

Qui sommes-nous?

 Imprimer

La Commission

La commissaire

Le Bureau de l'équité salariale

La loi sur l'équité salariale

Programme des écarts salariaux

Surveillance

Rapports

Plaintes du public

Accessibilité

Avis importants

S'abonner

Dites-nous ce que vous en pensez!

Suivez la Commission

Rapports annuels 2013-2014

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015

- [Message de la commissaire](#)
- [La Loi sur l'équité salariale de l'Ontario](#)
- [Le Bureau de l'équité salariale](#)
 - Vision
 - Mission
 - Pouvoirs conférés par la Loi
 - Valeurs
- [Aperçu et réalisations clés](#)
 - Rayonnement et éducation
 - Enquêtes et surveillance
 - Disparité et équité salariales
- [Mesures de la performance](#)
- [Structure du Bureau](#)
 - Personnel
 - Description des unités
 - Bureau de la commissaire
 - Direction
 - Services de révision
 - Recherche, éducation et rayonnement
 - Services généraux et juridiques
- [Résultats financiers 2013-2014](#)
- [Énoncé des responsabilités](#)
- [Annexe 1 – Statistiques](#)

[suivant](#)

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)



[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) | [Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)


Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.
[ontario.ca](#) | [english](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015

Dernière mise à jour : 30 mars 2015

Où suis-je : Commission de l'équité salariale > La Commission de l'équité salariale > Rapports annuels > Message de la Commissaire

Qui sommes-nous?

Table des matières | Imprimer

- La Commission
 - La commissaire
 - Le Bureau de l'équité salariale
 - La loi sur l'équité salariale
 - Programme des écarts salariaux
 - Surveillance
 - Rapports
 - Plaintes du public
 - Accessibilité
 - Avis importants
 - S'abonner
 - Dites-nous ce que vous en pensez!
- Suivez la Commission



Message de la Commissaire

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015



Beaucoup d'encre a coulé au sujet de la disparité salariale entre les sexes ces 25 dernières années, depuis l'adoption de la Loi sur l'équité salariale (la « Loi »). En 1988, il était évident, tant en regard de l'économie que du respect des droits de la personne, que des mesures de fond s'imposaient pour remédier aux nombreuses causes de l'écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes. Aussi cruciale qu'elle pu être la nouvelle loi, il était par ailleurs clair qu'elle ne suffirait pas à éliminer la disparité observée ni à amener le changement culturel requis pour que le travail des femmes soit reconnu à sa juste valeur. Nous n'avons fait que peu de progrès durant le quart de siècle écoulé pour ce qui est de resserrer l'écart salarial entre les hommes et les femmes et d'influer sur les attitudes – d'où la nouvelle prise de conscience que l'atteinte de ces objectifs nécessite une approche plus intégrée et systémique unissant les pouvoirs publics, les syndicats, le patronat et les travailleuses.

La Commission de l'équité salariale a fait de remarquables percées sur le plan de l'éducation du public et de l'application de la Loi au cours de ses 25 années d'activité, avec pour résultat le relèvement des salaires de centaines, que dis-je, de milliers, de travailleuses. Ses rapports annuels et quantité d'autres publications attestent de ses nombreuses victoires.

Le Bureau de l'équité salariale, pour sa part, a publié en 2013-2014 une mini-trousse d'information accessible sur notre site Web, à l'intention des petites et moyennes entreprises, sachant que ce sont elles qui emploient le plus d'Ontariennes et d'Ontariens. Nos partenariats avec le ministère du Travail (MTR) et celui du Développement économique, du Commerce et de l'Emploi, de même qu'avec l'association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario, la branche provinciale de la Human Resources Professional Association, continuent de nous aider à cultiver nos relations avec le milieu des affaires et à mieux sensibiliser les employeurs à leurs devoirs aux termes de la Loi. Cette année, le Bureau a pour la toute première fois réussi à forger un partenariat avec la Chambre de commerce de Toronto pour marquer, ensemble, la Journée internationale de la femme.

Nous avons aussi contribué de façon plus générale au dialogue sur tout ce qui touche les femmes et le travail. En octobre 2013, le Bureau a présenté des observations à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario lors d'une consultation sur les exigences de divulgation par les entreprises cotées en bourse de la représentation des femmes au sein de leurs conseils d'administration et équipes de direction et de leurs initiatives visant à l'accroître (dans l'optique « conformez-vous ou expliquez-nous »). Nous avons pareillement fait des observations au MTR lors de sa consultation sur le salaire minimum. Les initiatives sur lesquelles portaient ces consultations, une fois mises en œuvre, représenteront selon nous deux grands pas de plus dans le sens de la promotion économique des femmes en Ontario.

L'exercice visé par le présent rapport a aussi été pour le Bureau l'occasion de revoir en profondeur l'énoncé de sa vision, de sa mission et de ses valeurs, par souci d'en préserver la pertinence face à l'évolution des priorités du gouvernement comme du public. Nous en avons profité pour définir les trois objectifs stratégiques qui nous serviront à planifier nos activités au cours des trois années à venir.

Cette année comme les autres, j'aimerais conclure ce message en remerciant notre équipe de son dévouement sans faille à l'équité salariale et des efforts qu'elle déploie pour que les employeurs saisissent l'importance d'avoir des pratiques de rétribution qui valorisent le travail et la contribution de tous leurs employés, hommes ou femmes.

Le tout respectueusement soumis,
Emanuela Heynink

[précédent](#) | [suivant](#)

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) | [Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)



Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

[ontario.ca](#) | [english](#)

[© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015](#)

Dernière mise à jour : 30 mars 2015

Qui sommes-nous?

