



Commission de l'équité salariale

Rapport annuel 2015-2016



Titre : Rapport annuel 2015-2016 du Bureau de l'équité salariale

Date : Le 30 juin 2016

Pour nous joindre :

Commission de l'équité salariale

Bureau de l'équité salariale

180, rue Dundas Ouest, bureau 300

Toronto (Ontario)

M7A 2S6

Téléphone : 416 314-1896

Sans frais : 1 800 387-8813

ATS : 416 212-3991

Sans frais : 1 855 253-8333

Télécopieur : 416 314-8741

Heures : lundi au vendredi 8 h 30 – 17 h

Courriel : pecinfo@ontario.ca

Site Web : www.payequity.gov.on.ca

This document is available in English.

ISSN 1929-3712 (Print) Pay Equity Office Annual Report 2015-16

ISSN 1929-3720 (Online) Pay Equity Office Annual Report 2015-16

ISSN 1929-3739 (imprimé) Rapport annuel 2015-2016 du Bureau de l'équité salariale

ISSN 1929-3747 (en ligne) Rapport annuel 2015-2016 du Bureau de l'équité salariale

Table des matières

1.	Message de la commissaire.....	5
2.	La <i>Loi sur l'équité salariale</i> de l'Ontario	8
3.	À propos du Bureau de l'équité salariale	10
	Pouvoirs conférés par la Loi.....	10
	Valeurs du Bureau	11
	Orientation stratégique du Bureau	11
4.	Aperçu	13
	Application : Enquête sur la conformité.....	13
	Faire avancer l'équité salariale et l'égalité économique des sexes	16
5.	Mesures de la performance	20
6.	Structure du Bureau	21
	Personnel.....	22
	Description des unités.....	23
7.	Résultats financiers de 2015-2016.....	25
8.	Énoncé des responsabilités	27
9.	Annexe 1 – Statistiques.....	28

Page laissée en blanc intentionnellement.

1. Message de la commissaire



Cette année, j'ai le grand plaisir de vous faire part des réalisations du Bureau de l'équité salariale en matière de promotion de l'égalité économique des sexes en Ontario et de services à la population de l'Ontario. L'année écoulée a été importante et productive et nous sommes impatients de poursuivre notre précieux travail dans l'avenir.

Nous continuons de nous efforcer de favoriser les partenariats dans l'intention d'encourager l'application d'un cadre de conformité volontaire. À cette fin, nous avons collaboré étroitement avec les employeurs auprès desquels nous avons été appelés à intervenir, que ce soit à la suite de plaintes ou dans le cadre des divers programmes de surveillance, et nous avons délivré des ordres en cas de besoin. Nous avons également été actifs à l'échelle nationale et internationale. En effet, nous avons réalisé des activités s'inscrivant dans le cadre de notre mandat, en plus de participer à des discussions sur les disparités salariales qui existent en Ontario. Voici un aperçu.

- Le 16 avril 2015, nous avons souligné la Journée de l'équité salariale avec la Commission ontarienne des droits de la personne en examinant l'influence des disparités salariales sur divers groupes de femmes.
- En septembre 2015, nous avons fait équipe avec le Centre for Labour Management Relations de l'Université Ryerson afin de réunir les intervenants et d'approfondir le dialogue sur la modernisation de l'équité salariale.
- Pour la Journée internationale de la femme, j'ai participé à un congrès de deux jours organisé par l'Université Queen's et ayant pour thème *Gender, Wellbeing, and the Politics of Imagination: Law, Culture, Compassion*. Le Bureau de l'équité salariale a aussi collaboré avec la Human Resources Professional Association of Ontario (HRPA) en vue d'offrir un nouveau cours de certificat en équité salariale

pour les professionnels des ressources humaines. Il y a beaucoup d'inscriptions pour ce cours, qui devrait en venir à faire partie des cours de base pour le certificat en ressources humaines.

- En novembre 2015, j'ai été invitée à faire part de nos expériences au gouvernement fédéral d'Allemagne en participant à des ateliers clés sur l'équité salariale organisés en partenariat par le gouvernement d'Allemagne et les clubs de femmes d'affaires et de professionnelles d'Allemagne.
- En mars 2016, j'ai eu le privilège de faire partie de la délégation canadienne à la 60^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, où j'ai rencontré des représentants d'autres provinces du Canada ainsi que des délégués venant d'autres pays pour parler de leurs expériences de l'équité salariale et des problèmes de disparité salariale entre les hommes et les femmes. Vu son expérience théorique et pratique de près d'une trentaine d'années dans le domaine, l'Ontario est bien placé pour servir de chef de file.

