



Commission de l'équité salariale

Rapport annuel
2008-2009

Table des matières

Table des matières.....	2
Message de la commissaire.....	3
Pouvoirs conférés par la loi.....	5
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 2008-2009.....	8
Organigramme 2008-2009.....	9
Bureau de l'équité salariale.....	10
Bureau du commissaire.....	10
Bureau du directeur.....	10
Chef des services de révision.....	10
Programmes d'équité salariale.....	11
Éducation et communication.....	11
Services de révision.....	11
Principales réalisations.....	13
Éducation	13
Services de révision.....	14
Améliorations touchant la prestation des services	15
Bureau de l'équité salariale : Rapport sur les activités de base 2008-2009.....	17
Bureau de l'équité salariale : Rapport sur les principales activités 2008-2009.....	18
Répartition des dossiers en cours.....	19
Activités éducatives.....	20

Message de la commissaire



Ce fut une année particulièrement occupée pour le Bureau de l'équité salariale et, encore une fois, je tiens à remercier notre personnel de tous les efforts qu'il a déployés durant l'année.

Notre programme de vérification du secteur du détail et des hôtels/motels a été élargi aux régions de Peel et Durham et, au cours de l'exercice, nous avons doublé le nombre d'entreprises contactées ou sujettes à une vérification. Entre le 1^{er} avril 2008 et le 31 mars 2009, le Bureau a envoyé 1 282 demandes de vérification à des employeurs et en a classé 1 058. Là où c'était possible, nous avons simplifié notre procédure en traitant avec les sièges sociaux des entreprises franchisées afin que notre programme touche toutes les franchises, qu'elles soient ou non à l'emplacement visé, et que toutes les petites entreprises soient traitées uniformément et efficacement.

L'unité Éducation et communication a également été très occupée cette année. Elle a piloté une trousse d'outils pour les petites entreprises dont se servent maintenant les agents de vérification qui travaillent sur le terrain. Cette trousse aide l'employeur à comprendre et à moduler les nombreuses démarches à effectuer pour se conformer à la Loi et facilite la tenue des dossiers aux fins de vérification. Nos deux agents d'éducation continuent d'offrir des séminaires sur place ou par téléconférence et ont desservi 482 personnes au cours de l'exercice.

Tout en augmentant ses activités de vérification, le Bureau de l'équité salariale a célébré son 20^e anniversaire en animant une conférence d'une journée et demie les 4 et 5 novembre 2008. Intitulée « *Les femmes dans la population active : ouvrir les portes, fermer l'écart* », la conférence a réuni des représentants du milieu des affaires, des syndicats et des groupes d'intervention venus entendre des exposés d'experts sur un vaste éventail de sujets touchant l'équité salariale et des questions connexes et discuter de l'équité salariale dans le contexte de trois questions destinées à étayer d'éventuelles orientations pour le Bureau. Un sommaire des débats et le rapport issu de la conférence, de même que nos plans d'action et les échéances à respecter, sont affichés sur notre site Web à : www.payequity.gov.on.ca. L'élaboration des cadres nécessaires à la mise en œuvre des divers projets issus de la conférence, notamment, la planification d'un guide d'interprétation à l'intention du public et la mise à niveau notre site Web, ont commencé presque immédiatement.

Des participants à la conférence ont mentionné la nécessité de réengager le Conseil consultatif pour que le Bureau puisse obtenir des conseils et un soutien spécialisé à l'appui de ses activités de mise à exécution et d'éducation. Le plan d'action axé sur une restructuration du Conseil consultatif visant à créer des groupes spéciaux dotés de mandats particuliers permettra aux intervenants d'apporter des contributions plus ciblées et valables à l'avancement de l'équité salariale.

Je remercie sincèrement les membres de notre Conseil consultatif, dont quelques-uns siègent au Conseil depuis la création du Bureau de l'équité salariale. Leur dévouement et leurs contributions passées nous ont apporté une aide inestimable.

En janvier et février, l'écart salarial a retenu l'attention des médias par suite des mesures législatives américaines visant à mettre en application le principe « à travail égal, salaire égal » (*The Lilly Ledbetter Act*) et de l'adoption de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* par le gouvernement canadien. Nous avons rédigé plusieurs lettres à la rédaction sur ces deux sujets et quelques-unes ont été publiées dans des quotidiens locaux et internationaux. Nous avons distribué ces documents aux participants de notre conférence.