Table des matières | Imprimer

La Commission

La commissaire

Le Bureau de l'équité salariale

La loi sur l'équité salariale

Programme des écarts salariaux

Surveillance

Rapports

Plaintes du public

Accessibilité

Avis importants

S'abonner

Dites-nous ce que vous en pensez!

Suivez la Commission

La Loi sur l'équité salariale de l'Ontario

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015

Selon Statistique Canada, en 2011, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes qui travaillaient à temps plein, toute l'année, était de 26 %. Il ressort de différentes études que près d'un tiers de cet écart pourrait bien être attribuable à une discrimination au travail dont les effets se font sentir à tous les niveaux au sein d'un organisme : depuis le processus d'embauche jusqu'à la culture organisationnelle, en passant par l'affectation des tâches et la rémunération des emplois. Plusieurs lois visent à éliminer ces formes de discrimination. L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi ») est d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Tous les employeurs du secteur privé en Ontario qui emploient dix personnes ou plus et tous les employeurs du secteur public doivent avoir des pratiques de rétribution qui établissent l'équité salariale.

Réaliser l'équité salariale

La Loi énonce divers critères que les employeurs doivent appliquer pour repérer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution et les mesures qu'ils doivent prendre pour remédier à la situation.

Pour satisfaire aux exigences minimales et pour montrer qu'ils ont réalisé l'équité salariale, les employeurs visés par la Loi doivent procéder comme suit, et ce, dans chacun de leurs établissements :

- déterminer les catégories d'emplois, y compris leur prédominance masculine ou féminine, et leur taux de catégorie;
- déterminer la valeur des catégories d'emplois selon les critères d'aptitude, d'effort, de responsabilités et de conditions de travail;
- pour toutes les catégories d'emplois, mettre en oeuvre la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, de la valeur proportionnelle ou avec des organisations de l'extérieur (cette dernière étant réservée au secteur public et ayant une application limitée)^[1];
- rajuster les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine à un niveau au moins égal à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable au sein de l'établissement;
- maintenir l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine, afin de s'assurer de ne pas créer d'autres disparités salariales ou d'éviter que de telles disparités ne ressurgissent.

[1] Les dispositions de la partie II de la Loi qui établissaient la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur ont été abrogées en 1996, puis rétablies en 1997 sur ordre judiciaire. Le Bureau de l'équité salariale continue de veiller à leur application

précédent | suivant

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

Avis importants | Ministère du travail | Accessibilité | Confidentialité |
Politique concernant Twitter | Plan du site


Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.
[ontario.ca](#) | [english](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015

Dernière mise à jour : 30 mars 2015

Qui sommes-nous?

Table des matières | Imprimer

La Commission

La commissaire

Le Bureau de l'équité salariale

La loi sur l'équité salariale

Programme des écarts salariaux

Surveillance

Rapports

Plaintes du public

Accessibilité

Avis importants

S'abonner

Dites-nous ce que vous en pensez!

Suivez la Commission

Le Bureau de l'équité salariale

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015

En 2013-2014, le Bureau de l'équité salariale a revu l'énoncé de sa vision, de sa mission et de ses valeurs, afin de mieux l'adapter à son orientation stratégique actuelle.

Vision

Promouvoir l'égalité économique des sexes en Ontario.

Mission

Promouvoir l'égalité économique, et pour cela, veiller au respect des droits et devoirs en matière d'équité salariale, gérer efficacement les plaintes et les cas, faire des recherches sur les disparités salariales pour les élucider et mener des activités de sensibilisation pour contribuer à l'égalité économique des travailleuses en Ontario.

Pouvoirs conférés par la Loi

La Commission de l'équité salariale, constituée conformément à l'art. 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. C 34, est maintenue conformément au par. 27(1) de l'actuelle Loi sur l'équité salariale, L.R.O. 1990, chap. P.7, telle que modifiée (la Loi). La Commission se compose de deux entités séparées et indépendantes : le Tribunal de l'équité salariale et le Bureau de l'équité salariale.

La personne qui est nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur recommandation du ministre ou de la ministre du Travail, au poste de commissaire à l'équité salariale dirige à la fois la Commission et le Bureau de l'équité salariale. La personne nommée à la présidence du Tribunal de l'équité salariale est responsable de l'administration de ce dernier.

Le ou la ministre du Travail répond au gouvernement des activités de la Commission de l'équité salariale et représente celle-ci au sein du Conseil des ministres et de ses comités, de même que devant l'Assemblée législative et ses comités. Il lui appartient par ailleurs, d'une part, de rendre compte à l'Assemblée du respect par la Commission des politiques administratives gouvernementales et de l'exécution de son mandat, d'autre part, d'examiner et d'approuver le Plan d'activités et le rapport annuel de la Commission, puis de les présenter au Conseil de gestion du gouvernement.

Valeurs

- Justice – Nous faisons preuve d'intégrité en veillant à l'équité et à l'impartialité de nos mesures d'application de la Loi.
- Responsabilité – Nous assumons la responsabilité de nos activités et nous en divulguons les résultats en toute transparence.
- Excellence du service – Nous faisons notre possible pour offrir un service d'excellente qualité qui répond à toutes les attentes.
- Impact – Nous influençons et nous éduquons, et nous faisons appliquer la Loi, en vue de réaliser et de maintenir l'équité salariale sur les lieux de travail ontariens.
- Jonction – Nous faisons la jonction et la promotion des questions touchant la rétribution des femmes en forgeant des partenariats efficaces avec une variété d'intervenants et de communautés.

précédent | suivant

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

Avis importants | Ministère du travail | Accessibilité | Confidentialité |
Politique concernant Twitter | Plan du site


Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.
ontario.ca | [english](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015

Dernière mise à jour : 30 mars 2015



Commission de l'équité salariale

salaire égal pour travail de valeur égale

[ontario.ca](#) | [English](#)

ACCUEIL | QUI SOMMES-NOUS? | SERVICES DE RÉVISION | FORMATION | RESSOURCES | POUR NOUS JOINDRE

Où suis-je : Commission de l'équité salariale > La Commission de l'équité salariale > Rapports annuels > Aperçu et réalisations clés

Qui sommes-nous?

