



# **Bureau de l'équité salariale**

## **Plan d'activités 2023-2026**

**Titre** : Bureau de l'équité salariale – Plan d'activités 2023-2026

**This document is also available in English.**

Commission de l'équité salariale, 180, rue Dundas Ouest, bureau 300,  
Toronto (Ontario) M7A 2S6

Tél. : 1 800 387-8813 | ATS : 1 855 253-8333 | [www.payequity.gov.on.ca](http://www.payequity.gov.on.ca)

# Table des matières

1. Mandat.....	4
2. Activités prévues .....	5
2.1. Vision et mission et principes directeurs.....	5
2.2. Objectifs stratégiques et résultats clés .....	6
3. Objectifs, résultats clés et mesures de rendement.....	7
3.1. Objectif stratégique n° 1 : Être un acteur reconnu et fiable de l'autonomisation économique des femmes (efficacité).....	7
3.2. Objectif stratégique n° 2 : Éliminer les écarts entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires (efficacité) .....	9
3.3. Objectif stratégique n° 3 : Assurer l'excellence de la prestation de services (efficacité et rendement).....	11
4. Ressources financières et humaines.....	13
4.3. Budget triennal .....	13
4.4. Ressources humaines .....	14

# 1. Mandat

Le Bureau de l'équité salariale est un partenaire clé au sein du système de l'emploi et du travail en Ontario, qui permet aux personnes d'accéder au marché du travail et d'obtenir une rémunération équitable en échange de leurs compétences et de leurs talents. Notre travail se concentre sur les femmes, le travail et les questions liées aux disparités entre les sexes. Nous nous consacrons en particulier à aider les femmes à atteindre le bien-être économique grâce à l'équité salariale. Nous nous attachons également à mieux comprendre l'inégalité et la discrimination fondées sur le sexe afin de pouvoir y remédier.

La Commission de l'équité salariale (« Commission ») a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale* (« Loi »), L.R.O. 1990, chap. P.7. Elle a pour objet d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario, et de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

La Commission est composée de deux entités distinctes et indépendantes : le Bureau de l'équité salariale (« Bureau »), dirigé par un ou une commissaire, et le Tribunal de l'équité salariale (« Tribunal »), dirigé par un président ou une présidente. Le ou la commissaire et le président ou la présidente sont tous deux nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

L'article 33 de la Loi établit les responsabilités spécifiques du Bureau :

(1) Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'exécution de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. P.7, par. 33 (1); 1993, chap. 4, par. 20 (1).

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le Bureau de l'équité salariale possède les attributions suivantes :

- a) il peut effectuer des recherches et préparer des rapports concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes et peut également formuler des recommandations au ministre en ce qui concerne l'objet de ces recherches ou rapports;
- b) il peut instituer à l'intention du public des programmes d'information concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes;
- c) il fournit des services d'appoint au Tribunal;
- d) il mène les études qu'exige le ministre et prépare des rapports et formule des recommandations en ce qui concerne l'objet de ces études;
- e) il mène une étude au sujet de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué, dans les secteurs de l'économie où la main-d'œuvre est traditionnellement à

prédominance féminine, par des catégories d'emplois à prédominance féminine dans les établissements qui n'ont pas de catégories d'emplois à prédominance masculine appropriées aux fins d'établir la comparaison visée à l'article 5; dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur, il prépare des rapports et formule des recommandations à l'intention du ministre en vue d'éliminer cette discrimination;

Le ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences représente le Bureau et le Tribunal au Conseil des ministres et à ses comités ainsi que devant l'Assemblée législative et ses comités.

Il incombe au ministre, d'une part, de rendre compte à l'Assemblée du respect par le Bureau et le Tribunal des lois et des politiques administratives gouvernementales et de l'exécution de leur mandat et, d'autre part, d'examiner et d'approuver leurs plans d'activités et leurs rapports annuels.

Le présent plan d'activités expose les activités prévues et fournit les indicateurs de rendement clés associés pour le Bureau de l'équité salariale. Il a été élaboré conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations et au *Guide to Developing Business Plans for Provincial Agencies* (guide pour l'élaboration de plans d'activités à l'intention des organismes provinciaux, en anglais seulement), juin 2020.

