



Bureau de l'équité salariale

Plan d'activités 2024-2027

Titre : Bureau de l'équité salariale – Plan d'activités 2024-2027

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

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	8
3.1. Objectif stratégique n° 1 : Être un acteur reconnu et fiable de l'autonomisation économique des femmes (efficacité).....	8
3.2. Objectif stratégique n° 2 : Éliminer les écarts entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires (efficacité)	10
3.3. Objectif stratégique n° 3 : Veiller au respect de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> et l'appliquer efficacement (efficacité et rendement).....	12
4. Ressources financières et humaines.....	15
4.3. Budget triennal	15
4.4. Ressources humaines.....	16

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 2024-2025, 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. En 2023-2024, l'équipe du Bureau a mis à jour son plan stratégique et confirmé la vision, la mission et les principes directeurs qui guideront l'organisation au cours des trois prochaines années.

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

Dans le cadre de la mise à jour en 2023-2024 de son plan stratégique, l'équipe du Bureau a décidé de n'apporter que quelques légères améliorations à ses trois objectifs stratégiques qui orienteront ses activités de 2024 à 2027. Des résultats clés définis pour chacun de ces objectifs nous aideront à déterminer si nous les avons atteints.

Objectif stratégique n° 1 :
Être un acteur reconnu et fiable de l'autonomisation économique des femmes

Résultat clé 1 :
Renforcement de la présence externe

Résultat clé 2 :
Renforcement de la sensibilisation chez les médias et les organismes gouvernementaux

Résultat clé 3 :
Renforcement de la sensibilisation chez les employeurs et les travailleurs

Objectif stratégique n° 2 :
Éliminer les écarts entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires

Résultat clé 1 : Élimination des écarts en matière de politiques

Résultat clé 2 : Élimination des écarts en matière de savoir

Résultat clé 3 : Élimination des écarts salariaux entre les sexes

Objectif stratégique n° 3 :
Veiller au respect de la *Loi sur l'équité salariale* et l'appliquer efficacement

Résultat clé 1 : Respect des normes les plus rigoureuses en matière d'équité procédurale et de service à la clientèle

Résultat clé 2 : Maintien d'une équipe hautement performante grâce à l'amélioration continue

Résultat clé 3 : Gestion responsable et prudente des ressources publiques et modèle d'intégrité du secteur public

3. Objectifs, résultats clés et mesures de rendement

En 2024-2025, le Bureau de l'équité salariale rendra compte des réalisations par rapport à ses objectifs et résultats clés. Quelques améliorations ont été apportées à un petit nombre d'objectifs et de résultats clés en fonction des leçons tirées des trois dernières années et des aspirations pour les trois années à venir. Toutefois, ces révisions ne changent en rien l'orientation générale du Bureau. 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 : les ajouts ou les modifications sont marqués d'un astérisque (*).

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 2024-2025	Objectif 2025-2026	Objectif 2026-2027
1. Renforcement de la présence externe	a) Activités d'information à l'intention du public	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre d'activités ◆ Nombre de personnes jointes* 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 activités ◆ Au moins 400¹ participants individuels 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 activités ◆ Au moins 400 participants individuels 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 activités ◆ Au moins 400 participants individuels
	b) Allocutions publiques de la commissaire	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre d'allocutions 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 allocutions 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 allocutions 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 allocutions
	c) Mettre à jour la stratégie de collaboration des intervenants du Bureau pour veiller à ce qu'elle tienne compte des groupes d'intervenants prioritaires du Bureau*	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stratégie de collaboration des intervenants mise à jour* ◆ Nombre total de partenariats ◆ Diversité des partenariats ◆ Efficacité des partenariats ◆ Nombre de 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie pendant l'exercice de mise à jour 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie

¹ Selon l'hypothèse de travail que la participation moyenne à chaque événement est de 50 personnes.