[Table des matières](#) |  [Imprimer](#)

La Commission

La commissaire

Le Bureau de l'équité salariale

La loi sur l'équité salariale

Programme des écarts salariaux

Surveillance

Rapports

Plaintes du public

Accessibilité

Avis importants

S'abonner

Dites-nous ce que vous en pensez!

Aperçu et réalisations clés

Diffusion : 30 mars 2015

Dernière mise à jour : mars 2015

Le Bureau de l'équité salariale s'acquitte de sa mission par l'entremise des activités suivantes :

- rayonnement et éducation;
- enquête sur les plaintes et règlement des différends par des méthodes extrajudiciaires ou par la délivrance d'ordres de mise en conformité;
- renvoi des ordres au **Tribunal de l'équité salariale** (le « Tribunal ») pour les faire exécuter;
- surveillance de la conformité des établissements aux dispositions de la Loi;
- recherches sur l'équité salariale et sur les écarts entre les salaires des hommes et des femmes en Ontario, puis diffusion des données recueillies au public et aux parties prenantes des lieux de travail;
- production de rapport et formulation de recommandations au ministre ou à la ministre du Travail sur l'équité salariale et les questions connexes.

Rayonnement et éducation

L'une des principales fonctions du Bureau consiste à faire connaître l'objet de la Loi et les obligations que celle-ci établit. Le Bureau a recours à différents moyens pour informer les employeurs, les agents négociateurs, les employés et tout autre groupe ou personne intéressé sur la manière de réaliser et de maintenir l'équité salariale.

Le site Web du Bureau, disponible 24 h sur 24, 7 jours sur 7, donne accès à une série de guides, d'outils et de modules de formation en ligne apportant toutes les réponses nécessaires à quiconque s'interroge sur l'équité salariale. Durant l'exercice écoulé, nous avons remanié nos 15 modules de formation, nous avons lancé à l'intention des petites entreprises un outil destiné à faciliter l'évaluation des emplois et l'analyse de l'équité salariale, et nous avons mis à jour notre étude de cas sur une entreprise que nous appelons la Space Toy Company. Le Bureau s'est par ailleurs associé à Service Ontario pour ajouter de l'information sur la Loi et ses exigences au site InfoCentre pour les entreprises, site qui permet aux employeurs de se renseigner directement sur les services gouvernementaux et de trouver de l'aide pour la gestion et l'expansion d'une entreprise, qu'elle soit à but lucratif ou non. Le Bureau poursuit l'évaluation des ressources qu'il affiche sur son propre site Web pour s'assurer que l'information qu'elles contiennent demeure pertinente et il continue d'étudier vers quels autres sites gouvernementaux il pourrait diriger ses visiteurs.

En complément des modules accessibles à toute heure sur son site Web, le Bureau organise des webinaires et d'autres activités de formation à distance en temps réel. Ainsi, l'an dernier, il a lancé 21 webinaires auxquels ont participé plus 440 personnes. Les webinaires, qui portent sur cinq grands domaines, permettent une interaction bidirectionnelle lorsque sont abordés des points essentiels.

Le Bureau a par ailleurs, sur invitation, fait 22 présentations chez des employeurs du secteur privé, dans des écoles secondaires et des universités, de même que lors de réunions d'associations régionales de professionnels des ressources humaines.

Le Bureau exploite au mieux toutes les possibilités qui peuvent se présenter de sensibiliser les employeurs et il attache beaucoup d'importance à la conclusion de partenariats qui lui permettent d'optimiser l'utilisation de ses ressources limitées. En 2013-2014, il s'est entendu avec plusieurs associations professionnelles pour pouvoir, lors de leurs réunions annuelles ou de forums axés sur les petites entreprises, distribuer de la documentation et fournir d'autres informations aux employeurs, par ex., ceux qui sont membres de l'OBEA (Ontario Business Educators' Association), ou encore à l'occasion de l'exposition SOHO axée sur les petites et moyennes entreprises, du forum torontois pour les petites entreprises Enterprise Toronto Small Business Forum, de BGSY (Business, Government Services and You) ou encore du congrès de l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires. Lors de la conférence annuelle de l'association des professionnels en ressources humaines, le Bureau a animé un atelier et mis en place un kiosque qui lui ont permis d'établir un rapport avec plus de 700 spécialistes en ressources humaines.

Soucieux de communiquer avec davantage de hauts dirigeants, le Bureau a par ailleurs forgé un partenariat avec la Chambre de commerce de Toronto qui lui a valu d'animer une discussion de groupe sur l'incitation au changement et la prise de mesures en faveur de l'égalité des sexes, à laquelle ont participé plus de 50 personnes représentant le milieu universitaire, le secteur privé, le milieu sans but lucratif et divers ministères.

Au sein du gouvernement, le Bureau, qui œuvre sous l'égide du **ministère du Travail**, a fourni de la documentation au **ministère des Affaires civiques aux fins de ses services aux nouveaux arrivants** : l'information qu'elle contient est désormais transmise aux immigrants à leur arrivée sous forme de dépliants et de présentations qui traitent de tout ce qui touche le travail en Ontario. Il continue de rechercher d'autres façons d'exploiter les moyens existant au sein de la fonction publique de disséminer le mieux possible son information.

