe budgétaire.

STRATÉGIES D'IDENTIFICATION, D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES

Risque identifié	Mandat/objectif de l'organisme	Probabilité/Conséquences	Risque général	Stratégies d'atténuation	Responsable de l'atténuation	Date cible
<p>1. Impact des décisions pendantes du Tribunal et de décisions judiciaires futures.</p> <p>Décisions ayant des conséquences sur les enquêtes des agents de révision et les renseignements demandés.</p> <p>Catégorie : opérationnelle</p>	Application efficace	Probabilité moyenne; Impact élevé	Risque moyen	<ul style="list-style-type: none"> Le Tribunal a rendu des décisions provisoires qui ne sont pas encore finalisées; le Bureau a entrepris un examen de l'impact opérationnel 	Directeur/avocat	En cours
<p>2. Perte de connaissances spécialisées en raison du roulement de personnel.</p> <p>Catégorie : opérationnelle</p>	Application efficace	Probabilité moyenne; Impact élevé	Risque moyen	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de nouveaux agents principaux de révision. Transfert continu de connaissances des agents principaux de révision aux nouveaux agents de révision, dans le cadre du plan des ressources humaines. Formation additionnelle (interne/externe) 	Directeur Chef des services régionaux	Selon les besoins

Risque identifié	Mandat/objetif de l'organisme	Probabilité/Conséquences	Risque général	Stratégies d'atténuation	Responsable de l'atténuation	Date cible
<p>3. Manque de connaissance de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> et des obligations de maintien de l'équité salariale</p> <p>Catégorie : opérationnelle</p>	<p>Application efficace</p> <p>Recherche et rayonnement</p>	<p>Probabilité élevée.</p> <p>Impact moyen</p>	Risque moyen	<ul style="list-style-type: none"> Séances d'information détaillées par le commissaire, les agents de révision pour le secteur des RH et des organismes universitaires dont les membres sont ceux qui mettent en œuvre les programmes d'équité salariale. Priorités pour 2017-2018 : initiatives de liaison déterminées et en cours. 	Commissaire, directeur et chef de l'administration, chef des services régionaux	En cours
<p>4. Manque d'analyse des données sur les dossiers afin de comprendre l'impact et les tendances</p> <p>Catégorie : opérationnelle</p>	Application efficace	<p>Faible probabilité</p> <p>Faible impact</p>	Faible risque	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration de nouveaux rapports opérationnels statistiques 	Directeur, chef de l'administration, chef des services régionaux	

PLAN DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le Bureau évalue régulièrement son effectif en ressources humaines et sa structure organisationnelle afin d'assurer l'exécution de programmes efficaces dans le cadre de son mandat; les résultats des évaluations régulières sont communiqués au ministère.

Le Bureau dispense une formation continue à son personnel pour assurer une solide base de connaissances dans les activités d'application de la loi et la prise de décisions dans les meilleurs délais. Un programme de formation en profondeur prévu pour les nouveaux agents de révision continue d'être mis en œuvre.

Un programme de mentorat interne est en place afin de renforcer les compétences et les capacités requises.

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. Un examen du programme FileMaker a été entrepris en 2015-2016, mais l'adoption d'un système de gestion des cas plus fonctionnel s'est avérée trop onéreuse. Des améliorations à la fonctionnalité continuent d'être apportées chaque fois que possible et le personnel continue de suivre une formation continue pour se familiariser avec les nouvelles caractéristiques du système.

Le Bureau continue de tirer parti des médias sociaux, par son compte Twitter, et a créé une liste d'envoi ciblée pour son bulletin « Quoi de neuf? » (affiché sur son site Web).

Prestation électronique des services

Le site Web du Bureau a passé à un site SharePoint en 2016, pour permettre au Bureau de mettre régulièrement à jour l'information sur son site. 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 COMMUNICATIONS

Les communications de 2017-2018 se concentrent sur la célébration du 30^e anniversaire de la Loi. À cette fin, le Bureau a créé un logo spécial contenant l'année, qui est utilisé dans toutes les communications externes.

En janvier 2017, le Bureau a tenu une soirée donnant le coup d'envoi à cette année anniversaire, à laquelle ont assisté 120 personnes. Le but de la soirée était de célébrer les nombreuses personnes et organisations qui ont joué un rôle dans l'adoption de la Loi, ainsi que le soutien continu qui se manifeste depuis trente ans pour l'équité salariale. Le ministre du Travail a transmis les salutations et félicitations de la première ministre. En février 2017, le Bureau a annoncé l'inauguration de la Salle de lecture Ursula Franklin, qui contient une bibliothèque d'études sur les femmes.

Pour 2017-2018, un certain nombre d'initiatives sont prévues au premier trimestre qui ont un volet communications, notamment les suivantes :

Mars 2017

- Suivi de la Journée internationale de la femme pour la ville de Toronto;
- Suivi de la conférence de mars 2017 du Bureau et du Centre for Labour-Management Relations, intitulée « Ontario's Next Steps Towards Gender Economic Equality »;
- Suivi de l'inauguration officielle en mars 2017 de la Salle de lecture Ursula Franklin pour l'équité salariale;
- Suivi de la 61^e session de la Commission des Nations Unies sur la condition des femmes.