Consultations sur la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes

Le Bureau de l'équité salariale a joué un rôle de premier plan dans les consultations et l'élaboration de recommandations sur la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes de l'Ontario, et j'ai d'ailleurs été désignée comme représentante du ministère du Travail au Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Pendant cinq mois, le Comité directeur a réalisé des consultations partout en Ontario. La démarche a fait ressortir encore davantage l'importance de l'équité salariale pour contrer les disparités entre les sexes au travail. Il s'agissait aussi d'une excellente occasion de recueillir des commentaires sur le fonctionnement du Bureau de l'équité salariale et sur l'utilité de la Loi. Le personnel du Bureau a beaucoup contribué à diriger les projets et à faire des recherches en matière de politiques et de services, en plus d'offrir un soutien administratif au Comité directeur.

Application de la *Loi sur l'équité salariale*

Durant l'année, nous avons continué d'offrir nos services de base tant de façon proactive qu'au besoin, selon le cas, et nous en avons fait bénéficier les employeurs, le personnel et les syndicats. Depuis trois ans, l'Unité des services de révision a observé une légère augmentation du nombre de plaintes déposées par les syndicats et par des travailleurs non syndiqués, surtout dans le secteur public élargi. Notre programme de surveillance en 2015-2016 comprenait des enquêtes sur des organismes de

réglementation du gouvernement de l'Ontario. Les agentes et agents de révision continuent de s'efforcer de réduire le délai de traitement des dossiers. Cette année, 88 % des dossiers ont été clos en moins de 36 mois et il y a eu plus d'avis de décision et d'ordres que l'année précédente. Le traitement des dossiers par les agentes et agents a débouché sur le versement de 6,8 millions de dollars à 1 899 travailleurs.

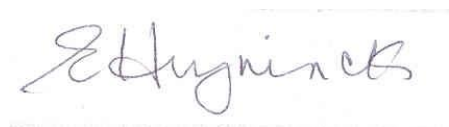
Communications et liaison

Notre site Web est un moyen de communication important et son utilisation augmente d'une année à l'autre. Nos activités de liaison ont visé les milieux des ressources humaines.

Personnel

Le Bureau de l'équité salariale regroupe des employées et employés et des membres de la direction qui travaillent en collaboration et qui ont pour vocation de concrétiser par des programmes les principes établis dans la loi, qui a été mise à jour pour la dernière fois en 1993. Depuis le printemps 2016, le Bureau a entrepris un processus de transformation interne, avec le départ de plusieurs agentes et agents de révision de longue date et la retraite prochaine du très respecté directeur. Nous avons accueilli de nouveaux membres du personnel, qui se sont engagés dans un programme de formation exhaustif, et nous nous efforçons de procéder au transfert de connaissances pour la promotion et l'application de l'équité salariale. Nous avons à cœur de diriger les démarches entreprises par l'Ontario pour encourager et assurer l'équité salariale entre les deux sexes.

Le tout respectueusement soumis,



Emanuela Heyninck

2. La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario

Les plus récentes données de Statistiques Canada indiquent un écart de 26 % entre les salaires des hommes et des femmes qui occupent un emploi permanent à temps plein. Plusieurs raisons expliquent l'existence de cet écart dans les milieux de travail : des préjugés conscients ou inconscients qui influencent l'embauche, la distribution des tâches et des primes, les critères d'avancement et la sous-évaluation du travail effectué par les femmes, qui peuvent représenter des obstacles systémiques empêchant les femmes d'exploiter leur plein potentiel économique.

L'équité salariale (à travail égal, salaire égal) vise à remédier à la sous-évaluation du travail des femmes. L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* (« la Loi ») est d'enrayer la discrimination systémique dans la rémunération des personnes qui occupent des postes à prédominance féminine. Les employeurs du secteur public comme du secteur privé comptant dix employées et employés ou plus ont l'obligation d'appliquer des pratiques de rémunération assurant 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.