Le Bureau transmet aussi de l'information au public par l'entremise de sa ligne téléphonique et de sa boîte vocale. Cette année, nous avons reçu plus de 1 100 demandes de renseignements, auxquelles nous avons répondu conformément aux normes communes de service de la fonction publique de l'Ontario.

Suivez la Commission



L'agente ou agent de révision qui n'est pas en mesure d'amener des parties en conflit sur un lieu de travail à régler leur différend délivre un ordre. La partie que vise un tel ordre peut demander à être entendue par le Tribunal. Une agente ou un agent peut aussi renvoyer un ordre au Tribunal en vue de son exécution, si la partie visée par l'ordre manque de s'y conformer dans les délais impartis.

Durant l'exercice écoulé, les priorités du Bureau en matière de gestion des cas ont porté sur le traitement des plaintes, la clôture des dossiers les plus anciens et le suivi des cas pris en considération dans le cadre du Programme des écarts salariaux. La clôture de ces dossiers a permis au Bureau de les analyser en vue d'en tirer des rapports aussi bien aux fins du Programme des écarts salariaux qu'à celles du Programme de surveillance de la conformité du secteur des services, rapports qui paraîtront en 2014-2015.

Dossiers ouverts

En 2013-2014, le Bureau a reçu 91 demandes relatives à des plaintes et a ouvert 61 dossiers pour donner suite à autant d'entre elles. Parmi ces demandes, 69 % provenaient de syndicats ou d'employés syndiqués et 27 % de personnes non syndiquées.

Dossiers clos

Le Bureau a clos 219 dossiers en 2013-2014, dont 193 grâce à l'intervention d'une agente ou d'un agent de révision. Dans le cas de 173^[1] des 193^[2] employeurs en cause, soit la conformité a été atteinte sans qu'il ait été nécessaire de délivrer un ordre, soit aucune infraction à la Loi n'a été constatée, soit encore le différend a pu être réglé.

Faute de règlement, une agente ou un agent de révision peut « ordonner » à un employeur de se conformer à la Loi. Ainsi, cette année, 20 des 219 dossiers clos (soit environ 9 %) l'ont été à la suite d'un tel ordre – dont les retombées se sont fait sentir sur 14 de 180 lieux de travail concernés. Ce résultat est en hausse par comparaison à l'année précédente – ce qui donne à penser que les employeurs sont moins enclins à coopérer qu'avant.

Lorsqu'un employeur ne respecte pas les exigences d'un ordre, le Bureau peut renvoyer l'affaire au Tribunal de l'équité salariale. Sur les 20 dossiers clos à la suite d'un ordre évoqués plus tôt, trois ont fait l'objet d'un renvoi au Tribunal, et leurs affaires demeurent en suspens.

Performance

En 2012, le Bureau s'était fixé pour objectif de régler les cas qui lui sont soumis en l'espace de 24 mois. Grâce à un redoublement d'efforts pour régler les cas les plus anciens, 64 % des plaintes ont été réglées en moins de 24 mois, 15 % en 24 à 36 mois et 21 % en plus de 36 mois.

Pour ce qui est de l'efficacité des interventions du Bureau, 1 780 personnes ont bénéficié de rajustements de leur salaire dont la valeur totale s'est établie à près de 3,6 millions de dollars en 2013-2014, par comparaison à 3,3 millions en 2012-2013.

Programme pilote des écarts salariaux

Le Programme pilote des écarts salariaux a été lancé en 2012 pour déterminer s'il existait toujours des écarts entre la rétribution des hommes et des femmes en Ontario. Des agentes et agents de révision initiale ont analysé les données fournies par des employeurs ontariens concernant leurs pratiques de rétribution, afin de déceler la présence d'éventuels écarts salariaux apparents.

Durant l'exercice écoulé, la révision de tous les dossiers en suspens relatifs aux écarts salariaux (158) a été achevée et les constatations générales qui ont pu en être tirées ont été analysées. L'analyse a porté sur les données relatives aux pratiques de rétribution d'un échantillon final de 351 employeurs. Il a été constaté que les pratiques de 54 % de ces employeurs donnaient naissance à un écart salarial apparent.

Sur l'ensemble de l'échantillon, le calcul standard de l'écart salarial, soit celui du ratio du salaire moyen des femmes sur le salaire moyen des hommes, a mis en lumière une disparité de 13 %. Ceci cadre bien avec le ratio des gains des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel par rapport à ceux des hommes relevé en 2010 par **Statistique Canada**, soit 86 %, lequel se traduit par un écart salarial de 14 % (2013, **CANSIM**, **tableau 282-0072**).

Une analyse préliminaire des conclusions de ce programme pilote semble indiquer que les écarts salariaux perdurent de façon générale en Ontario, ce qui confirme la nécessité de poursuivre nos efforts pour sensibiliser les employeurs à leur devoir de veiller à ce que leurs pratiques de rétribution soient impartiales.

Programme de surveillance : Secteur des services

Le Programme de surveillance de la conformité du secteur des services a également pris fin au cours de l'exercice écoulé. Ce programme a permis au Bureau d'évaluer le degré de familiarité avec l'équité salariale et la conformité à la Loi des employeurs dans les industries des hôtels et motels, commerces de gros et de détail ou encore les services de restauration, de même que d'organiser des activités de sensibilisation spécialement ciblées sur eux.

Dans le cadre de ce programme, le Bureau a pris contact avec 4 000 employeurs des quatre coins de la province. Il a ouvert chaque année, à partir de 2007, divers dossiers en série, dont le dernier le 25 septembre 2010. Seuls 42 dossiers de surveillance de la conformité du secteur des services (soit 1 %) demeuraient ouverts au 31 mars 2014. Le Bureau a clos 93 % de ces dossiers au cours des cinq premières années du programme. La majorité de ces dossiers (2 436) avaient été ouverts au cours des deuxième et troisième exercices.