Peu après la conférence, le Bureau de l'équité salariale a quitté ses bureaux au 400, avenue University où il se trouvait depuis dix ans pour emménager au 180, rue Dundas, bureau 300. Nos nouveaux bureaux comportent une salle du conseil et un local de réunions beaucoup plus grands, ce qui facilitera la prestation de nos séminaires sur place.

Enfin, nous avons eu l'honneur d'accueillir Sandra Tam au sein de notre équipe. Titulaire d'un doctorat, Sandra assume le poste de spécialiste en programmes et effectue des analyses de politiques et de programmes fort utiles.

Le tout respectueusement soumis.

Emanuela Heyninck
Mai 2009

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 (la *Loi*). La Commission se classe parmi les organismes d'arbitrage et est constituée 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 du Bureau 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 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 discrimination au travail.

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 existant depuis 1993 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.

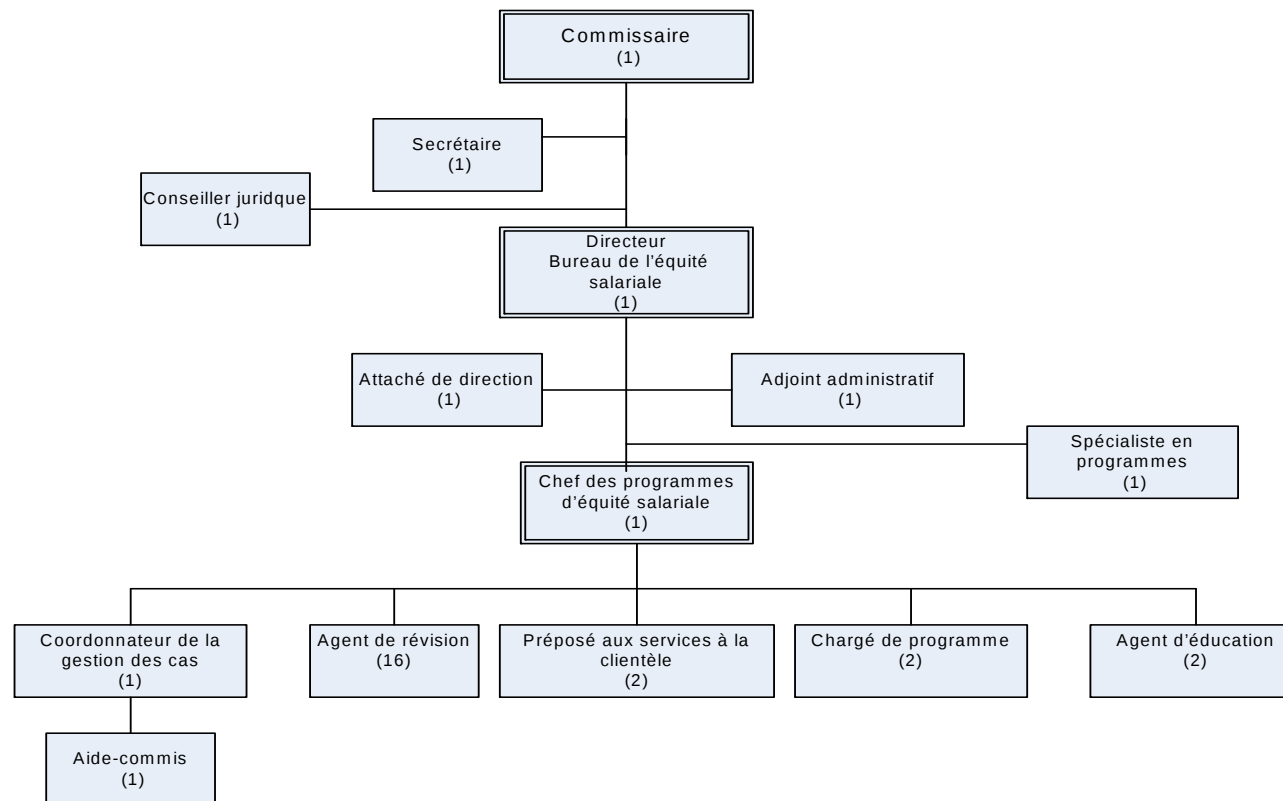
La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, qui a été abrogée en 1996, a été rétablie par une ordonnance d'un tribunal en 1997; cependant, les dispositions concernant cette méthode n'ont pas, à ce jour, été réintroduites dans la loi.