Résultat clé Objectif stratégique n° 1	Activité(s)	Mesure	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026	Objectif 2026-2027
		nouveaux partenariats*			
	d) Optimiser l'utilisation des canaux numériques (site Web, médias sociaux)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pleine exploitation du potentiel du site Web et des autres canaux numériques ◆ Augmentation de la collaboration numérique 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Maintenir le mode d'amélioration continue 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Maintenir le mode d'amélioration continue 	Maintenir le mode d'amélioration continue
	e) Contributions externes en matière de leadership éclairé dans une grande diversité de publications et de médias	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre de contributions ◆ Diversité des publications et des médias 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 12 contributions publiées ◆ Publications reflétant les publics cibles définis dans la stratégie de collaboration avec les intervenants 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 12 contributions publiées ◆ Publications reflétant les publics cibles définis dans la stratégie de collaboration avec les intervenants 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 12 contributions publiées ◆ Publications reflétant les publics cibles définis dans la stratégie de collaboration avec les intervenants
2. Renforcement de la sensibilisation chez les médias et les organismes gouvernementaux	a) Relations avec les médias	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Image auprès des médias généraux et spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Publication d'au moins quatre communiqués de presse ◆ Nombre de demandes non sollicitées des médias 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Publication d'au moins quatre communiqués de presse ◆ Nombre de demandes non sollicitées des médias 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre de collaborations avec d'autres organismes gouvernementaux 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Au moins 3 collaborations au sein du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Au moins 3 collaborations au sein du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Au moins 3 collaborations au sein du gouvernement
3. Renforcement de la sensibilisation chez les employeurs et les travailleurs*	a) Veiller à l'intégration à la mise à jour de la stratégie de collaboration des intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ◆ À confirmer dans le cadre de l'exercice de mise à jour 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ À confirmer dans le cadre de la détermination de la mesure pour ce résultat clé 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ À confirmer dans le cadre de la détermination de la mesure pour ce résultat clé 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ À confirmer dans le cadre de la détermination de la mesure pour ce résultat clé

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 2024-2025	Objectif 2025-2026	Objectif 2026-2027
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"> ◆ Nombre de demandes d'avis et/ou de présentations 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Recherche de 3 occasions de demande ou de présentation 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Recherche de 3 occasions de demande ou de présentation 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Recherche de 3 occasions de demande ou de présentation
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"> ◆ Nombre de demandes de présentations de formation ◆ Nombre de professionnels des RH touchés 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Au moins 3 séances de formation ◆ Mettre en œuvre une nouvelle approche pour mobiliser les professionnels des RH 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Au moins 3 séances de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Au moins 3 séances de formation
	b) Établir des partenariats avec des intermédiaires intervenant auprès de petites entreprises et de microentreprises	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre et portée des partenaires intermédiaires ◆ Maintien de relations significatives 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prise de contact avec 3 nouveaux partenaires intermédiaires ◆ Passer en revue la stratégie de sensibilisation des intermédiaires 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prise de contact avec 3 nouveaux partenaires intermédiaires ◆ Maintien des partenariats établis précédemment 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prise de contact avec 3 nouveaux partenaires intermédiaires ◆ Maintien des partenariats établis précédemment
	c) Favoriser une meilleure compréhension des facteurs à l'origine de la persistance de l'écart salarial entre	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Taux de consultation des ressources informatives du Bureau (site Web, médias sociaux) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Augmentation constante des taux de collaboration numérique, du nombre/de la portée des partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Augmentation régulière des taux de collaboration numérique et du nombre/de la portée des partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Augmentation régulière des taux de collaboration numérique et du nombre/de la portée des partenaires

Résultat clé Objectif stratégique n° 2	Activité(s)	Mesure	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026	Objectif 2026-2027
	les sexes, et des outils et des instruments les plus efficaces pour éliminer ces facteurs	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Nombre de demandes en matière de leadership éclairé ◆ Base de partenariats ◆ Amélioration de l'accessibilité des ressources d'information du Bureau (convivialité; utilisation d'un langage clair simplifié, etc.)* 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Recherche de 3 occasions de demande 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Recherche de 3 occasions de demande 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Recherche de 3 occasions de demande
3.Écarts salariaux entre les sexes	a) Poursuivre l'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"> ◆ Poursuite de la mise du programme de conformité proactif ◆ Nombre d'entreprises soutenues 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Augmentation constante du nombre d'entreprises ralliées ◆ Évaluation des résultats des deux nouvelles campagnes proactives de 2023-2024 et modification du programme proactif au besoin 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Augmentation régulière du nombre d'entreprises touchées 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Augmentation régulière du nombre d'entreprises touchées
	b) Ordonner aux employeurs de se conformer à la Loi, au besoin	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Vérification pour s'assurer que les employeurs se conforment aux ordonnances du Bureau 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau doive renvoyer la question au Tribunal 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau doive renvoyer la question au Tribunal 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau doive renvoyer la question au Tribunal

3.3. Objectif stratégique n° 3 : Veiller au respect de la *Loi sur l'équité salariale* et l'appliquer efficacement (efficacité et rendement)

