



# Commission de l'équité salariale

Rapport annuel  
**2007-2008**

## **Table des matières**

<b>Message de la Commissaire.....</b>	<b>3</b>
<b>Pouvoirs conférés par la loi.....</b>	<b>5</b>
<b>La Commission de l'équité salariale.....</b>	<b>6</b>
Vision du Bureau de l'équité salariale.....	6
Mission du Bureau de l'équité salariale.....	6
Le Bureau de l'équité salariale.....	6
Le Tribunal de l'équité salariale.....	6
Comment on parvient à l'équité salariale.....	7
Rapport financier annuel 2007-2008.....	8
<b>Organigramme 2007-2008.....</b>	<b>9</b>
<b>Bureau de l'équité salariale.....</b>	<b>11</b>
Bureau du Commissaire.....	11
Bureau du directeur.....	11
Programmes d'équité salariale.....	11
Services de révision.....	12
Personnel.....	13
Composition du Conseil consultatif de l'équité salariale 2007-2008.....	14
Membres du Bureau de l'équité salariale.....	16
<b>Principales réalisations.....</b>	<b>17</b>
<b>Bureau de l'équité salariale : Rapport sur les activités de base 2007-2008.....</b>	<b>20</b>
<b>Bureau de l'équité salariale : Rapport sur les principales activités 2007-2008.....</b>	<b>22</b>
<b>Répartition des dossiers en cours.....</b>	<b>24</b>
<b>Activités éducatives.....</b>	<b>25</b>

## Message de la commissaire

---



Nous avons l'honneur cette année d'accueillir Barbara Duckitt à titre de directrice du Bureau de l'équité salariale. Mme Duckitt est avocate et possède une vaste expérience des questions liées au travail et à l'équité salariale, ayant auparavant été chef de la Division des politiques relatives au travail du ministère du Travail. Ses compétences et sa connaissance approfondie des politiques se sont avérées d'une grande utilité pour le Bureau, dans le cadre de notre réorganisation des ressources en vue d'axer davantage notre mandat sur l'exécution. Cette année, un de nos principaux objectifs consistait à systématiser les activités de contrôle et à les intégrer à nos cycles conjoncturels et de planification. Par le passé, le Bureau contrôlait la conformité des secteurs; cependant, ces contrôles étaient menés de façon ponctuelle avec peu de moyens.

Vers la fin de 2006 et au début de 2007, après avoir consulté le personnel et les membres du Conseil consultatif de l'équité salariale, nous avons obtenu de judicieux conseils quant à la meilleure façon d'effectuer des contrôles ciblés. Chaque groupe nous a suggéré de mener des vérifications aléatoires auprès d'entreprises d'un secteur d'activité précis dans une région géographique donnée. Cette méthode allait nous permettre de maximiser notre présence et nos ressources, tout en tirant parti de partenariats locaux et en uniformisant les règles du jeu des entreprises concurrentes.

À la suite de ces recommandations, nous avons lancé le premier programme pilote dans la municipalité régionale de Hamilton-Wentworth, ciblant des entreprises des secteurs du commerce de détail et de l'hébergement, qui emploient traditionnellement un pourcentage élevé de travailleuses à faible revenu. Le Bureau a également mis en œuvre une campagne de communication dynamique pour préparer notre arrivée dans la municipalité. Des annonces ont été placées dans les journaux locaux, informant les entreprises et les différentes parties prenantes du programme pilote. Des séminaires ont été organisés avant le lancement officiel du programme pilote, afin que les entreprises puissent être sensibilisées à l'équité salariale et prendre des mesures de conformité dès que possible. Des invitations ont été lancées à la Chambre de commerce locale, à la Retail Merchants Association of Canada, au Hamilton Labour Council, ainsi qu'à d'autres associations partenaires les encourageant à présenter conjointement des séminaires à leurs membres. Notre personnel a également mis au point un questionnaire d'autocontrôle en matière de conformité destiné aux entreprises.

J'ai le plaisir d'annoncer qu'au printemps 2008, notre Bureau avait joint 591 entreprises de la municipalité de Hamilton-Wentworth. L'analyse préliminaire des résultats est positive, ce qui nous permet d'améliorer et d'élargir le programme pour les années à venir.

Nous continuons à discuter de modifications relatives au processus avec l'Equal Pay Coalition, la Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance (COMSEE) et d'autres membres de notre Conseil consultatif. À la suite de certaines de ces réunions, nos agents d'éducation ont collaboré avec la COMSEE afin d'aider la Coalition à transmettre à ses membres de l'information sur la conformité.

En terminant, je vous fais part, avec grand regret, du décès soudain de Norman Aucoin, un de nos agents de révision principaux, le 9 août 2007. Sa bonne humeur et son sens commun nous manquent beaucoup.

Emanuela Heyninck  
Mai 2008

## Pouvoirs conférés par la loi

---

La Commission de l'équité salariale a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chapitre 34. Elle poursuit ses activités conformément au paragraphe 27 (1) de la *Loi de 1990 sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée (ci-après appelée la *Loi*). La Commission est un organisme d'arbitrage, constitué de deux organes distincts et indépendants : le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale (le Bureau).