Rapport financier annuel 2008-2009

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars.

Catégorie de dépenses	Budget final	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 310,30	2 300,20	10,10	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice
Avantages sociaux	274,20	240,80	33,40	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice
Dépenses de fonctionnement				
Transport et communication	164,7	123,43	41,27	
Services (y compris frais de location)	445,60	474,18	(28,58)	Pression liée à une facturation interne non planifiée due au déménagement et compensée par un excédent (transport et communication)
Fournitures et matériel	17,80	19,80	(2,00)	Voir ci-dessus.
Total	3 212,60	3 158,41	84,77	
Recouvrements	0	0	0	
Revenus générés à partir de :	0			
ETP financés par le Bureau : 31				
NOTE concernant les frais de location :				
Budget des frais de location :	263 300			
Dépenses réelles en frais de location :	262 314			
Écart :	986			

Organigramme – 2008-2009



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, 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 juridiques 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 directeur administre également l'unité de l'éducation, composé de deux agents d'éducation et d'un chargé de programme. 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.

Chef des services de révision

Le chef est responsable du fonctionnement de l'unité des services de révision. Il relève du directeur du Bureau.

Programmes d'équité salariale

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 leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* et sur la meilleure façon d'assurer la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale. Ils donnent 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, conformément au système d'autogestion préconisé par la Loi. 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. Des mises à jour régulières du site assurent l'actualité de l'information et le bon fonctionnement des liens vers d'autres sites et renseignements. 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, 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 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 d'aider 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 2008-2009, l'effectif comptait 31 équivalents temps plein. La commissaire, Emanuela Heyninck, est la seule personne nommée par décret.

Principales réalisations

Exercice 2008-2009

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.

L'unité de l'éducation a continué d'offrir des séminaires de formation réguliers aux employés, aux employeurs, aux syndicats et au grand public durant l'exercice 2008-2009.

Malheureusement, on a dû restreindre le nombre de participants aux séances de formation sur place, car les rénovations en cours au siège du Bureau limitaient l'accès aux locaux de formation plus vastes. Cependant, le Bureau a emménagé dans des locaux plus grands en mai 2009 et maintenant qu'une salle du conseil plus grande entièrement équipée est à sa disposition, le nombre de participants à ces séances devrait augmenter en 2009-2010.

L'unité constate un intérêt continu et croissant envers la tenue de séminaires ciblés en direct. En 2008-2009, de tels séminaires ont été offerts à l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, à des associations pour l'intégration communautaire, des centres de la petite enfance, de même qu'à d'autres organisations du secteur public, du secteur public élargi et du secteur privé. Les commentaires des participants recueillis lors des sessions de formation spécialisées étaient tous favorables. L'unité 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.

L'unité de l'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 offert en partenariat avec Deuxième carrière.

L'unité de l'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 du succès auprès de certains 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.

L'unité de l'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. Le prototype d'outil destiné aux petites entreprises mis au point en 2007-2008 a été perfectionné en 2008-2009. Le Bureau s'est engagé au titre de l'initiative Une bonne affaire du gouvernement à promouvoir l'utilisation de l'outil pour accroître la conformité à l'équité salariale dans les petites et moyennes entreprises

et il a pris des mesures pour utiliser l'outil plus efficacement en 2008-2009. À cette fin, les agents d'éducation travaillent étroitement avec les agents de vérification pour mettre l'outil à la disposition du plus grand nombre possible d'employeurs. L'outil obtient toujours un accueil favorable de la part des intervenants. L'unité continue à explorer d'autres façons originales de transmettre de l'information aux intervenants, notamment au moyen de baladodiffusions.

L'unité de l'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. Le Bureau s'est engagé au titre de l'initiative Une bonne affaire du gouvernement à réviser et à actualiser son site Web pour le rendre accessible, convivial et conforme à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Le travail préliminaire à la révision du site Web a débuté en 2008-2009 et devrait se poursuivre en 2009-2010.