## 2. Activités prévues

Pour l'exercice de programmation 2023-2024, le Bureau va continuer à exercer son mandat légal principal, comme indiqué ci-dessus, consistant à assurer l'exécution de la loi en suivant les plaintes et en y répondant, ainsi qu'en proposant des programmes d'information à l'intention du public, guidé dans ces tâches par le nouveau plan stratégique.

### 2.1. Vision et mission et principes directeurs

En 2021-2022, l'équipe du Bureau a élaboré avec soin et adopté une nouvelle vision, une nouvelle mission et de nouveaux principes directeurs grâce à un processus itératif et collaboratif.

**Vision :** Changer le monde pour que les femmes puissent y travailler, y vivre et s'y épanouir plus équitablement.

**Mission :** Éliminer l'écart salarial entre les sexes.

**Principes directeurs :**

*Écouter d'abord*

Chercher d'abord à comprendre et à respecter sincèrement les points de vue d'autrui.

*Servir avec objectivité et empathie*

Servir les collègues et le public de façon déterminée et réfléchie.

*Accueillir le nouveau et le différent*

Chercher des approches efficaces et novatrices pour exécuter notre travail.

*Grandir ensemble*

Nous sommes résilients et franchissons les obstacles ensemble tout en continuant à viser un avenir meilleur.

*S'engager avec passion*

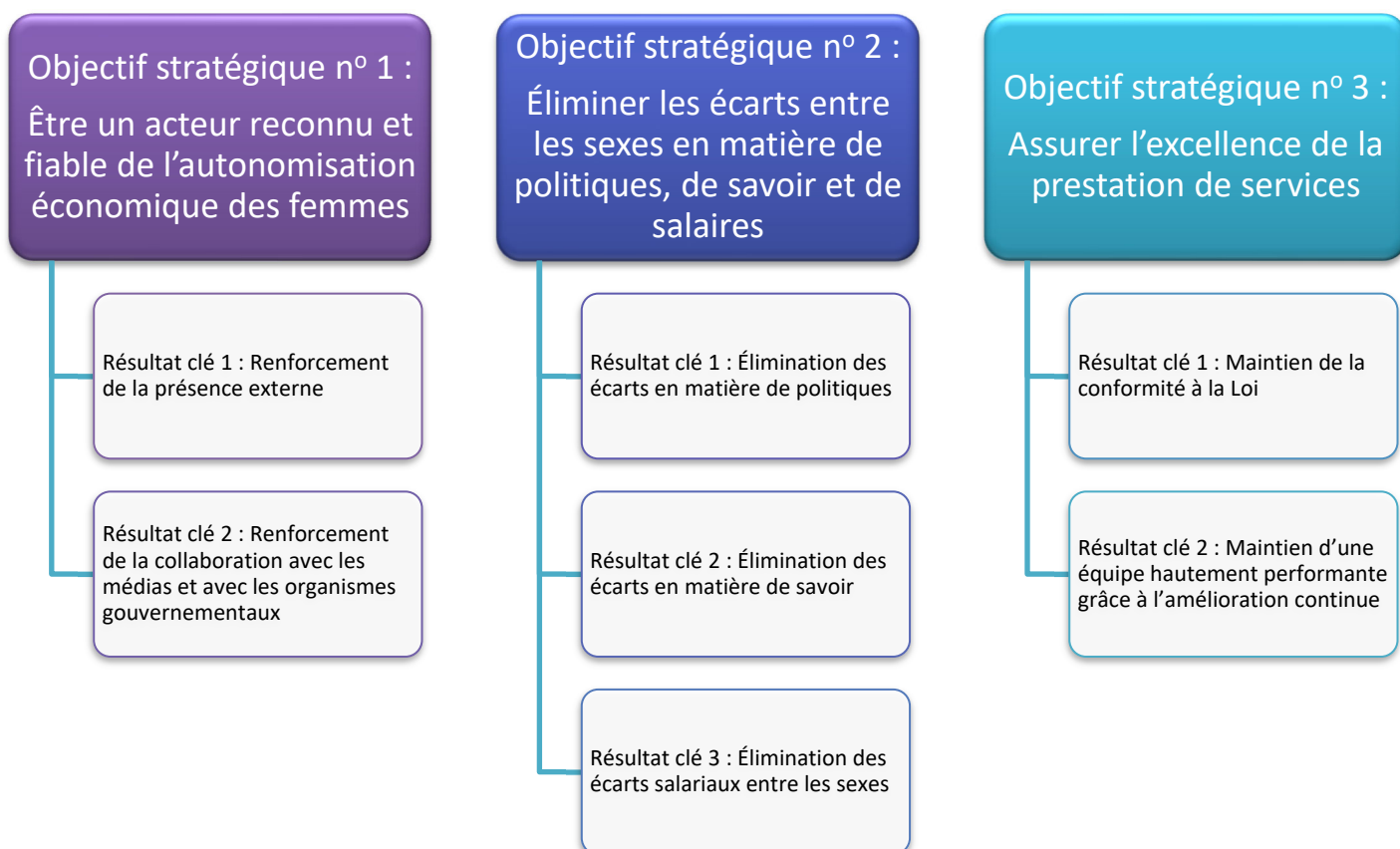
Notre dévouement envers notre mission est apparent pour tous.