Le Tribunal est l'organe d'arbitrage officiel de la Commission, et le Bureau est chargé de faire exécuter la *Loi*.

Le ministre du Travail est responsable du Bureau de l'équité salariale devant le gouvernement. Il représente le Bureau au sein du Conseil des ministres et de ses comités, à l'Assemblée législative et devant les comités de l'Assemblée. Le ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de la façon dont le Bureau remplit sa mission et observe les politiques administratives du gouvernement. Le ministre est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel de la Commission avant de les présenter officiellement au Conseil de gestion du gouvernement.

À la tête du Bureau de l'équité salariale se trouve le commissaire, qui est aussi directeur général de l'administration et qui est nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du premier ministre. Le directeur général de l'administration doit rendre compte au ministre de l'exécution, par le Bureau, des obligations qui lui sont conférées par la *Loi*.

## Objet de la *Loi sur l'équité salariale*

---

La *Loi* vise à éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

La *Loi* exige que les employeurs, et les agents négociateurs là où les employés sont représentés par un syndicat, comparent les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine quant à la valeur du travail et à la rémunération reçue, afin de s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination systémique. Si la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est inférieure à celle d'une catégorie directement comparable à prédominance masculine, ou à celle d'un groupe indirectement comparable à prédominance masculine, l'employeur est tenu de rajuster la grille salariale de la catégorie à prédominance féminine pour qu'elle soit au moins égale à celle de la catégorie à prédominance masculine ou des emplois à prédominance masculine en général.

Le plus récent rapport de Statistique Canada indique qu'en 2006 en Ontario, l'écart qui existait entre les salaires des femmes et ceux des hommes travaillant à l'année à plein temps était de 23 %. Des études révèlent que pas moins du quart ou du tiers de cet écart peut être attribué à la sous-évaluation des emplois où les femmes prédominent.

# **La Commission de l'équité salariale**

---

## **Vision du Bureau de l'équité salariale**

Favoriser des lieux de travail productifs, sains, équitables et sécuritaires, exempts de discrimination systémique quant à la valeur et à la rémunération du travail accompli principalement par les femmes, et qui profitent à l'ensemble de la société sur les plans sociaux et économiques.

## **Mission du Bureau de l'équité salariale**

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail qu'accomplissent principalement les femmes, et ainsi favoriser des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

## **Le Bureau de l'équité salariale**

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*; à cette fin, il mène des enquêtes, il favorise un règlement extrajudiciaire des différends et, au besoin, il émet des ordonnances. Le Bureau offre également les services et programmes suivants en appui de son mandat :

- il met en œuvre des programmes d'éducation et diffuse de l'information à la population et aux parties en présence sur les lieux de travail;
- il met en place dans les entreprises des mécanismes de contrôle de la conformité aux dispositions de la *Loi*;
- le cas échéant, il renvoie au Tribunal de l'équité salariale les ordonnances émises par les agents de révision pour qu'elles soient mises à exécution;
- il produit des rapports et fait des recommandations au ministre, selon les besoins.

## **Le Tribunal de l'équité salariale**

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organe d'arbitrage de la Commission. Il détient le pouvoir exclusif, en vertu de la *Loi*, de trancher des questions de fait ou de droit. Ses interventions et ses décisions sont définitives et sans appel « à toutes fins que de droit » et elles créent la jurisprudence sur laquelle s'appuie le Bureau de l'équité salariale pour faire observer la *Loi*.

## Comment on parvient à l'équité salariale

La *Loi* prescrit trois méthodes de comparaison des salaires pour atteindre l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle sont employées dans les lieux de travail où l'on trouve des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine d'une valeur comparable. La troisième méthode, dite de comparaison avec des organisations de l'extérieur, doit être employée par les organismes du secteur public qui sont incapables d'atteindre l'équité salariale par l'application des méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison de la valeur proportionnelle parce qu'ils n'offrent pas ou offrent peu d'emplois à prédominance masculine.

La méthode de **comparaison d'un emploi à l'autre** consiste à comparer directement, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance masculine d'une valeur égale ou comparable. La méthode de **comparaison de la valeur proportionnelle** consiste à comparer indirectement, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine dites non correspondantes (les catégories pour lesquelles il n'a pas été possible d'établir une comparaison directe avec des catégories à prédominance masculine) avec les catégories à prédominance masculine. La méthode de **comparaison avec des organisations de l'extérieur** permet aux organismes du secteur parapublic de comparer leurs catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance féminine dans un autre organisme du secteur parapublic qui offre des services semblables aux leurs et qui est parvenu à l'équité salariale.