Sensibilisation

Cette année, la Commissaire a mis l'accent sur la sensibilisation des jeunes femmes. Elle a accepté de présenter des exposés sur l'équité salariale et des questions connexes portant sur les écarts salariaux au Collège Brescia de l'Université Western Ontario, au Collège Seneca, au Collège Conestoga, à l'Université York et à l'Université Ryerson. De plus, en tant que membre du conseil consultatif des programmes du Collège Conestoga, elle veille à ce que l'équité salariale et ses principes soient enseignés dans divers cours menant à un diplôme en ressources humaines.

La commissaire continue d'assurer la liaison avec les intervenants, notamment les clubs de femmes de carrières libérales et commerciales, les clubs Zonta et l'Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario, en plus d'établir des liens continus avec les participants à la conférence du Bureau de l'équité salariale.

Enfin, le Bureau de l'équité salariale a accueilli des délégations de l'Australie et de l'Allemagne et rencontré des représentants du Nouveau-Brunswick, du Québec et du Royaume-Uni venus en Ontario pour prendre la parole à sa conférence.

Services de révision

Au cours de 2008-2009, 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 et d'avis de décision émis par le Bureau pour l'exercice 2008-2009 (37 ordonnances et 33 avis de décision) a augmenté. Ces ordonnances et avis de décision reflètent l'accent mis sur l'exécution de la loi et le travail accompli par le Bureau pour évaluer le niveau de conformité et, au besoin, exiger des améliorations;
- le programme de surveillance et d'exécution par secteur se poursuit parallèlement à un examen continu afin d'améliorer l'efficacité du programme et d'augmenter le nombre d'employeurs surveillés;

- la trousse de formation simplifiée continue 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; et
- au titre de l'initiative Une bonne affaire, le Bureau a commencé à appliquer une démarche collective à la vérification de la conformité à l'équité salariale des employeurs de franchises et d'établissements multiples. Cette démarche rationalisera le processus pour ces employeurs et assurera la cohérence des résultats. Le Bureau a mis cette stratégie en œuvre pour la première fois en 2008-2009 et continuera de le faire en 2009-2010.

Améliorations touchant la prestation des services

En 2008-2009, le Bureau de l'équité salariale a mis en œuvre les initiatives suivantes dans le but d'améliorer la prestation des services :

- poursuite de l'amélioration du système de gestion des cas afin d'accroître l'efficacité et de réunir des données statistiques plus précises;
- maintien de la procédure visant à faire en sorte que toutes les plaintes soient traitées plus rapidement et que la conformité générale de tous les employeurs soit vérifiée avant la fermeture des dossiers;
- augmentation du nombre d'entreprises ayant subi une vérification de conformité à la *Loi sur l'équité salariale*;
- mise en œuvre d'une démarche collective pour surveiller les employeurs de franchises et d'emplacements multiples.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : Rapport sur les activités de base 2008-2009