*Faire preuve de leadership*

Nous montrons la voie à autrui.

## 2.2. Objectifs stratégiques et résultats clés

L'équipe du Bureau a défini trois objectifs stratégiques qui orienteront ses activités de 2021 à 2024. Des résultats clés définis pour chacun de ces objectifs nous aideront à déterminer si nous les avons atteints.



### 3. Objectifs, résultats clés et mesures de rendement

En 2023-2024, le Bureau de l'équité salariale rendra compte des réalisations par rapport à ses objectifs et résultats clés. Le lecteur attentif pourra constater quelques modifications apportées à certains objectifs par rapport au plan d'activités de 2022-2023. S'il est généralement conseillé de maintenir la plus grande constance possible d'une année à l'autre afin d'évaluer les progrès accomplis, il est tout aussi conseillé de réviser les mesures pour tenir compte des enseignements tirés de l'expérience et des changements externes qui se répercutent sur le Bureau de l'équité salariale. Celui-ci s'est efforcé de réaliser un juste équilibre entre ces deux principes et a procédé à des petits ajustements accompagnés d'explications en bas de page.

#### 3.1. Objectif stratégique n° 1 : Être un acteur reconnu et fiable de l'autonomisation économique des femmes (efficacité)

Résultat clé Objectif stratégique n° 1	Activité(s)	Mesure	Objectif 2023-2024	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026
1. Renforcement de la présence externe	a) Activités d'information à l'intention du public	◆ Nombre d'activités	◆ 8 activités	◆ 8 activités	◆ 8 activités
	b) Allocutions publiques de la commissaire	◆ Nombre d'allocutions	◆ 8 allocutions	◆ 8 allocutions	◆ 8 allocutions
	c) Établir une stratégie de collaboration des intervenants associée à des indicateurs sur les partenariats	◆ Nombre de partenariats ◆ Diversité des partenariats ◆ Efficacité des partenariats	◆ Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie; évaluer l'efficacité de la stratégie de collaboration avec les intervenants	◆ Selon les résultats de l'évaluation de l'année précédente, modifier et/ou poursuivre la stratégie de mise en œuvre.	◆ Poursuivre la stratégie de mise en œuvre
	d) Optimiser l'utilisation des canaux numériques (site Web, médias sociaux)	◆ Pleine exploitation du potentiel du site Web et des autres canaux numériques ◆ Augmentation de la collaboration numérique	◆ Passer à un mode d'amélioration continue	◆ Maintenir le mode d'amélioration continue	Maintenir le mode d'amélioration continue
	e) Contributions externes en matière	◆ Nombre de contributions	◆ 12 contributions publiées	◆ 12 contributions publiées	◆ 12 contributions publiées