1. Déterminer les catégories d'emplois, y compris le sexe de la majorité des personnes qui les occupent et le taux des catégories.
2. Déterminer la valeur des catégories d'emplois selon les critères d'aptitude, d'effort, de responsabilités et de conditions de travail.
3. 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)*.
4. 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.
5. 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.

Remarque :* 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 (le « Bureau ») continue de veiller à leur application.

3. À propos du Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale fait la promotion de l'égalité économique des sexes en veillant au respect des droits et devoirs en matière d'équité salariale, et ce, au moyen d'une gestion efficace des cas, de recherches sur les disparités salariales pour les élucider et d'activités de sensibilisation qui contribuent à l'égalité économique des travailleuses en Ontario.

Pouvoirs conférés par la Loi

La Commission de l'équité salariale (« la Commission »), constituée conformément à l'article 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 »). Elle a pour but « d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employées et employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario ».

La Commission se compose de deux entités séparées et indépendantes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Promouvoir l'égalité économique des sexes en Ontario

La commissaire est le chef du Bureau et directrice générale de l'administration de la Commission. Elle a été nommée à ce poste par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du ministre. Le président du Tribunal de l'équité salariale est responsable de son administration.

Le ministre du Travail représente à la fois le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale au Cabinet et devant ses comités, à l'Assemblée législative et devant ses comités. Le ministre doit rendre des comptes à l'Assemblée législative sur le respect du mandat du Bureau et du Tribunal et sur l'observation des politiques administratives du gouvernement. Il est aussi chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel et de les soumettre au Conseil de gestion du Cabinet.

Valeurs du Bureau

- **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 tout en notre pouvoir pour offrir un service d'excellente qualité qui répond à toutes les attentes.
- **Impact** – Nous influençons et nous renseignons et nous faisons appliquer la Loi, en vue de réaliser et de maintenir l'équité salariale dans les lieux de travail ontariens.
- **Jonction** – Nous faisons la jonction et la promotion des questions touchant l'équité salariale en créant des partenariats efficaces avec une variété d'intervenants et de groupes.

Orientation stratégique du Bureau

Dans son plan d'activités de 2015-2018, le Bureau a défini les trois grands objectifs que voici.

1^{er} objectif stratégique

Favoriser la création de partenariats de collaboration visant à déterminer les initiatives qui permettraient de faire avancer l'égalité économique des sexes en Ontario.

Résultat attendu : La création d'initiatives stratégiques procurant un cadre pour assurer l'équité salariale et faciliter la réduction de la disparité salariale en Ontario.

Avec les partenaires et les intervenants du ministère, le Bureau s'efforcera d'identifier les obstacles au travail entravant l'égalité économique des sexes qui nuisent à la productivité en Ontario. En partant des recherches fondées sur des éléments probants, le Bureau cherchera à bien comprendre les causes sous-jacentes et à trouver des solutions. Grâce aux partenariats avec les intervenants clés, on pourra tirer parti des occasions de liaison et de sensibilisation.

2^e objectif stratégique

Favoriser la conformité dans les lieux de travail de l'Ontario en procédant à une application ciblée.

Résultat attendu : Des programmes de conformité innovateurs et des mesures d'application intégrées influencées par les résultats des recherches et les tendances résultantes.

Le Bureau de l'équité salariale continuera de réaliser des programmes de conformité et de surveillance efficaces fondés sur les priorités établies et intégrant les concepts d'auto-gestion à l'intérieur d'un cadre basé sur la gestion des risques. Le Bureau continuera également de tirer parti de son excellente plateforme d'apprentissage en ligne afin de rendre les ressources accessibles.

3^e objectif stratégique

Diriger une organisation moderne, responsable et efficace.

Résultat attendu : Des services d'une excellente qualité toujours égale offerts grâce à un personnel qualifié et diversifié et à des systèmes efficaces.

Le Bureau de l'équité salariale veillera à ce que son mandat soit rempli par un personnel productif, bien formé, dévoué et motivé en adoptant les méthodes contemporaines de formation et d'application qui conviennent pour atteindre ses objectifs.