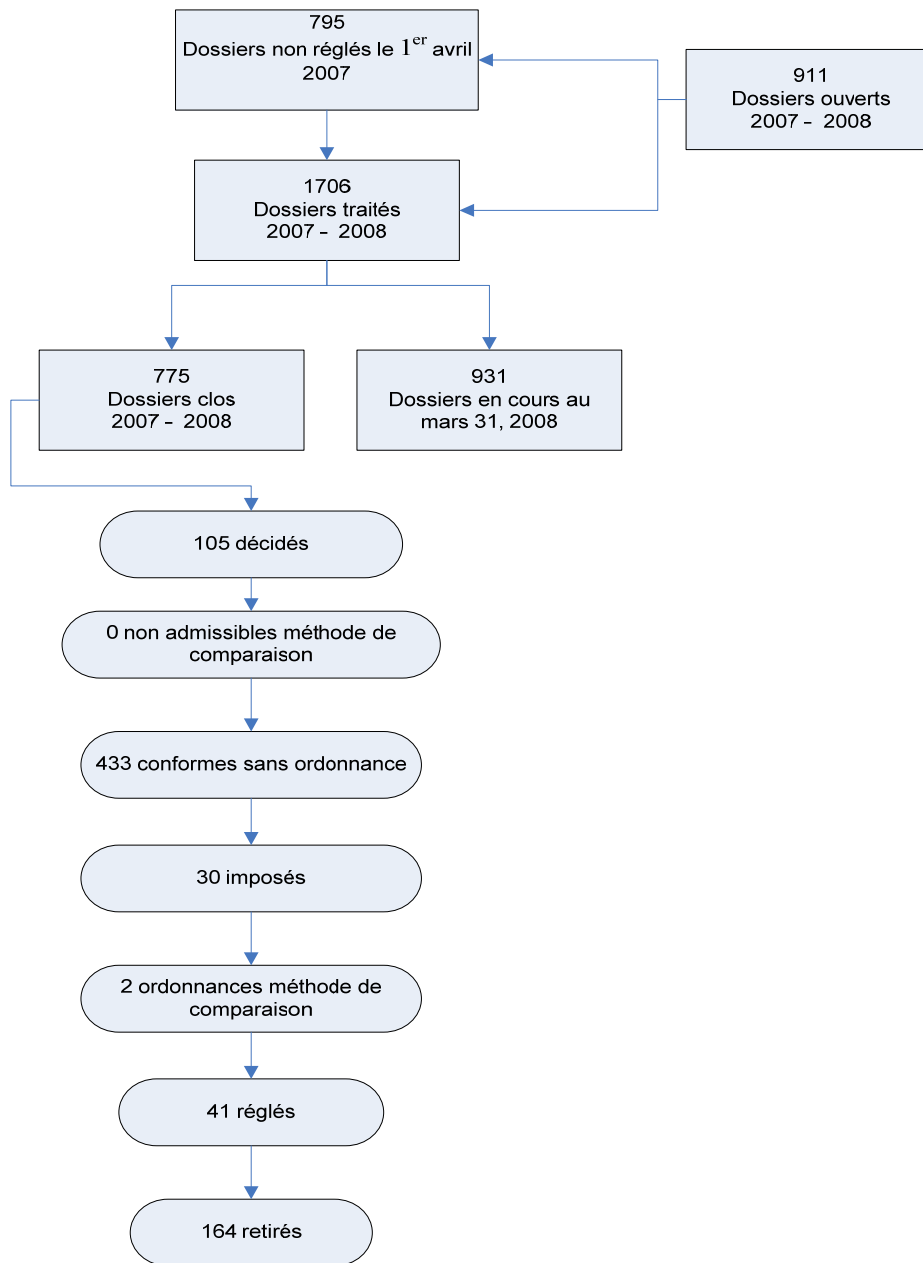
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2008-2009				
<i>Mesure</i>	<i>Norme / Objectif</i>	<i>Réalisations 2007-2008</i>	<i>Engagements 2008-2009</i>	<i>Réalisations 2008-2009 à ce jour</i>
Temps écoulé jusqu'au premier contact.	80 % des premiers contacts avec les parties à 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 qui font l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	Aucun dossier ne fait l'objet d'une 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 définitive.	Aucun dossier ne fait l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	90 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 10 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision définitive.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2008-2009

<i>Mesure</i>	<i>Norme / Objectif</i>	<i>Réalisations 2007-2008</i>	<i>Engagements 2008-2009</i>	<i>Réalisations 2008-2009 à ce jour</i>
Conformité ¹	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 surveillés pour s'assurer de l'atteinte de la conformité comme convenu.	Ordonnances observées dans 85 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 86 % des dossiers clos. Les 14 % 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 surveillés pour s'assurer de l'atteinte de la conformité comme convenu.