En plus d'avoir donné lieu à de vastes efforts de rayonnement et de sensibilisation, ce programme a mené à des enquêtes sur la conformité visant les employeurs en cause dans plus de 25 % de ses dossiers. Nos agentes et agents de révision ont pu aider 1 045 employeurs à revoir leurs pratiques de rétribution de manière à ce qu'elles respectent la Loi, et ce, sans avoir délivré d'ordre de mise en conformité. Des rajustements ont été apportés à la rétribution des postes dans plus de 300 catégories d'emplois à prédominance féminine, ce dont ont bénéficié au minimum 12 000 employées. La valeur totale des rajustements effectués en application de ce programme a atteint au moins 2 millions de dollars.

Disparité et équité salariales

Initiatives et priorités gouvernementales

L'hiver 2013, le Bureau a été invité à discuter de l'intérêt que porte le gouvernement à reconnaître la disparité salariale entre les sexes et les facteurs clés à l'origine de l'écart constaté. En mars 2014, le gouvernement a instauré le 16 avril comme étant la Journée de l'équité salariale en Ontario. Il a par la suite demandé au Bureau d'animer une table ronde avec des intervenants clés et de lui faire un compte rendu de ses discussions. Cette table ronde a coïncidé avec la Journée de l'équité salariale.

Relations avec les intervenants et rétroaction

La commissaire joue un rôle de premier plan pour ce qui est d'établir entre le Bureau et ses intervenants un environnement de coopération et de collaboration. Quantité de réunions ont eu lieu durant l'exercice avec des personnes représentant des associations professionnelles, des groupes de défense d'intérêts divers et des membres du milieu universitaire.

Observations

En octobre 2013, le Bureau a fait des observations détaillées dans le cadre de deux consultations. La première, menée par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, portait sur l'amélioration de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises, l'accent ayant été mis sur les exigences de divulgation de pareille représentation par les entreprises cotées en bourse. La consultation visait à recueillir les avis d'investisseurs, d'émetteurs de valeurs mobilières, de conseillers et d'autres acteurs sur le marché au sujet de ces exigences, en vue de leur transmission au ministre des Finances et à la ministre déléguée à la Condition féminine.

Toujours en octobre 2013, le Bureau a fait des observations au ministère du Travail dans le cadre de sa consultation sur le salaire minimum en Ontario. L'objet de cette consultation était de recueillir les avis des membres du public et d'autres parties intéressées au sujet du salaire minimum, et en particulier sur la question de savoir comment procéder à ses futurs relèvements.

[1] Ces 173 cas incluent 103 s'étant soldés par une mise en conformité sans ordre, 60 ayant fait l'objet d'un avis de décision et 10 ayant été réglés à l'amiable.

[2] 219 dossiers ont été fermés, dont 26 à la suite du retrait de la plainte, soit 193 cas réglés.

[précédent](#) | [suivant](#)

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) |
[Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)

 Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

[ontario.ca](#) | [english](#)

[© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015](#)

Dernière mise à jour : 30 mars 2015



Commission de l'équité salariale

salaire égal pour travail de valeur égale

[ontario.ca](#) | [English](#)

[ACCUEIL](#) | [QUI SOMMES-NOUS?](#) | [SERVICES DE RÉVISION](#) | [FORMATION](#) | [RESSOURCES](#) | [POUR NOUS JOINDRE](#)

Où suis-je : [Commission de l'équité salariale](#) > [La Commission de l'équité salariale](#) > [Rapports annuels](#) > [Mesures de la performance](#)

Qui sommes-nous?

[Table des matières](#) |  [Imprimer](#)

La Commission

La commissaire

Le Bureau de l'équité salariale

La loi sur l'équité salariale

Programme des écarts salariaux

Surveillance

Rapports

Plaintes du public

Accessibilité

Avis importants

S'abonner

Dites-nous ce que vous en pensez!

Suivez la Commission



Twitter

Mesures de la performance

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015

En 2013-2014, le Bureau a continué de faire le suivi de sa performance et d'en rendre compte à la lumière de mesures clés établies, qu'il a complétées.

Le Bureau s'est fixé comme priorité de se concentrer sur le suivi des dossiers et sur la clôture des plus anciens d'entre eux. Le traitement de certains dossiers est plus long, soit parce qu'il s'agit de cas plus complexes, soit parce qu'ils ont été transférés d'une agente ou d'un agent de révision à une ou un collègue. Par ailleurs, le Bureau s'est attaché à améliorer ses processus internes, de manière à atteindre son objectif de clôture des dossiers en l'espace de 24 mois. Ses agentes et agents de révision ont travaillé à la clôture de 158 dossiers liés au Programme pilote des écarts salariaux.

Tel qu'indiqué ci-après, le Bureau adoptera sous peu une mesure révisée destinée à mesurer ses activités de sensibilisation et de liaison.