<b>Résultat clé</b> Objectif stratégique n° 1	<b>Activité(s)</b>	<b>Mesure</b>	<b>Objectif</b> 2023-2024	<b>Objectif</b> 2024-2025	<b>Objectif</b> 2025-2026
	de leadership éclairé dans une grande diversité de publications et de médias	♦ Diversité des publications et des médias	♦ Publications reflétant les publics cibles définis dans la stratégie de collaboration avec les intervenants	♦ Publications reflétant les publics cibles définis dans la stratégie de collaboration avec les intervenants	♦ Publications reflétant les publics cibles définis dans la stratégie de collaboration avec les intervenants
2. Renforcement de la collaboration avec les médias et avec les organismes gouvernementaux	a) Relations avec les médias	♦ Image auprès des médias généraux et spécialisés	♦ Publication d'au moins quatre communiqués de presse ♦ Nombre de demandes non sollicitées des médias	♦ Publication d'au moins quatre communiqués de presse ♦ Nombre de demandes non sollicitées des médias	♦ Publication d'au moins quatre communiqués de presse ♦ Nombre de demandes non sollicitées des médias
	b) Collaborer avec les ministères ontariens, avec d'autres territoires de compétence canadiens et internationaux	♦ Nombre de collaborations avec d'autres organismes gouvernementaux	♦ Au moins 3 collaborations au sein du gouvernement	♦ Au moins 3 collaborations au sein du gouvernement	♦ Au moins 3 collaborations au sein du gouvernement



### 3.2. Objectif stratégique n° 2 : Éliminer les écarts entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires (efficacité)

Résultat clé Objectif stratégique n° 2	Activité(s)	Mesure	Objectif 2023-2024	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026
1. Écarts en matière de politiques	a) Assurer un leadership éclairé pour optimiser les politiques, les programmes et les instruments législatifs dans le but d'éliminer l'écart salarial entre les sexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Nombre de demandes d'avis et/ou de présentations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Recherche de 3 occasions de demande ou de présentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Recherche de 3 occasions de demande ou de présentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Recherche de 3 occasions de demande ou de présentation</li> </ul>
2. Écarts en matière de savoir	a) Aider les professionnels des RH à disposer des moyens pour assurer la conformité à la Loi	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Nombre de demandes de présentations de formation</li> <li>◆ Nombre de professionnels des RH touchés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Au moins 3 séances de formation</li> <li>◆ Évaluer l'adéquation de la mesure à l'objectif stratégique de prise de contact/d'influence des professionnels des RH (y compris des professionnels de la rémunération)<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Au moins 3 séances de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Au moins 3 séances de formation</li> </ul>
	b) Établir des partenariats avec des intermédiaires intervenant auprès de petites entreprises et de microentreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Nombre et portée des partenaires intermédiaires</li> <li>◆ Maintien de relations significatives et durables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Prise de contact avec 3 nouveaux partenaires intermédiaires</li> <li>◆ Passer en revue la stratégie de sensibilisation des intermédiaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Prise de contact avec 3 nouveaux partenaires intermédiaires</li> <li>◆ Maintien des partenariats établis précédemment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Prise de contact avec 3 nouveaux partenaires intermédiaires</li> <li>◆ Maintien des partenariats établis précédemment</li> </ul>
	c) Favoriser une	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Taux de consultation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Augmentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Augmentation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Augmentation</li> </ul>

<sup>1</sup> À la suite des changements apportés à la programmation par la Human Resources Professionals Association en 2022, le Bureau de l'équité salariale doit revoir son action de proximité auprès des professionnels des ressources humaines.

Résultat clé Objectif stratégique n° 2	Activité(s)	Mesure	Objectif 2023-2024	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026
	meilleure compréhension des facteurs à l'origine de la persistance de l'écart salarial entre les sexes, et des outils et des instruments les plus efficaces pour éliminer ces facteurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>des ressources informatives du Bureau (site Web, médias sociaux)</li> <li>◆ Nombre de demandes en matière de leadership éclairé</li> <li>◆ Base de partenariats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>constante des taux de collaboration numérique, du nombre/de la portée des partenaires</li> <li>◆ Recherche de 3 occasions de demande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>régulière des taux de collaboration numérique et du nombre/de la portée des partenaires</li> <li>◆ Recherche de 3 occasions de demande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>régulière des taux de collaboration numérique et du nombre/de la portée des partenaires</li> <li>◆ Recherche de 3 occasions de demande</li> </ul>
3.Écarts salariaux entre les sexes	a) Adopter une approche fondée sur des données probantes afin d'exécuter le mandat prescrit par la Loi, en ciblant les secteurs dans lesquels la recherche démontre que l'impact potentiel est le plus élevé	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Conception et mise en œuvre de nouveaux programmes de conformité proactifs</li> <li>◆ Nombre d'entreprises soutenues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Augmentation constante du nombre d'entreprises ralliées</li> <li>◆ Expérimentation d'une nouvelle campagne proactive à l'aide d'un cadre innovant fondé sur des données probantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Augmentation régulière du nombre d'entreprises touchées</li> <li>◆ Mise en œuvre des enseignements tirés du projet pilote de 2023-2024.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Augmentation régulière du nombre d'entreprises touchées</li> </ul>
	b) Ordonner aux employeurs de se conformer à la Loi, au besoin	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Vérification pour s'assurer que les employeurs se conforment aux ordonnances du Bureau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau doive renvoyer la question au Tribunal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau doive renvoyer la question au Tribunal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau doive renvoyer la question au Tribunal</li> </ul>