Résultat clé Objectif stratégique n° 3	Activité(s)	Mesure	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026	Objectif 2026-2027
1. Respect des normes les plus rigoureuses en matière d'équité procédurale et de service à la clientèle	a) Mener des enquêtes concernant les plaintes et assurer leur règlement en vertu de la Loi	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Rapidité du règlement des plaintes ◆ Bien-fondé des décisions et des ordonnances ◆ Efficacité des activités d'application de la loi 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Passage au mode d'amélioration continue pour les pratiques de gestion de cas, les procédures et les outils de règlement des plaintes ◆ 80 % des plaintes sont réglées dans un délai de 18 mois ◆ 90 % des ordonnances portées en appel auprès du Tribunal s'avèrent fondées en droit 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Passage au mode d'amélioration continue pour les pratiques de gestion de cas, les procédures et les outils de règlement des plaintes ◆ 80 % des plaintes sont réglées dans un délai de 18 mois ◆ 90 % des ordonnances portées en appel auprès du Tribunal s'avèrent fondées en droit 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Passage au mode d'amélioration continue pour les pratiques de gestion de cas, les procédures et les outils de règlement des plaintes ◆ 80 % des plaintes sont réglées dans un délai de 18 mois ◆ 90 % des ordonnances portées en appel auprès du Tribunal s'avèrent fondées en droit
	b) Poursuivre les programmes de conformité proactifs fondés sur des données relatives aux comportements et un cadre fondé sur des données probantes	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Évaluation des résultats de l'efficacité des initiatives pilotes de conformité proactive de 2023-2024 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Définition d'une référence et des objectifs fondés sur l'évaluation des deux nouvelles campagnes pilotes de conformité proactive 	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"> ◆ Plans d'apprentissage par équipe et individuels ◆ Évaluation de l'efficacité du perfectionnement professionnel* 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage ◆ Tous les membres du personnel participent à des activités d'apprentissage prévues ◆ Mise en œuvre d'un mécanisme de rétroaction périodique 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage ◆ Tous les membres du personnel participent à des activités d'apprentissage prévues ◆ Mise en œuvre d'un mécanisme de rétroaction périodique 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage ◆ Tous les membres du personnel participent à des activités d'apprentissage prévues ◆ Mise en œuvre d'un mécanisme de rétroaction périodique

Résultat clé Objectif stratégique n° 3	Activité(s)	Mesure	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026	Objectif 2026-2027
			pour éclairer les plans d'apprentissage	pour éclairer les plans d'apprentissage	pour éclairer les plans d'apprentissage
	b) Démontrer l'engagement à l'égard des principes directeurs	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Intégration d'un engagement en matière de rendement dans tous les plans de rendement des membres du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent l'engagement à l'égard des principes directeurs du Bureau 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent l'engagement à l'égard des principes directeurs du Bureau 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent 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"> ◆ Intégration d'un engagement en matière de rendement dans tous les plans de rendement des membres du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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
	d) Activités de mobilisation et de collaboration avec d'autres organismes d'application de loi du gouvernement provincial*	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Activités de collaboration avec d'autres organismes d'application de la loi en ce qui concerne le perfectionnement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Communication avec des organismes d'application de la loi comparables pour déterminer les domaines d'intérêt commun et commencer la planification 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <i>À déterminer en fonction des résultats de 2024-2025</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <i>À déterminer en fonction des résultats de 2024-2025</i>
3. Gestion responsable et prudente des ressources publiques et modèle d'intégrité du secteur public*	a) Démontrer un engagement à l'égard de la responsabilisation et de l'amélioration continue	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Intégration des principes et pratiques de bonne gouvernance à la gestion courante ◆ Respect des obligations législatives et réglementaires 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect de toutes les obligations législatives et réglementaires en matière de responsabilisation ◆ Gestion efficace de l'organisation à l'aide d'une approche axée sur les risques ◆ Respect de toutes les initiatives organisationnelles à 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect de toutes les obligations législatives et réglementaires en matière de responsabilisation ◆ Gestion efficace de l'organisation à l'aide d'une approche axée sur les risques ◆ Respect de toutes les initiatives organisationnelles à 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Respect de toutes les obligations législatives et réglementaires en matière de responsabilisation ◆ Gestion efficace de l'organisation à l'aide d'une approche axée sur les risques ◆ Respect de toutes les initiatives organisationnelles à

Résultat clé Objectif stratégique n° 3	Activité(s)	Mesure	Objectif 2024-2025	Objectif 2025-2026	Objectif 2026-2027
			l'échelle de la fonction publique de l'Ontario et propres aux divers ministères	l'échelle de la fonction publique de l'Ontario et propres aux divers ministères	l'échelle de la fonction publique de l'Ontario et propres aux divers ministères