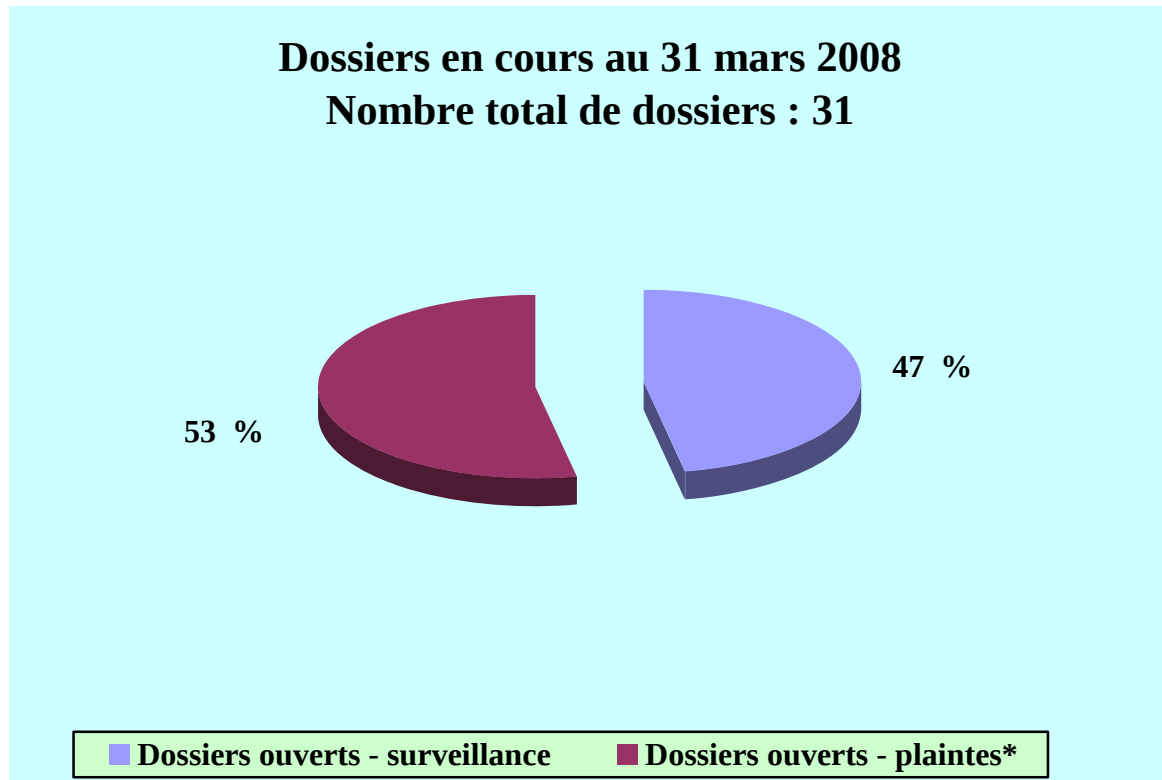
¹ Les totaux des dossiers en conformité représentent les dossiers clos sur accord entre les parties, sur observation des ordonnances et sur renvoi devant le Tribunal pour exécution des ordonnances

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – Rapport sur les principales activités 2008-2009



- **REMARQUE :** Prière de noter que le nombre d'ordonnances mentionné dans le diagramme précédent ne fait pas référence au nombre total d'ordonnances rendues au cours de l'exercice 2008-2009, mais au nombre de dossiers clos en 2008-2009 ayant fait l'objet d'une ordonnance. Il importe de noter que le prononcé d'une ordonnance n'entraîne pas nécessairement la fermeture d'un dossier.

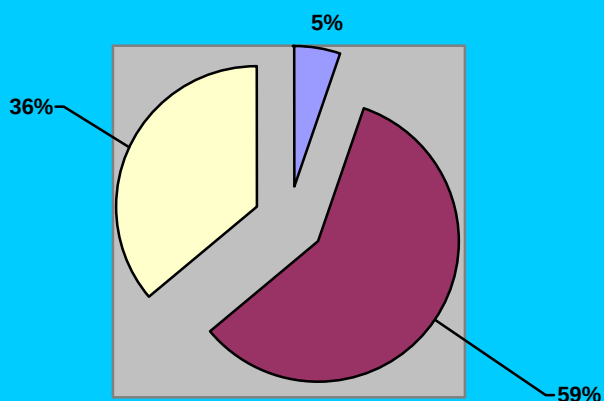
Répartition des dossiers en cours



*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.

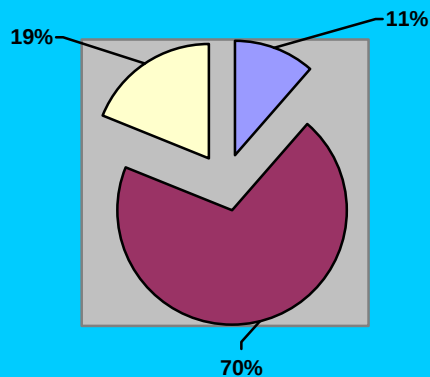
Activités éducatives

Activités éducatives en mars 2009
Nombre total de séminaires : 56



■ Présentations spéciales ■ Séminaires en direct ■ Téléconférences

Activités éducatives en mars 2009
Nombre total de participants : 482



■ Présentations spéciales ■ Séminaires en direct ■ Téléconférences