### 3.3. Objectif stratégique n° 3 : Assurer l'excellence de la prestation de services (efficacité et rendement)

Résultat clé Objectif stratégique n° 3	Activité(s)	Mesure	Objectif 2023-2024	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026
1. Maintien de la conformité à la Loi	a) Mener des enquêtes concernant les plaintes et assurer leur règlement en vertu de la Loi	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Rapidité du règlement des plaintes</li> <li>◆ Bien-fondé des décisions et des ordonnances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Examen des pratiques de gestion de cas, des procédures et des outils de règlement des plaintes</li> <li>◆ 80 % des plaintes sont réglées dans un délai de 18 mois</li> <li>◆ 90 % des ordonnances portées en appel auprès du Tribunal s'avèrent fondées en droit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 80 % des plaintes sont réglées dans un délai de 18 mois</li> <li>◆ 90 % des ordonnances portées en appel auprès du Tribunal s'avèrent fondées en droit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 80 % des plaintes sont réglées dans un délai de 18 mois</li> <li>◆ 90 % des ordonnances portées en appel auprès du Tribunal s'avèrent fondées en droit</li> </ul>
	b) Concevoir de nouveaux programmes de conformité proactifs fondés sur des données relatives aux comportements	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Résultats des programmes de conformité proactifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Définition d'une référence et des objectifs fondés sur les résultats de l'expérimentation de la nouvelle campagne de conformité proactive<sup>2</sup></li> </ul>	À définir en fonction des résultats de la campagne de conformité proactive de 2023-2024	À définir en fonction des résultats de la campagne de conformité proactive de 2023-2024
2. Maintien d'une équipe hautement performante grâce à l'amélioration continue	a) Investir dans le perfectionnement professionnel continu	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Plans d'apprentissage par équipe et individuels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage</li> <li>◆ Tous les membres du personnel participent à des activités d'apprentissage prévues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage</li> <li>◆ Tous les membres du personnel participent à des activités d'apprentissage prévues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage</li> <li>◆ Tous les membres du personnel participent à des activités d'apprentissage prévues</li> </ul>
	b) Démontrer l'engagement à l'égard des principes directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Intégration d'un engagement en matière de rendement dans tous les plans de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent</li> </ul>

<sup>2</sup> Comme ce plan d'activités doit être présenté avant le 31 décembre de chaque année, les résultats du projet pilote de 2022-2023 du Bureau de l'équité salariale n'étaient pas encore prêts.

<b>Résultat clé</b> Objectif stratégique n° 3	<b>Activité(s)</b>	<b>Mesure</b>	<b>Objectif</b> <b>2023-2024</b>	<b>Objectif</b> <b>2024-2025</b>	<b>Objectif</b> <b>2025-2026</b>
		rendement des membres du personnel	l'engagement à l'égard des principes directeurs du Bureau	l'engagement à l'égard des principes directeurs du Bureau	l'engagement à l'égard des principes directeurs du Bureau
	c) Démontrer l'engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Intégration d'un engagement en matière de rendement dans tous les plans de rendement des membres du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent l'engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail</li> <li>◆ Évaluation du plan de 2022-2023</li> <li>◆ Intégration des pratiques prometteuses du plan de 2022-2023 dans l'élaboration collaborative d'un plan renouvelé d'action de lutte contre le racisme adapté au Bureau de l'équité salariale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent l'engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail</li> <li>◆ Continuation de la mise en œuvre du plan d'action de lutte contre le racisme spécifique au Bureau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent l'engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail</li> <li>◆ Continuation de la mise en œuvre du plan d'action de lutte contre le racisme spécifique au Bureau</li> </ul>