4. Aperçu

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

- fourniture aux employeurs comme aux employées et employés de renseignements et de ressources éducatives sur l'équité salariale et les processus s'y rapportant;
- tenue de séances d'information à des endroits variés;
- 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 des lieux de travail;
- réponse aux demandes du ministre ou de la ministre du Travail et production de rapports et formulation de recommandations à son intention concernant l'équité salariale et les questions connexes.

Application : Enquête sur la conformité

Les agentes et agents de révision enquêtent sur les plaintes alléguant des contraventions à la Loi et tentent de faciliter le règlement des différends qui peuvent survenir dans le cadre de la mise en oeuvre de la Loi entre les parties des lieux de travail et des mesures visant à réaliser, puis à maintenir, l'équité salariale.

Le Bureau procède également à la surveillance étroite des employeurs. Le but des divers programmes de surveillance est d'encourager les employeurs à évaluer les pratiques de rémunération qu'ils ont déjà adoptées pour favoriser l'équité salariale. Des dossiers de surveillance sont régulièrement ouverts à la suite des enquêtes sur les plaintes quand il ressort qu'une organisation n'a pas assuré ou pas maintenu l'équité salariale pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine. Les activités de surveillance de 2015-2016 ont englobé les employeurs identifiés dans le cadre du Programme pilote des écarts salariaux à cause d'une disparité salariale apparente, les

organismes de réglementation du gouvernement de l'Ontario et les nouveaux employeurs.

L'agente ou l'agent de révision qui constate une contravention délivre un ordre à l'employeur concerné si celui-ci refuse de coopérer pour se mettre volontairement en situation de conformité. Toute partie touchée par une décision d'une agente ou d'un agent de révision peut demander à être entendue par le Tribunal. Le Bureau n'est pas une partie à ces audiences, sauf dans de très rares circonstances. Une agente ou un agent de révision peut aussi renvoyer un ordre au Tribunal en vue de son exécution si une partie visée par l'ordre manque de s'y conformer dans les délais impartis.

Pour que le personnel soit bien au courant de nos interventions, les décisions des agentes et agents de révision doivent être affichées à un endroit bien en vue dans le lieu de travail.

En 2015-2016, 1 899 employées et employés ont obtenu, grâce à nos enquêtes sur les lieux de travail, plus de 6,8 millions de dollars de rajustements salariaux, dont les plus importants sont intervenus dans des organismes financés par des fonds publics.

Plaintes reçues et réglées

En 2015-2016, le Bureau a reçu 96 plaintes, dont 31 % émanaient de syndicats ou de leurs membres et 67 % de personnes non syndiquées.

Le Bureau a clos les dossiers relatifs à 89 plaintes ayant trait à 74 lieux de travail, dont 53 dans le secteur parapublic. De plus, 83 % des plaintes ont été réglées grâce à la conformité volontaire de l'employeur, soit sans la délivrance d'un ordre.

Il a fallu des ordres pour 21 employeurs du secteur parapublic, y compris des organisations de vie communautaire ayant fait l'objet de rajustements salariaux d'une valeur de plus de 1 million de dollars en faveur de 401 employées et employés et des municipalités où 13 employées et employés ont bénéficié de rajustements de 188 702 \$ au total.

L'Unité des services de révision s'est donné comme priorité de régler les anciens dossiers pour éviter de dépasser un délai de 24 mois. Depuis 2013-2014, il y a eu de très grandes améliorations, qui se sont maintenues.

- En 2013-2014, 36 % des dossiers de plainte ouverts depuis plus de 24 mois.

- En 2014-2015, 9 % des dossiers de plainte étaient ouverts depuis plus de 24 mois.
- En 2015-2016, 9 % des dossiers de plainte étaient ouverts depuis plus de 24 mois (ouverts entre 2013 et 2014).

Surveillance des dossiers ouverts et des dossiers fermés

En 2015-2016, 150 nouveaux dossiers de surveillance ont été ouverts et 208 ont été fermés. Pour ce qui est des plaintes, l'Unité des services de révision s'est fixé comme priorité de fermer les anciens dossiers de surveillance. Le 31 mars 2016, il ne restait que 23 dossiers de surveillance (soit 13 %) ouverts depuis plus de trois ans.