4. Ressources financières et humaines

4.3. Budget triennal

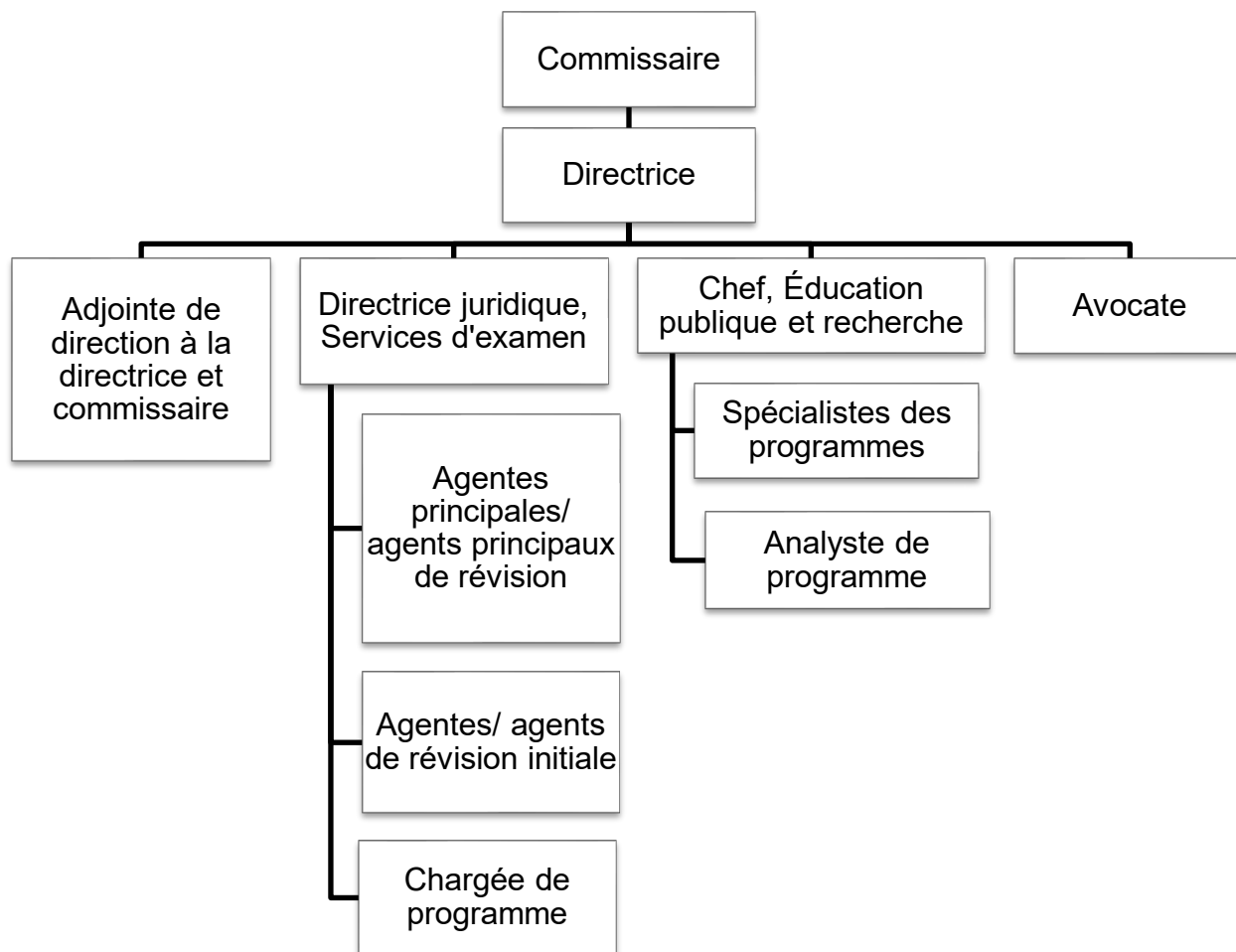
Le budget de fonctionnement annuel du Bureau de l'équité salariale fait partie du budget des dépenses du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Le Bureau rédige un rapport sur ses dépenses et ses engagements prévus chaque trimestre. Le tableau ci-dessous 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 2024-2025).

Catégorie de dépenses	Base de planification préliminaire de 2024-2025 ²	Base de planification préliminaire de 2025-2026	Base de planification préliminaire de 2026-2027
Traitements et salaires	2 346 000	2 346 000	2 346 000
Avantages sociaux	266 100	266 100	266 100
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) : Transports et communications	20 000	20 000	20 000
Services (y compris location à bail)	358 900	358 900	358 900
Fournitures et matériel	5 000	5 000	5 000
Total – ACDF	383 900	383 900	383 900
Total général	2 996 000	2 996 000	2 996 000

² 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 24³ équivalents temps plein (ETP)⁴. Seule la commissaire est nommée par décret.



³ Ce chiffre est fourni chaque année par le ministère.

⁴ Le Bureau de l'équité salariale veillera à se conformer aux directives et aux lignes directrices de la fonction publique de l'Ontario en ce qui concerne la présence au bureau.