Avril 2017

- Proposition de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes (destinée à un public et des intervenants ciblés).
- 3 – 4 avril : participation au forum sur l'égalité entre les sexes organisé par Pacte mondial (« Global Compact Network ») Canada des Nations Unies.
- 11 avril – Journée de l'équité salariale de l'Ontario 2017
- 18 avril – Bureau de l'équité salariale- Institute for Gender and the Economy, conférence de l'Université de Toronto

Mai 2017

- Conférence Equals, Université de Waterloo.

En juin 2017, l'Ontario accueillera la réunion annuelle des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la Condition féminine, et l'autonomisation économique des femmes sera à l'ordre du jour. Le Bureau pourrait fournir des renseignements généraux à cette réunion.

D'autres événements, dont un symposium universitaire avec l'Institute for Gender and the Economy, sont en voie de négociation pour la fin de l'année.

Annexe A – Base de planification préliminaire pluriannuelle

Exercice 2017-2018 (000 \$)											
Programme /Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Services	Fournitures et matériel	Totaux ACDF	Sous- total	Recouvrement	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	25,0	2 347,1	266,1	50,0	131,5	20,0	201,5	50,0	2 864,7	0,0	2 864,7
Bureau du commissaire							-		-		-
Bureau du directeur							-		-		-
Services de révision							-		-		-
Éducation et communications							-		-		-
							-		-		-
Sous-total du programme	25,0	2 347,1	266,1	50,0	131,5	20,0	201,5	50,0	2 864,7	0,0	2 864,7
Location à bail					234,3		234,3		234,3		234,3
Total	25,0	2 347,1	266,1	50,0	365,8	20,0	435,8	50,0	3 099,0	0,0	3 099,0

Exercice 2018-2019 (000 \$)											
Programme /Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Services	Fournitures et matériel	Totaux ACDF	Sous- total	Recouvrement	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	25,0	2 347,1	266,1	50,0	131,5	20,0	201,5	50,0	2 864,7	0,0	2 864,7
Bureau du commissaire							-		-		-
Bureau du directeur							-		-		-
Services de révision							-		-		-
Éducation et communications							-		-		-
							-		-		-
Sous-total du programme	25,0	2 347,1	266,1	50,0	131,5	20,0	201,5	50,0	2 864,7	0,0	2 864,7
Location à bail					234,3		234,3		234,3		234,3
Total	25,0	2 347,1	266,1	50,0	365,8	20,0	435,8	50,0	3,099.0	0,0	3 099,0

Exercice 2019-2020 (000 \$)											
Programme /Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Services	Fournitures et matériel	Totaux ACDF	Sous-total	Recouvrement	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	25,0	2 347,1	266,1	50,0	131,5	20,0	201,5	50,0	2 864,7	0,0	2 864,7
Bureau du commissaire							-		-		-
Bureau du directeur							-		-		-
Services de révision							-		-		-
Éducation et communications							-		-		-
Sous-total du programme	25,0	2 347,1	266,1	50,0	131,5	20,0	201,5	50,0	2 864,7	0,0	2 864,7
Location à bail					234,3		234,3		234,3		234,3
Total	25,0	2 347,1	266,1	50,0	365,8	20,0	435,8	50,0	3 099,0	0,0	3 099,0

ANNEXE B – PLAFOND ETP

Groupe de rémunération	2017-2018	2018-2019*	2019-2020*
	ETP régulier	ETP régulier	ETP régulier
Groupe des cadres supérieurs (GCS) / Groupe des cadres supérieurs des services de TI (CSSTI)	2,0	2,0	2,0
MCP et employés exclus	15,0	15,0	15,0
SEFPO	3,0	3,0	3,0
AEEGAPCO	3,0	3,0	3,0
Association des avocats de la Couronne	1,0	1,0	1,0
Décret	1,0	1,0	1,0
TOTAL	25,0	25,0	25,0

*Le plafond ETP est déterminé par le Processus d'examen, de renouvellement et de réorganisation des programmes de la fonction publique de l'Ontario, une méthode pluriannuelle de planification et d'établissement du budget. Ce Processus se fonde sur le travail de la Commission de réforme des services publics de l'Ontario et cible des objectifs de programme visant à évaluer les résultats d'une manière efficace, efficiente et durable.

ANNEXE C – COMPTE RENDU DES MESURES DU RENDEMENT

Résultat visé : équité salariale		Mesure	Résultats atteints en 2015-2016	Cible pour 2016-2017	Résultats atteints en 2016-2017 <i>(au 20 mars 2017)</i>	Cibles annuelles pour 2017-2018 2018-2019 2019-2020 *
1	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, pas d'infractions, règlements.	84 %	85 %	247 / 273 ou 91 %	85 %
2	Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se mettre en conformité.	Nombre de cas d'équité salariale réglés.	Cible 340 Résultats atteints 302	340	273	340 (*d'après des dossiers complets assignés aux agents de révision initiaux et aux agents de révision principaux.)
3	Prestation des services du programme de façon rapide, professionnelle, compétente et rentable	Pourcentage de cas réglés dans un délai de 36 mois (plaintes et surveillance)	Cible 90% Résultats atteints 88 % des cas < 3 ans	90 % des cas < 3 ans	255 / 273 ou 93 %	90 %
		Pourcentage de cas réglés dans un délai de 24 mois (plaintes)	Cible 80 % Résultats atteints 55%	80 %	82 / 88 ou 93 %	80 %