Tableau 1 : Mesurer ses activités de sensibilisation et de liaison

Programme : Équité salariale	Mesure	2012-2013 – Résultat	2013-2014 – Objectif	2013-2014 – Résultat
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et les employés pour régler les problèmes d'équité salariale qui se présentent	Pourcentage de cas de conformité sans ordre, d'absence d'infraction et de règlements à l'amiable	92 %	90 %	90 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se mettre en conformité	Nombre de cas réglés	348	440	219 [1]
Prestation des services du programme de façon rapide, professionnelle, compétente et rentable	Temps consacré au règlement des dossiers (plaintes et surveillance)	87,1 % des dossiers < 3 ans	90 % des dossiers < 3 ans	64 % des dossiers < 3 ans [2]
	Nouveau : % de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 mois	79.5 %	s.o [3]	64 %
	Nouveau : % de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 à 36 mois	7.6 %	s.o	15 %
	Nouveau : % de dossiers de plaintes clos en plus de 36 mois	12.9 %	s.o	21 %
	% d'activités d'éducation formelles menées avec d'autres organismes [4]	33 %	18 %	(cf. note 6)
	% de dossiers à l'égard desquels les décisions des agentes ou agents de révision ont été confirmées par le Tribunal	100 %	90 %	83 % [5]

[1] Le Bureau continue de connaître un roulement de personnel en raison de départs à la retraite et de promotions. Les nouvelles recrues n'atteignent un niveau de performance optimal qu'après une longue période de formation et de transfert des connaissances.

[2] Voir la note ci-dessus.

[3] Le nombre de dossiers de plaintes clos est basé sur les nouveaux délais établis pour les dossiers ouverts en 2012-2013. Le Bureau se fixera des objectifs en 2014-2015 basés sur les résultats obtenus sur les deux années antérieures.

[4] Cette mesure sera revue en 2014-2015 de manière à mieux refléter les efforts de liaison. En 2013-2014, le Bureau a fait 22 présentations extérieures, et, tout en cultivant ses partenariats existants, il en a forgé de nouveaux pour renforcer ses efforts de rayonnement et d'éducation (voir la page 8).

[5] Selon cette mesure, le Tribunal a confirmé 10 des 12 ordres rendus par le Bureau. Le Tribunal a annulé un des ordres du Bureau, admettant toutefois que l'information présentée par l'employeur était inexacte.

[précédent](#) | [suivant](#)

[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) |
[Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)



Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

[ontario.ca](#) | [english](#)

[© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015](#)

Dernière mise à jour : 30 mars 2015

Où suis-je : Commission de l'équité salariale > La Commission de l'équité salariale > Rapports annuels > Structure du Bureau

Qui sommes-nous?

Table des matières | Imprimer

- La Commission
 - La commissaire
 - Le Bureau de l'équité salariale
 - La loi sur l'équité salariale
 - Programme des écarts salariaux
 - Surveillance
 - Rapports
 - Plaintes du public
 - Accessibilité
 - Avis importants
 - S'abonner
 - Dites-nous ce que vous en pensez!
- Suivez la Commission



Structure du Bureau

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015

Le Bureau de l'équité salariale se voue à l'instauration d'un environnement inclusif et accessible offrant à quiconque le même accès à ses services, dans la dignité et le respect. Le Bureau s'engage à prendre à cette fin les mesures d'adaptation dont peuvent avoir besoin les personnes visées par la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* qui font appel à ses services, de même qu'à traiter qui que ce soit d'une manière respectueuse de sa dignité et de son indépendance.

Le Bureau participe à l'élaboration de la stratégie de diversité et d'inclusion du ministère du Travail et son équipe de gestion continue d'approfondir ses connaissances en matière de diversité lors de réunions semi-annuelles convoquées sur ce thème.

Conformément aux exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, le Bureau a adopté une nouvelle politique et un plan pluriannuel traitant de la manière dont il compte assurer l'accessibilité de ses services.

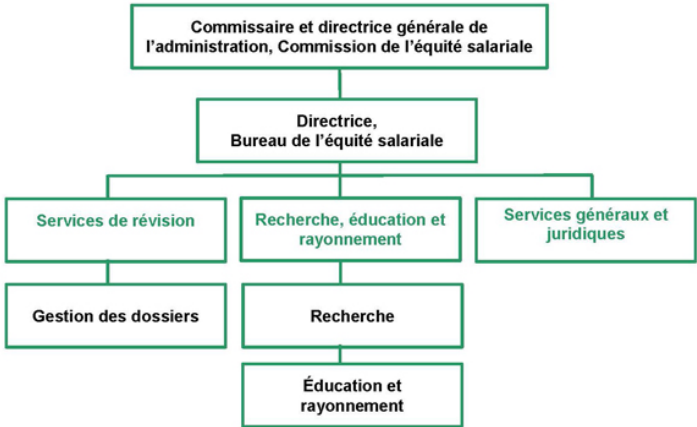
Le Bureau s'est par ailleurs engagé à évaluer l'ensemble de ses politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, afin de s'assurer de leur concordance avec les principes de diversité et d'inclusion.

Personnel

Le personnel du Bureau se composait à la fin de l'exercice financier 2013-2014 de 26 équivalents temps plein. La commissaire est nommée à son poste par décret. Sa nomination initiale remonte à novembre 2004 et son mandat expire en novembre 2017. Le Bureau comporte plusieurs unités opérationnelles.

Figure 1: Personnel

Au 31 mars 2014 | 26 ETP Une personne employée par le Bureau (chargée de la présentation de ses pages Web) travaille aussi au Service des communications du ministère du Travail.



Description des unités

Bureau de la commissaire

Nommée en vertu d'un décret de l'Assemblée législative, la commissaire dirige les activités du Bureau de l'équité salariale et l'administration de la Commission, tel que prévu par la Loi. Responsable envers le ou la ministre du Travail, elle est chargée d'établir l'orientation stratégique du Programme d'équité salariale et, avec l'aide de conseillères et de conseillers juridiques, de voir à ce que le Bureau respecte son mandat législatif, ainsi que les principes généraux du droit administratif.