Faire avancer l'équité salariale et l'égalité économique des sexes

Liaison et relations avec les intervenants

Faire connaître l'objet de la *Loi sur l'équité salariale* et les obligations qui découlent de celle-ci est au cœur des activités du Bureau au jour le jour. Le Bureau a recours à divers moyens pour renseigner toutes les personnes concernées – employeurs, agents de négociation, membres du personnel ou autres – sur la manière de procéder pour réaliser et maintenir l'équité salariale.

Le site Web du Bureau donne accès à une série de guides, d'outils et de modules de formation en ligne 24 h sur 24, 7 jours sur 7, qui apportent aux personnes qui le consultent l'information requise pour se conformer à la Loi. Les consultations mensuelles de ce site se sont chiffrées à environ 7 275 durant l'exercice écoulé et les requêtes ont atteint un total de 190 568. Les utilisateurs ont été au nombre de 65 176.

Le Bureau poursuit l'évaluation des ressources qu'il affiche sur son site Web pour voir à ce que l'information qu'elles contiennent demeure pertinente et il continue d'étudier vers quels autres sites gouvernementaux il pourrait diriger les personnes qui le consultent. En ordre d'importance, les pages consultées le plus fréquemment sont celles du Programme pilote des écarts salariaux et des ressources comme la mini-trousse et le *Guide pour interpréter la Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario. Le site Web a été mis à jour en mars 2016 dans le cadre de l'Initiative pour un gouvernement ouvert.

Le Bureau diffuse aussi de l'information et des mises à jour dans son bulletin d'information *Quoi de neuf?*, qui est distribué tous les deux mois à plus de 1 400 destinataires. En outre, le Bureau continue de fournir des renseignements généraux au public par téléphone et par courriel et il a répondu à 799 demandes de renseignements.

En complément des ressources accessibles sur son site Web, l'Unité des services de révision organise des séances d'information en temps réel. Ainsi, le Bureau a participé au salon professionnel annuel de la Human Resources Professionals Association (HRPA) et à plusieurs réunions de sections régionales de cet organisme à Peel, Grey-Bruce, Brockville, Guelph et Toronto Ouest.

La commissaire appuie la promotion de l'égalité économique des sexes par ses démarches liaison et ses relations avec les intervenants.

En septembre 2015, la commissaire ainsi que le Bureau ont, en collaboration avec le Centre for Labour Management Relations de l'Université Ryerson, tenu un congrès sur l'équité salariale qui a réuni des intervenants venus entendre des conférenciers de l'extérieur de l'Ontario et discuter d'idées pour la promotion de l'équité salariale.

La commissaire a en outre été invitée à Berlin, en Allemagne, pour qu'elle participe à plusieurs ateliers et activités organisés en partenariat par le gouvernement d'Allemagne et les clubs de femmes d'affaires et de professionnelles d'Allemagne et pour qu'elle fournisse des renseignements et des conseils sur la mise en œuvre de l'équité salariale.

En mars 2016, la commissaire faisait partie de la délégation canadienne participant à la 60^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, où elle a rencontré des représentants d'autres provinces du Canada ainsi que des homologues de l'étranger.

De plus, la commissaire a pris la parole devant les membres de diverses organisations ayant exprimé de l'intérêt pour l'équité salariale et la disparité salariale. Il s'agissait notamment de :

1. Lean In Canada,
2. Catalyst,
3. Women in Mining Toronto.

La commissaire a aussi eu le plaisir de participer au congrès sur les affaires mondiales tenu par l'Upper Canada College et le congrès sur la Journée internationale de la femme organisé par l'Université Queen's.

Durant l'exercice, le Bureau a fourni des renseignements sur l'équité salariale à 1 754 participants à des séances d'information et des activités.

Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes

Le Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes du Bureau de l'équité salariale a entamé son deuxième cycle de distribution de subventions en 2015-2016.

Ce programme contribue à une meilleure compréhension des écarts salariaux entre les sexes et de la manière d'optimiser le potentiel de revenu des femmes actives en Ontario, ce qui est bénéfique pour les familles de travailleurs, la main-d'œuvre et la productivité économique en général.

La demande de propositions de 2015-2016 indiquait deux champs d'action prioritaires :

- 1) des mesures et des recherches pour remédier à la disparité salariale en Ontario;
- 2) des mesures et des recherches pour explorer les problèmes de rémunération et les disparités liées aux nouvelles conditions de travail en Ontario.