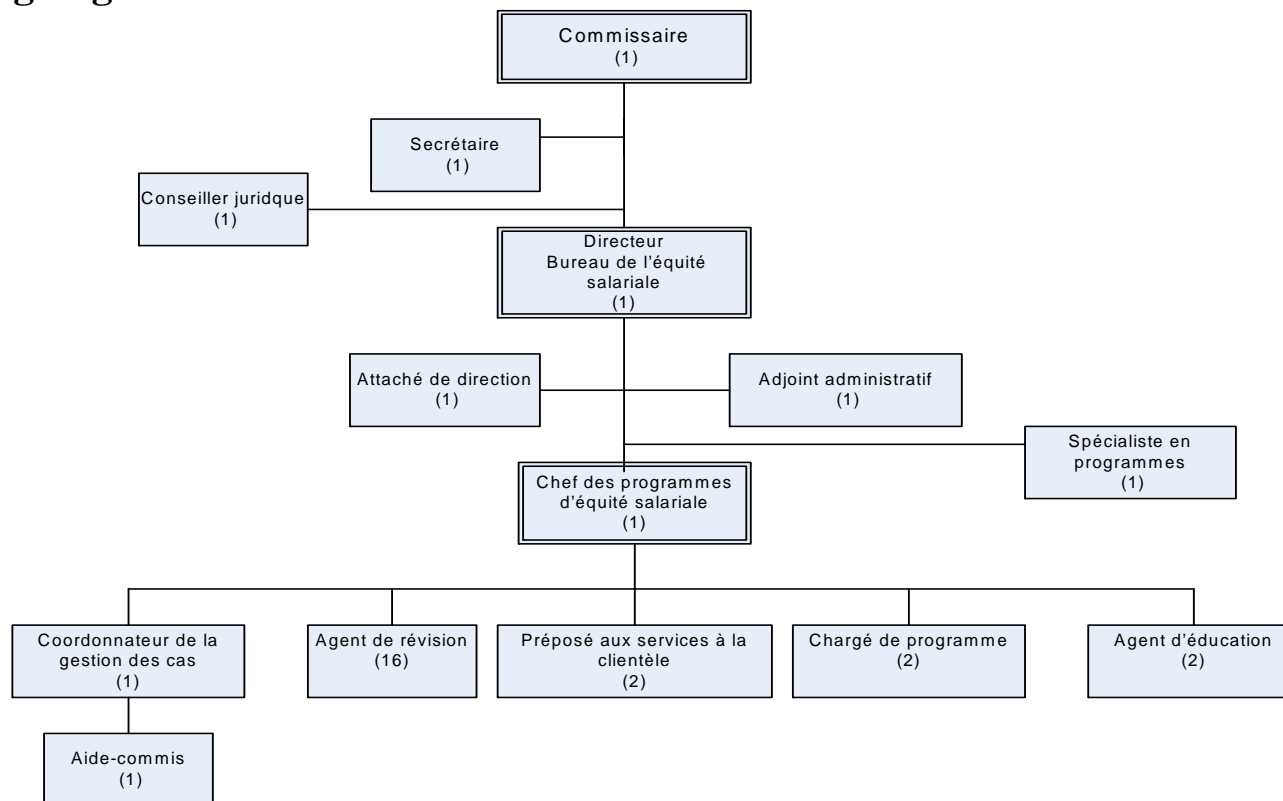
## Rapport financier annuel 2007-2008

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars.

	Budget final	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
<i>Salaires et traitements</i>	2 377,1	2 240,6	136,5	<i>Excédent attribuable à la gestion des postes vacants et au déficit lié aux autres charges directes de fonctionnement (ACDF)</i>
<i>Avantages sociaux</i>	318,1	247,8	70,3	
<i>Transport et communication</i>	164,7	140,2	24,5	
<i>Services (y compris frais de location)</i>	375,0	449,9	(74,9)	<i>Pression liée au rajeunissement non planifié de l'infrastructure technologique et compensée par les salaires et traitements</i>
<i>Fournitures et matériel</i>	17,8	21,6	(3,8)	<i>Voir ci-dessus.</i>
<b>Total</b>	<b>3 252,7</b>	<b>3 100,1</b>	<b>152,6</b>	
<i>Recouvrements</i>	0	0	0	



## Organigramme – 2007-2008



Nombre total d'ETP : 32

# ***Bureau de l'équité salariale***

---

## ***Bureau du commissaire***

Le Bureau est constitué du commissaire, d'un conseiller juridique et d'un secrétaire. En sa qualité de directeur général de l'administration de la Commission, le commissaire est responsable de l'orientation stratégique du Bureau, et il entretient des rapports avec les divers organismes gouvernementaux en prenant part aux réunions mensuelles du Cercle des présidents. Ses responsabilités consistent à présider le Comité de direction et le Conseil consultatif, à assurer la liaison avec les principaux intervenants et d'autres hauts fonctionnaires et à représenter la Commission lors de manifestations publiques. Le commissaire est également le principal porte-parole de la Commission auprès des médias et prend régulièrement la parole en public au sujet de diverses questions d'équité salariale. Le conseiller juridique fournit au personnel du Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant l'équité salariale et des sujets connexes. Il représente le Bureau devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. En outre, le conseiller juridique présente devant différents groupes des exposés sur la *Loi sur l'équité salariale* et sa jurisprudence, s'acquitte des fonctions de coordonnateur de l'accès à l'information et dispense des conseils sur l'élaboration des politiques.

## ***Bureau du directeur***

Le Bureau est constitué du directeur, d'un spécialiste en programmes, d'un personnel administratif et d'une équipe de soutien. Le directeur veille à la mise à exécution du plan d'activités du Bureau de l'équité salariale et à la rédaction du rapport annuel. Il supervise les activités du Bureau, dont la conduite et l'administration des programmes. Le spécialiste en programmes surveille l'élaboration de politiques et de programmes au sein du Bureau de l'équité salariale. Il répond aux questions de politiques adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres territoires de compétence au Canada et à l'étranger, afin de favoriser la mise en commun des connaissances et des recherches en matière d'équité salariale.