Direction

La direction du Bureau veille à l'élaboration et à la mise en œuvre de l'orientation stratégique de ce dernier. Elle est de plus chargée d'établir les pratiques en matière de finances, de ressources humaines et d'approvisionnement, de même que de veiller à ce que le Bureau respecte les politiques et les normes de la fonction publique de l'Ontario. Elle veille par ailleurs à ce que le Bureau ait la capacité et les ressources nécessaires pour respecter les engagements relatifs aux programmes issus de la planification stratégique et opérationnelle, tout en assurant un équilibre approprié entre les services.

Services de révision

Les Services de révision sont responsables de l'application de la Loi. Leur personnel se compose d'agentes et d'agents de révision initiale comme d'agentes principales et d'agents principaux de révision. Les agentes et agents de révision mettent à contribution leurs compétences particulières pour enquêter sur les objections aux plans d'équité salariale et les plaintes concernant des infractions à la Loi, négocier des règlements et surveiller les processus de réalisation de l'équité salariale.

L'Unité de la gestion des cas, qui assure des services d'administration et de traitement des dossiers, joue un rôle clé pour ce qui est d'appuyer l'actualisation et d'autres modifications du système de gestion des dossiers destinées à faciliter la production efficace et transparente de statistiques pertinentes sur les cas soumis au Bureau.

Recherche, éducation et rayonnement

Le Bureau s'est doté de cette unité aux fins de sa priorité stratégique, qui est de promouvoir l'égalité entre les sexes. Son personnel, en plus d'effectuer des activités d'éducation et de rayonnement, offre des services qui mènent à l'élaboration de projets de recherche novateurs sur l'équité salariale visant à mieux comprendre et interpréter les relations, schémas et tendances qui influent sur l'équité ou au contraire la disparité salariale en Ontario. Les résultats de ces recherches sont le fondement de nouveaux programmes de surveillance, d'activités de participation des intervenants et de rayonnement, de même que d'initiatives d'éducation ou de sensibilisation.

Services généraux et juridiques

Les services généraux liés au fonctionnement du Bureau sont encadrés par une coordonnatrice ou un coordonnateur des activités opérationnelles. L'exécution des initiatives du Bureau est une responsabilité partagée par toute l'équipe de gestion. Plusieurs avocates et avocats offrent des conseils juridiques à la commissaire.

[1] Le Bureau continue de connaître un roulement de personnel en raison de départs à la retraite et de promotions. Les nouvelles recrues n'atteignent un niveau de performance optimal qu'après une longue période de formation et de transfert des connaissances.

[2] Voir la note ci-dessus.

[3] Le nombre de dossiers de plaintes clos est basé sur les nouveaux délais établis pour les dossiers ouverts en 2012-2013. Le Bureau se fixera des objectifs en 2014-2015 basés sur les résultats obtenus sur les deux années antérieures.

[4] Cette mesure sera revue en 2014-2015 de manière à mieux refléter les efforts de liaison. En 2013-2014, le Bureau a fait 22 présentations extérieures, et, tout en cultivant ses partenariats existants, il en a forgé de nouveaux pour renforcer ses efforts de rayonnement et d'éducation (voir la page 8).

[5] Selon cette mesure, le Tribunal a confirmé 10 des 12 ordres rendus par le Bureau. Le Tribunal a annulé un des ordres du Bureau, admettant toutefois que l'information présentée par l'employeur était inexacte.

[précédent](#) | [suivant](#)

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) |
[Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)



Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

[ontario.ca](#) | [english](#)

[© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015](#)

Dernière mise à jour : 30 mars 2015

Qui sommes-nous?

Table des matières |  Imprimer

- La Commission
- La commissaire
- Le Bureau de l'équité salariale
- La loi sur l'équité salariale
- Programme des écarts salariaux
- Surveillance
- Rapports
- Plaintes du public
- Accessibilité
- Avis importants
- S'abonner
- Dites-nous ce que vous en pensez!
- Suivez la Commission



Résultats financiers 2013-2014

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015

Le budget annuel de fonctionnement du Bureau est établi au cours du processus des estimations et affectations du ministère du Travail, auquel le bureau doit régulièrement rendre compte de ses dépenses et de ses prévisions en matière d'engagements.

Le sous-ministre du Travail a délégué ses pouvoirs relatifs à certaines opérations administratives et financières à la commissaire, à la directrice et à d'autres responsables du Bureau.

Le Bureau est soumis à un examen de vérification et à un contrôle des dépenses, et ses gestionnaires sont responsables du respect des pratiques établies en gestion comme de l'utilisation des deniers publics à des fins autorisées.

Exercice financier 2013-2014

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

Tableau 1 : Rapport financier – 2012-2013

Catégorie de dépenses	Budget définitif	Dépenses réelles	Variation	Explication
Salaires et traitements	2 204,0	2 153,2	5,8	Postes vacants
Avantages sociaux	291,9	299,4	(7,5)	
Dépenses de fonctionnement (locations comprises)	547,2	519,2	28,0	
Transports et communications	127,4	47,0	80,4	Frais de déplacement réduits
Services (locations comprises)	379,8	437,9	(58,1)	
Fournitures et matériel	40,0	34,3	5,8	
Total	3 043,1	2 971,7	71,4	2,3 % variance

[précédent](#) | [suivant](#)

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) |
[Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)



Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

[ontario.ca](#) | [english](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015

Dernière mise à jour : 30 mars 2015

Qui sommes-nous?

La Commission

La commissaire

Le Bureau de l'équité salariale

La loi sur l'équité salariale

Programme des écarts salariaux

Surveillance

Rapports

Plaintes du public

Accessibilité

Avis importants

S'abonner

Dites-nous ce que vous en pensez!