## 4. Ressources financières et humaines

### 4.3. Budget triennal

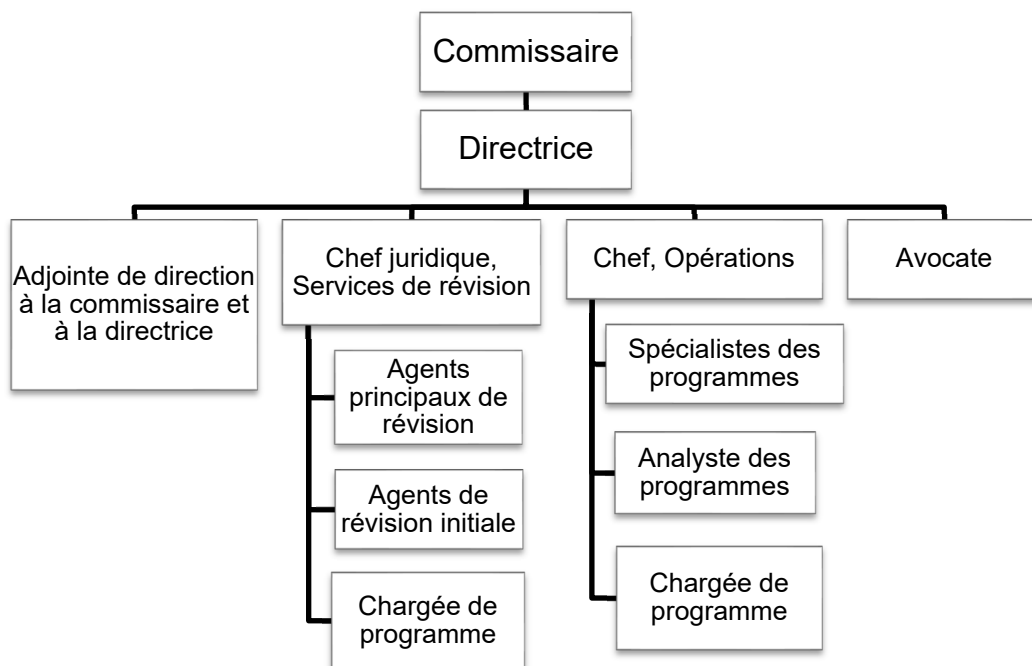
Le budget de fonctionnement annuel du Bureau de l'équité salariale fait partie du budget des dépenses du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Le Bureau rédige un rapport sur ses dépenses et ses engagements prévus chaque trimestre. Le tableau ci-dessous représente les budgets pluriannuels préliminaires pour le Bureau de l'équité salariale (et ne reflète pas les décisions prises par le Conseil du Trésor/Conseil de gestion du gouvernement dans le cadre du processus de planification stratégique de 2023-2024).

Catégorie de dépenses	Base de planification préliminaire de 2023-2024 <sup>3</sup>	Base de planification préliminaire de 2024-2025	Base de planification préliminaire de 2025-2026
Traitements et salaires	2 215,3	2 215,3	2 215,3
Avantages sociaux	246,5	246,5	246,5
<b>Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) :</b> Transports et communications	42,8	42,8	42,8
Services (y compris location à bail)	308,0	308,0	308,0
Fournitures et matériel	20,0	20,0	20,0
<b>Total – ACDF</b>	<b>370,8</b>	<b>370,8</b>	<b>370,8</b>
<b>Total général</b>	<b>2 832,6</b>	<b>2 832,6</b>	<b>2 832,6</b>

<sup>3</sup> Les chiffres dans ce tableau sont fournis à titre préliminaire par le MTIFDC. Étant donné que la date limite pour les plans d'activités des agences est antérieure au cycle annuel de planification budgétaire du Conseil du Trésor, ces chiffres doivent être vérifiés par rapport au [budget des dépenses](#) de l'Ontario.

#### 4.4. Ressources humaines

Le Bureau compte 23<sup>4</sup> équivalents temps plein (ETP). Seule la commissaire est nommée par décret.



<sup>4</sup> Ce chiffre est fourni chaque année par le ministère.