## ***Programmes d'équité salariale***

Le chef des programmes d'équité salariale relève du directeur du Bureau. Il s'assure que le mandat du Bureau de l'équité salariale est mené à bien en maintenant un juste équilibre entre les activités d'information, les ressources pédagogiques et de communications, ainsi que les services de révision.

## Éducation et communication

Relevant du directeur, les agents d'éducation du Bureau fournissent aux employeurs, aux employés, aux agents négociateurs et au grand public des renseignements sur la meilleure façon d'assurer la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale. Ils donnent gratuitement des séminaires, partout en Ontario, et produisent tous les documents d'information et de soutien élaborés pour la Commission.

Toutes les publications sont disponibles sur papier et sur CD et peuvent être transmises par voie électronique. Le public a donc accès à des renseignements complets et facilement transmissibles qui n'exigent pas un volume important d'espace de stockage. Ces documents aident les parties en présence sur les lieux de travail à établir et à maintenir l'équité salariale par leurs propres moyens dans la mesure du possible. On y retrouve entre autres des manuels, des dépliants, des fiches de renseignements et des directives.

Le site Web tenu par les agents d'éducation diffuse de l'information sur le fonctionnement du Bureau, sur le processus de l'équité salariale, ainsi que sur les publications à l'appui. La mise à jour du site a lieu tous les mois. On peut maintenant en apprendre davantage au sujet de l'équité salariale à l'aide d'outils pratiques, telles des études de cas interactives. Employeurs et employés peuvent aussi recourir à un programme interactif sur l'analyse de régression pour la comparaison de la valeur proportionnelle des catégories d'emplois. Les feuilles de travail pour l'évaluation des emplois et les jeux-questionnaires sont d'autres outils interactifs, et un service d'abonnement à une liste d'envoi électronique s'ajoute au réseau de soutien des utilisateurs. Le site Web constitue un important outil d'éducation et de communication, et les intervenants et autres parties intéressées continuent à le fréquenter assidûment.

## Services de révision

Sous l'autorité du chef des programmes d'équité salariale, les agents de révision et le coordonnateur de la gestion des cas sont chargés de l'application de la *Loi* au nom du Bureau.

Les agents de révision examinent les plaintes formulées au sujet des infractions présumées à la *Loi sur l'équité salariale* et aident les parties en présence sur les lieux de travail à résoudre les nombreux différends pouvant se présenter au cours du processus visant à mettre en œuvre et à atteindre l'équité salariale. Cette méthode concorde avec l'esprit de la *Loi*, suivant lequel le processus d'équité salariale doit être autogéré par les employeurs, en consultation avec les syndicats quand le milieu de travail est syndiqué.

Lorsque les agents de révision sont incapables de régler un différend entre les parties en présence sur les lieux de travail, ils rendent une décision de règlement au premier palier en émettant des ordonnances. Toutefois, toute partie visée par une ordonnance peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Les agents de révision peuvent également renvoyer une ordonnance au Tribunal aux fins d'exécution lorsqu'une partie omet de se conformer aux dispositions de l'ordonnance dans les délais prescrits.

En plus de donner suite aux demandes reçues de la part des parties en présence sur les lieux de travail, les agents de révision contrôlent activement les lieux de travail afin d'évaluer leur degré de conformité à la *Loi* et, le cas échéant, en appliquer les dispositions. Le programme de surveillance proactif permet au Bureau de l'équité salariale de cibler les secteurs où la situation de l'équité salariale laisse à désirer et cadre avec la stratégie du ministère du Travail consistant à cibler certaines activités d'exécution dans le but d'aider les travailleurs les plus vulnérables. L'introduction et l'expansion du programme de surveillance proactif ont permis au Bureau de l'équité salariale d'élargir ses activités d'exécution de façon à privilégier des enquêtes ciblées et stratégiques plutôt qu'un modèle d'exécution axé uniquement sur les plaintes.

## **Personnel**

À la fin de l'exercice 2007-2008, l'effectif comptait 32 équivalents temps plein. La commissaire, Emanuela Heyninck, est la seule personne nommée par décret.