À l'issue de l'étude des propositions en régime de concurrence, des subventions ont été accordées pour trois propositions :

1. D^{re} Kendra Coulter, et ses collègues dirigeant le projet avec elle, ont examiné le secteur du commerce de détail et ont fait les constatations suivantes :
 - les hommes ont un salaire plus élevé que les femmes dans le commerce de détail, quelle que soit la catégorie professionnelle;
 - les hommes sont plus nombreux que les femmes uniquement dans les postes supérieurs du secteur du commerce de détail, soit ceux de gérant;
 - il y a peu d'emplois à temps plein dans le commerce de détail et une proportion disproportionnée de ces emplois sont occupés par des hommes.
2. D^{re} Tammy Schirle, D^{re} Ana Ferrer et D^r Andrés Arcila-Vásquez ont cherché à bien comprendre ce que cela signifie de dire que la disparité salariale est causée par les différences entre les sexes liées à l'emploi. L'étude intégrait des mesures des compétences exigées par les emplois, notamment les habiletés sociales, l'intelligence générale, la motricité fine, l'acuité visuelle, la force physique et la capacité d'analyse.
3. D^r Paul Millar et D^{re} Jane Barker ont dirigé ensemble une enquête sur la disparité entre les chercheurs et notamment sur les promotions au poste de professeur titulaire.

Contribution aux priorités gouvernementales

Pour attirer l'attention sur la question de la disparité salariale, le ministère du Travail a souligné la Journée de l'équité salariale le 16 avril 2015. La Journée a notamment été marquée par une déclaration ministérielle à l'Assemblée législative.

Pour promouvoir cette Journée, le Bureau s'est associé à la Commission ontarienne des droits de la personne afin de tenir une activité visant à examiner les écarts salariaux entre les sexes et les questions d'intersectionnalité connexes, sous l'angle des retombées des disparités sur les différents groupes de femmes. Un résumé de

l'activité a été transmis au ministre du Travail, à la ministre déléguée à la condition féminine ainsi qu'à tous les participants.

En 2015, l'honorable Kevin Flynn, ministre du Travail, a délégué la commissaire à l'équité salariale au Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes composé des autres participants suivants :

- D^r Parbudyal Singh, professeur de gestion des ressources humaines, Université York;
- Nancy Austin, ancienne directrice générale de la Commission ontarienne des droits de la personne;
- Linda Davis, ancienne présidente de Business and Professional Women's Clubs of Ontario.

Le Bureau a fourni des services de soutien administratif et de recherche pour la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes comme le prévoit le mandat du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes.

Le Comité directeur a publié un document d'information et deux documents de consultation, soit l'un pour les particuliers et l'autre pour les organisations. Il a également participé à des séances publiques de discussion ouverte à 14 endroits dans la province, en plus de tenir des rencontres avec des organisations et des experts sur différents sujets.

5. Mesures de la performance

En 2015-2016, le Bureau a continué de faire le suivi de sa performance et d'en rendre compte à la lumière de mesures clés établies, et ce, comme suit :

Programme : Équité salariale	Mesure	2014-2015 Résultat	2015-2016 Objectif*	2015-2016 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'absences de contravention et de règlements à l'amiable	94 %	85 %	84 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se mettre en conformité	Nombre de cas réglés	228	340	302
Prestation des services du programme de façon rapide, professionnelle, compétente et rentable	Temps consacré au règlement des dossiers (plaintes et surveillance)	72 % des dossiers < 3 ans	90 % des dossiers < 3 ans	88 % des dossiers < 3 ans
	% de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 mois	77 %	80 %	55 %
	% de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 à 36 mois	4 %	10 %	37 %

*Les objectifs ont été fixés avant les changements en cours d'exercice apportés dans le personnel par l'Unité des services de révision. Les résultats figurant ci-dessus reflètent la priorité que s'est fixé l'organisation de clore les anciens dossiers rapidement et d'en régler un plus grand nombre qu'en 2014-2015. Plus d'ordres ont été délivrés pour expédier la conformité. Il y a eu moins de dossiers de plainte dont le règlement a pris plus de 24 mois.