Suivez la Commission

Table des matières | Imprimer

Énoncé des responsabilités

Diffusion : 30 mars 2015

Dernière mise à jour : mars 2015

Le rapport annuel du Bureau de l'équité salariale pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2013 a été préparé en vue de sa présentation au ministre du Travail, conformément à la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes, diffusée en 2010 par le Conseil de gestion du gouvernement en anglais seulement, sous le titre Agency Establishment and Accountability Directive.

Les comptes publics de l'Ontario sont des états financiers annuels, préparés suivant les stipulations de l'article 13 de la Loi sur le ministère du Trésor et de l'Économie. Les comptes publics comprennent le rapport financier du gouvernement de l'Ontario, de même que l'ensemble des rapports financiers des ministères. En conformité avec le cadre de délégation du ministère du Travail, des pouvoirs financiers sont conférés à l'organisme. Chaque année, la Commission doit attester l'inscription exacte et complète de toutes ses opérations aux comptes publics moyennant l'exécution d'un certificat de conformité.

Le Plan axé sur les résultats du ministère du Travail, publié à l'automne de chaque année, renferme les énoncés de mission et de responsabilités du ministre, les états financiers consolidés et le plan des affectations du ministère, ainsi qu'un bilan des résultats obtenus en regard des objectifs exposés dans le Plan d'activités du ministère.

Le Bureau de l'équité salariale étant un organisme du ministère du Travail, son rapport annuel est assujéti aux exigences minimales en matière de rapport de la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes, à savoir qu'il doit inclure les éléments suivants :

- états financiers vérifiés ou soumis au niveau approprié de certification externe;
- analyse de la performance opérationnelle;
- analyse du rendement financier;
- nominations et durée des mandats;
- évaluation de la performance, buts atteints ou non et mesures prévues.

précédent | suivant

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

Twitter

[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) | [Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)

Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

[ontario.ca](#) | [english](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 - 2015

Dernière mise à jour : 30 mars 2015

http://www.payequity.gov.on.ca/fr/about/pubs/annualreports/2014/rpt_8.php[4/30/2015 3:44:18 PM]

Où suis-je : Commission de l'équité salariale > La Commission de l'équité salariale > Rapports annuels > Annexe 1 – Statistiques

Qui sommes-nous?

Table des matières | Imprimer

- La Commission
 - La commissaire
 - Le Bureau de l'équité salariale
 - La loi sur l'équité salariale
 - Programme des écarts salariaux
 - Surveillance
 - Rapports
 - Plaintes du public
 - Accessibilité
 - Avis importants
 - S'abonner
 - Dites-nous ce que vous en pensez!
- Suivez la Commission



Annexe 1 Statistiques

Diffusion : 30 mars 2015
Dernière mise à jour : mars 2015

Dossiers ouverts

Depuis 2009, le nombre de dossiers d'enquête (révision et surveillance) que le Bureau ouvre par année se situe entre approximativement 65 et 160.

Tableau 1 : Dossiers ouverts

Exercice	Surveillance	Révision (plaintes)	Autre
2008-2009	1 260	138	13
2009-2010	1 177	117	8
2010-2011	697	160	3
2011-2012	50	137	6
2012-2013	104	67	1 (Tribunal)
2013-2014	61	91	1 (Tribunal)

Profil des auteurs d'une demande

En 2013-2014, 27 % des demandes de révision ont été présentées par des personnes non syndiquées.

Demandes Auteurs Syndicat ou personne syndiquée Personne non syndiquée Autre*

Tableau 2 : Profil de l'auteur de la demande

Exercice	Nombre d'auteurs de demande	État de l'auteur de la demande Employé représenté ou syndiqué	État de l'auteur de la demande Employé non représenté	État de l'auteur de la demande [1]
2008-2009	138	70	62	6
2009-2010	117	59	53	5
2010-2011	160	52	102	6
2011-2012	137	50	73	14
2012-2013	67	28	34	5
2013-2014	91	63	25	3

[1] y compris les employeurs, notamment aux termes d'un avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale, de même que les nouveaux dossiers ouverts à la suite d'une décision rendue par le Tribunal.

Coopération et conformité des employeurs

En 2013-2014, 193 dossiers ont été réglés grâce à l'intervention d'une agente ou d'un agent de révision; Dans le cas de 173 des 193 employeurs en cause (90 % - contre 85 % en 2012-2013), soit la conformité a été atteinte sans qu'il ait été nécessaire de délivrer un ordre, soit aucune infraction à la Loi n'a été constatée, soit encore le différend a pu être réglé.

En tout, environ 9 % des dossiers clos (soit 20 sur 219) l'ont été à la suite d'un ordre, touchant 14 des 180 lieux de travail ayant fait l'objet d'une enquête. Ceci reflète un degré de conformité supérieur à l'année précédente.

Environ 1,8 % des dossiers clos en 2013-2014 l'ont été en raison d'un renvoi des affaires concernées au Tribunal. Sur les 20 dossiers ayant donné lieu à la délivrance d'un ordre, 3 ont été renvoyés au Tribunal.

Ventilation sommaire des dossiers clos



[1] Ces 173 cas incluent 103 s'étant soldés par une mise en conformité sans ordre, 60 ayant fait l'objet d'un avis de décision et 10 ayant été réglés à l'amiable.

[2] 219 dossiers ont été fermés, dont 26 à la suite du retrait de la plainte, soit 193 cas réglés.

[précédent](#) | [suivant](#)

ISSN 1929-3747 (HTML)
ISBN 1929-3739 (Imprimer)

[Avis importants](#) | [Ministère du travail](#) | [Accessibilité](#) | [Confidentialité](#) |
[Politique concernant Twitter](#) | [Plan du site](#)

 Ontario
Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.
[ontario.ca](#) | [english](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2010 – 2015

Dernière mise à jour : 30 mars 2015