***Composition du Conseil consultatif de l'équité salariale –  
2007-2008***

<p>Lenore Alexander Attachée de direction FEESO 60 Mobile Drive Toronto ON M4A 2P3</p>	<p>Ruben Benmergui Breakthrough Human Resources Management 4167 Canyon Walk Drive Ottawa ON K1V 1R3</p>
<p>Remo Cigagna Provincial Pay Equity Consultants 3800, avenue Steeles Ouest Bureau 400 Woodbridge ON L4L 4G9</p>	<p>Leslie Dizgun Cooper, Blustein &amp; Pearlstein Barristers &amp; Solicitors 121, rue King Ouest Bureau 1100 Toronto ON M5H 3T9</p>
<p>Anne Didier-Floyd Déléguée à l'équité salariale Syndicat canadien de la fonction publique 305, avenue Milner, bureau 901 Scarborough ON M1B 3V4</p>	<p>Ian Howcroft Conseiller en politiques de ressources humaines Alliance des manufacturiers et exportateurs du Canada 5995 Avebury Road, bureau 900 Mississauga ON L5R 3P9</p>
<p>Sue Milling Permanente syndicale Service de recherche Métallurgistes unis d'Amérique 234, avenue Eglinton Est, 7<sup>e</sup> étage Toronto ON M4P 1K7</p>	<p>Hal Rolph, Associé McMillan, Binch 200, rue Bay Bureau 3800, Royal Bank Plaza Tour Sud Toronto ON M5J 2J7</p>
<p>Diane Sawatzky Conseillère principale Hay Management Consultants Ltd. 121, rue King Ouest, bureau 700 Toronto ON M5H 3X7</p>	<p>Carrol Anne Sceviour Directrice, Droits de la personne et questions touchant les femmes Fédération du travail de l'Ontario 15 Gervais Drive, bureau 202 Don Mills ON M3C 1Y8</p>
<p>Parbudyal Singh École d'administration Université York 4700, rue Keele Toronto ON M3J 1P3</p>	<p>Penelope Smiley Directrice des relations de travail Région de Waterloo 150, rue Frederick Kitchener ON N2G 4J3</p>
<p>Ann Wallace Porte-parole de l'Equal Pay Coalition a/s SEFPO 100 Lesmill Road Toronto ON M3B 3P8</p>	<p>Cindy Wilkey Income Security Legal Aid Clinic 425, rue Adelaide Ouest, 5<sup>e</sup> étage Toronto ON M5V 3C1</p>
<p>Bob Williams Ontario Public School Boards Association 439, avenue University, 18<sup>e</sup> étage Toronto ON M5G 1Y8</p>	

## ***Membres du Bureau de l'équité salariale***

Emanuela P. Heyninck  
Commissaire

Senka Dukovich  
Conseillère juridique

Barbara Duckitt  
Directrice, Bureau de l'équité salariale

Mary Chrisanthus  
Chef des programmes d'équité salariale

# Principales réalisations

---

## Exercice 2007-2008

### *Éducation et communications*

#### Éducation

Le programme d'apprentissage électronique, lancé en janvier 2007, demeure un outil utile et pratique pour le secteur des petites entreprises. Le programme présente à l'utilisateur une série de modules qui expliquent les exigences découlant de la *Loi sur l'équité salariale* à l'aide de voix hors champ, de démonstrations, de clips média, de notes et de gabarits réutilisables. Après avoir terminé tous les modules, l'utilisateur aura mis au point un système d'équité salariale adapté aux besoins de son entreprise.

En 2007-2008, plusieurs intervenants ont indiqué au service d'éducation qu'ils souhaitaient obtenir des séminaires ciblés en direct. Par conséquent, de tels séminaires ont été offerts à des groupes de taille importante, tels que le Service des bibliothèques de l'Ontario Sud, le Service des bibliothèques de l'Ontario – Nord, Vintage Hotels Corporation, les conseils scolaires régionaux, de même qu'à des groupes plus petits, notamment des associations pour l'intégration communautaire, des centres de la petite enfance, des cantons et municipalités et des organisations du secteur privé. Les commentaires des participants recueillis lors des sessions de formation spécialisées étaient tous favorables. Le service de l'éducation demeure à l'affût d'autres occasions de collaborer à des projets de formation avec d'autres organisations d'employeurs et d'employés.

Le service d'éducation continue à dispenser des ateliers sur l'équité salariale et l'évaluation des emplois aux apprenants adultes inscrits à des cours du soir de tenue de livres et de comptabilité au Collège Conestoga à Kitchener, en Ontario. Cette collaboration amorcée il y a dix ans a connu un tel succès que depuis l'automne 2008, l'équité salariale figure au nouveau programme de certificat en administration de la paye du Collège Conestoga. Le Collège Conestoga offre ce nouveau programme de certificat en partenariat avec Deuxième carrière.

Le service d'éducation continue à promouvoir les téléconférences en tant que solution de rechange aux séminaires en direct. Les téléconférences permettent d'offrir des sessions de formation ciblées répondant aux besoins particuliers de secteurs ou de lieux de travail précis. Les téléconférences connaissent beaucoup de succès auprès des intervenants puisqu'elles peuvent avoir lieu à des dates et à des heures pratiques, n'entraînent aucuns frais de déplacement ou d'autre nature, et peuvent accueillir un nombre illimité de participants.

Le service d'éducation, avec l'aide d'autres membres du personnel, continue à mettre au point des outils destinés aux employeurs, aux syndicats et aux comités afin de faciliter la mise en œuvre et le maintien, tout en favorisant les mesures de conformité volontaires à la *Loi sur l'équité salariale* dans les lieux de travail partout en Ontario. Un prototype d'outil destiné aux petites entreprises mis au point cette année a obtenu un accueil favorable de la part d'un groupe témoin d'intervenants; il sera perfectionné et mis en valeur au cours des prochains mois. Le service continue à explorer d'autres façons originales de transmettre de l'information aux intervenants, notamment au moyen de baladodiffusions.

Le service d'éducation maintient et met à jour le site Web sur l'équité salariale. Il veille en outre au bon fonctionnement du site womensinfo.ca (« Renseignements pour les femmes ») et à l'intégrité de son contenu.

## **Sensibilisation**

Cette année, la Commissaire a été invitée à présenter des exposés sur l'équité salariale et des questions connexes portant sur les écarts salariaux devant plusieurs organisations internes et externes, y compris la Direction des pratiques d'emploi du ministère du Travail, l'Ottawa Human Resources Professionals Association et Osgoode Hall Law School. La Commissaire a également présenté des allocutions à différentes occasions importantes, notamment à la conférence internationale de l'Association internationale de l'inspection du travail et à la conférence sur les relations de travail de l'Institut Canadien.

En outre, le Bureau de l'équité salariale a accueilli des délégations du Nouveau-Brunswick, d'Australie et de Shanghai, en Chine, qui étaient très intéressées par nos expériences auprès de la communauté d'affaires et en matière d'application des mesures d'équité salariale.

## ***Services de révision***

Au cours de 2007-2008, le Bureau de l'équité salariale a continué de mettre l'accent sur l'application et la surveillance proactive stratégique, dans le but d'améliorer les taux de conformité à la *Loi sur l'équité salariale* au sein des lieux de travail de l'Ontario. Parmi les effets positifs découlant de cette plus grande importance accordée à l'application et à la conformité, mentionnons :

- le nombre d'ordonnances émises dans le but d'améliorer la conformité a fortement augmenté;
- le tout nouveau processus d'évaluation a été pleinement intégré aux fonctions quotidiennes de la Commission; ainsi, les demandes reçues sont examinées et analysées plus tôt, d'où une plus grande efficacité;
- le programme de surveillance et d'exécution par secteur a été intégré aux fonctions de la Commission, et la Commission continue d'améliorer ce processus en examinant l'efficacité du programme et en augmentant le nombre d'employeurs contrôlés; et
- une trousse de formation simplifiée a été conçue dans le but d'aider les petites entreprises à mettre en œuvre l'équité salariale; cette mesure a été bien accueillie par les petits employeurs, qui estiment que la trousse est très utile.



## ***Améliorations touchant la prestation des services***

En 2007-2008, le Bureau de l'équité salariale a lancé les initiatives suivantes dans le but d'améliorer la prestation des services :

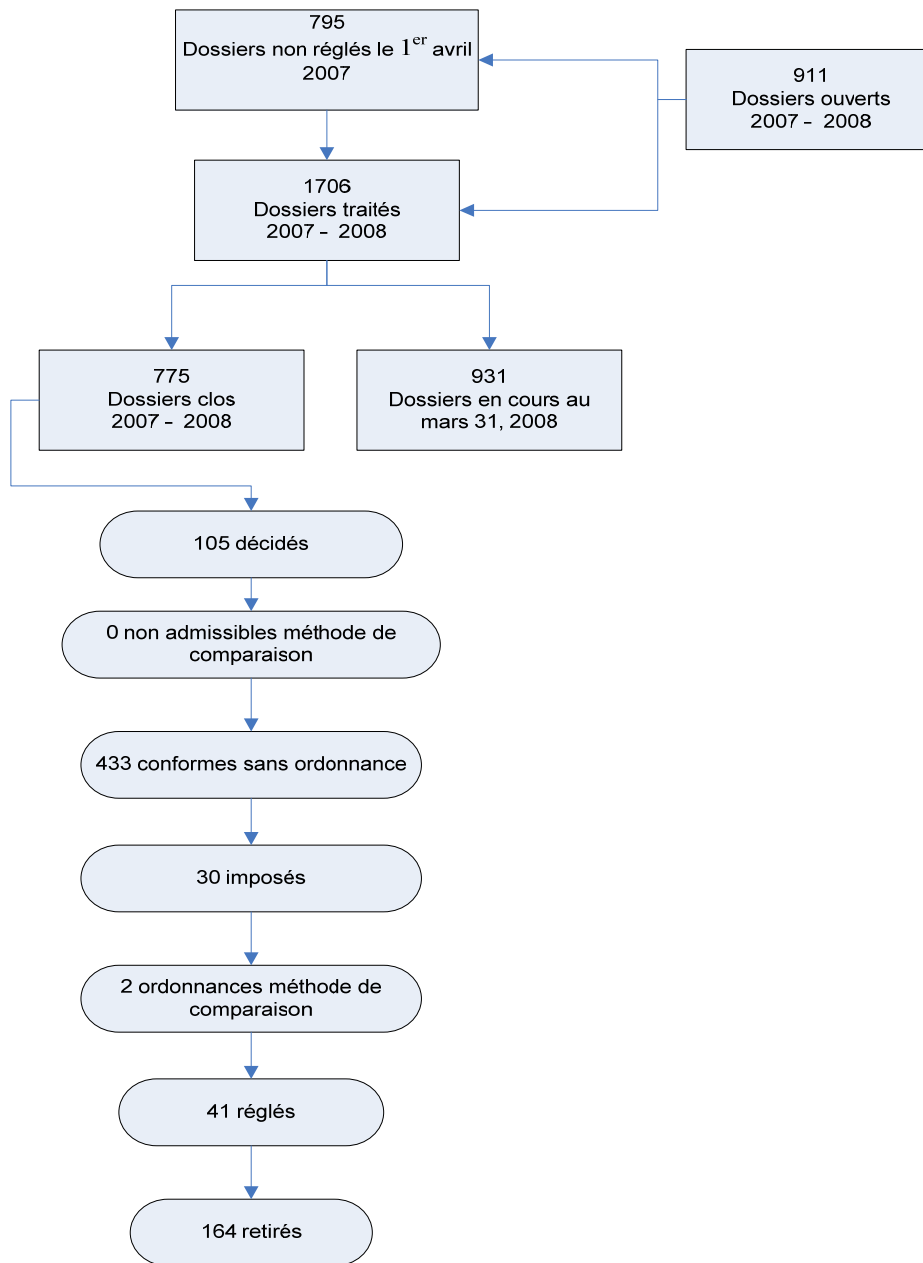
- mise en œuvre d'un système de gestion des cas amélioré afin d'accroître l'efficacité et de réunir des données statistiques plus précises;
- poursuite de la redéfinition des mesures de rendement en vue d'aider le personnel et la direction à mieux comprendre le rôle du Bureau et à le faire connaître;
- révision de toutes les pratiques et procédures, afin de les adapter au nouveau système de gestion des cas;
- réorganisation et réaffectation des ressources en fonction du processus d'évaluation et du programme de surveillance; et
- adoption d'une procédure visant à faire en sorte que toutes les plaintes soient traitées plus rapidement et que la conformité générale de tous les employeurs soit contrôlée avant la fermeture des dossiers.

## BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : Rapport sur les activités de base 2007-2008

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2007-2008				
<i>Mesure</i>	<i>Norme / Objectif</i>	<i>Réalisations 2006-2007</i>	<i>Engagements 2007-2008</i>	<i>Réalisations 2007-2008 à ce jour</i>
Temps écoulé jusqu'au premier contact.	80 % des premiers contacts avec les parties à prendre dans les 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 %, dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans un délai de 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision.	80 % des premiers contacts avec les parties seront pris dans les 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 %, dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans un délai de 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision.
Nombre de dossiers sous enquête pendant plus de 36 mois.	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois.	82 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 18 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision finale.	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois.	78 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 22 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision finale.
Conformité <sup>1</sup>	Ordonnances observées dans 100 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 89 % des dossiers clos. Les 11 % restants sont visés par une ordonnance et se trouvent devant le Tribunal, certains ont des plans de conformité en place et sont en suspens.	Ordonnances observées dans 85 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 93 % des dossiers clos. Les 7 % restants sont visés par une ordonnance et se trouvent devant le Tribunal, alors que d'autres ont des plans de conformité en place ou sont en suspens et sont contrôlés pour s'assurer de l'atteinte de la conformité comme convenu.

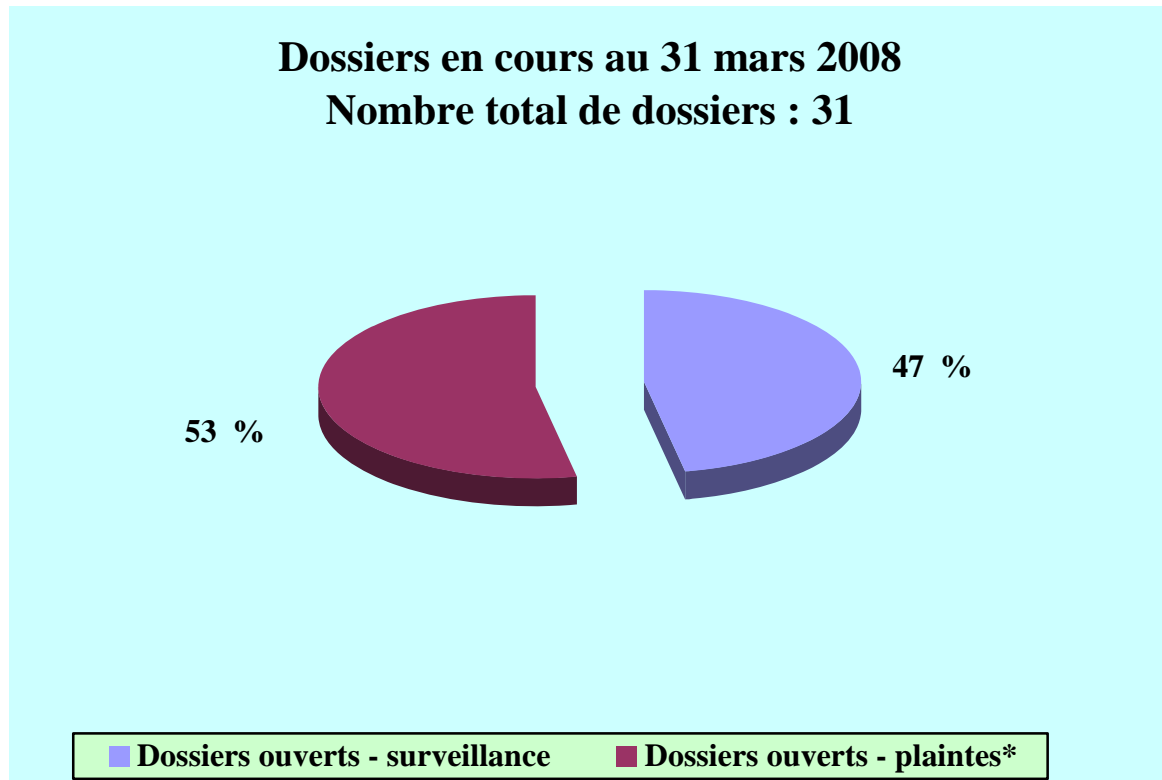
<sup>1</sup> Les totaux des dossiers en conformité représentent les dossiers clos sur accord entre les parties, sur observation des ordonnances et sur renvoi devant le Tribunal pour exécution des ordonnances

## BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – Rapport sur les principales activités 2007-2008



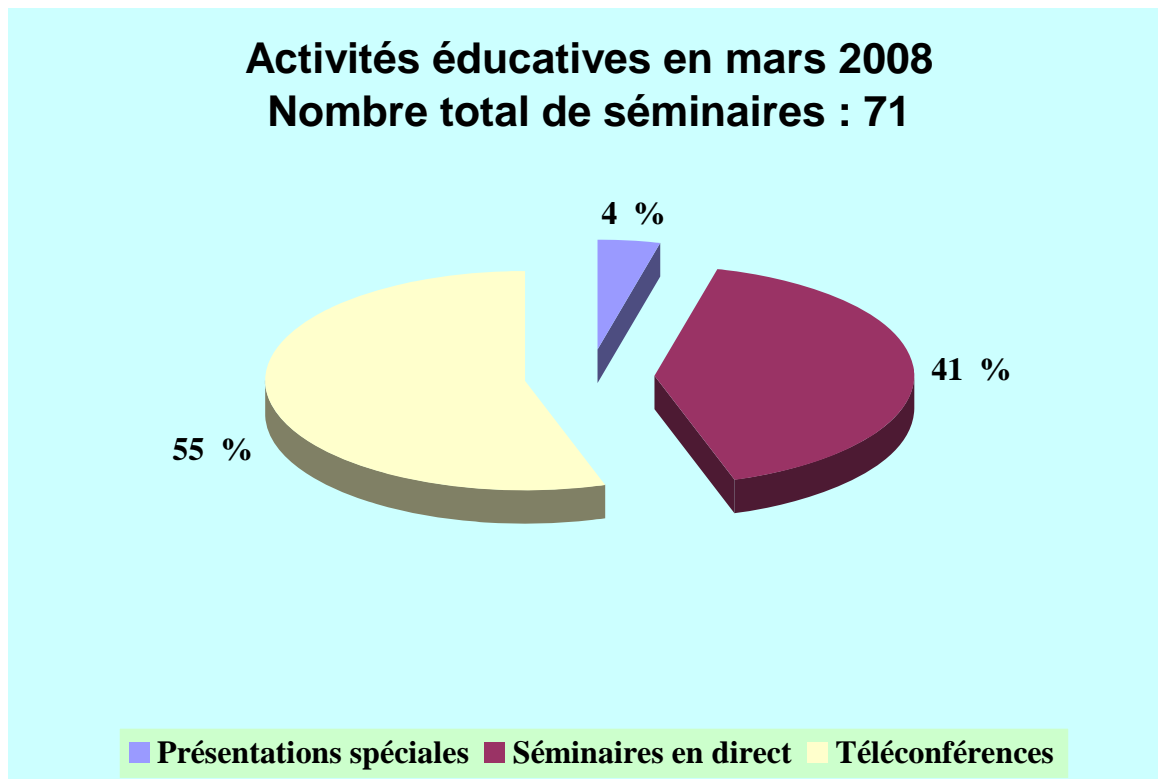
- Entre 2005 et 2007, le Bureau a délaissé la méthode de consignation manuelle des données pour une méthode de consignation électronique. En raison de problèmes technologiques liés au transfert de données historiques vers le système électronique de gestion des cas, certaines variations ou divergences mineures pourraient exister entre les données figurant dans le présent Rapport annuel et celles des années antérieures.

## Répartition des dossiers en cours



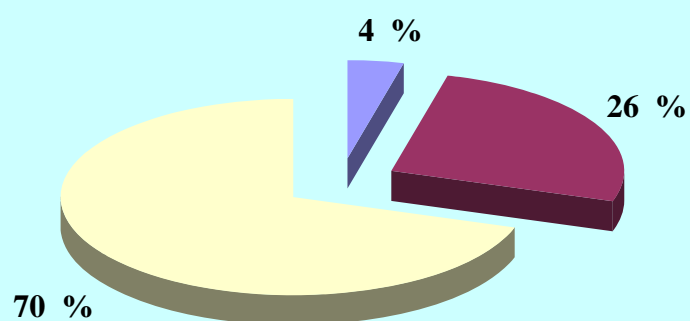
\*2 % des dossiers liés à des plaintes sont actuellement en suspens, c.-à-d. qu'ils sont en attente d'une décision du Tribunal de l'équité salariale et sont inactifs au Bureau de l'équité salariale.

## Activités éducatives



## Activité éducatives en mars 2008

Total des participants : 433



■ Présentations spéciales ■ Séminaires en direct ■ Téléconférences