6. Structure du Bureau

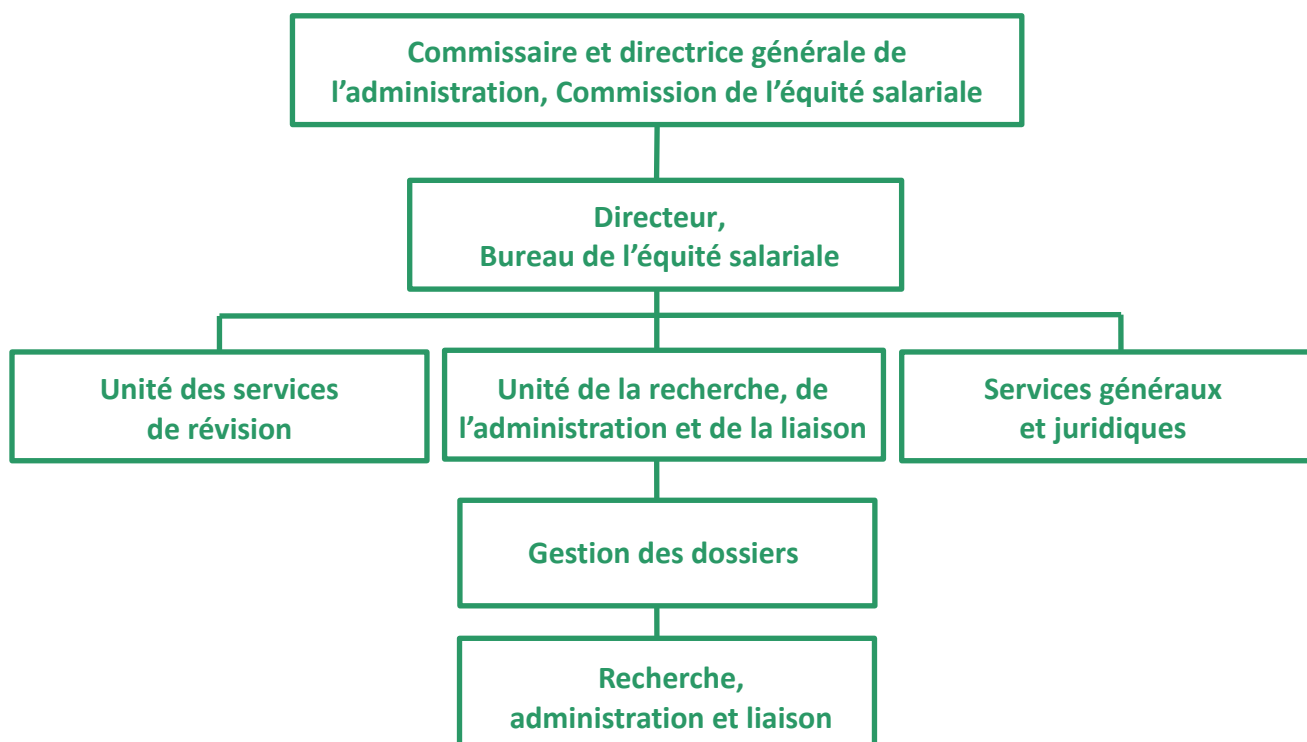
Le Bureau de l'équité salariale se voue à l'instauration d'un environnement inclusif et accessible offrant à quiconque le même accès à ses services, dans la dignité et le respect en utilisant notamment les mesures d'adaptation exigées par la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

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 s'est doté d'une nouvelle politique en matière d'accessibilité assortie d'un plan de mise en œuvre pluriannuel.

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

Personnel

Le personnel du Bureau se compose de 26 équivalents temps plein (ETP). La commissaire est la seule personne à être nommée à son poste par décret. Pour 2015-2016, le Bureau était organisé en plusieurs unités opérationnelles de base, auxquelles s'ajoutait une équipe provisoirement constituée pour aider le ministre du Travail à s'acquitter de son mandat d'élaborer une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.



Description des unités

Bureau de la commissaire

Nommée en vertu d'un décret de l'Assemblée législative, la commissaire est le chef du Bureau et directrice générale de l'administration de la Commission de l'équité salariale, comme le prévoit la Loi. Responsable envers le ou la ministre du Travail, elle est chargée d'établir l'orientation stratégique du Bureau de l'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.

Bureau du directeur

Le bureau du directeur assure le leadership stratégique, financier et opérationnel. Il veille à établir les politiques et pratiques en matière de finances, de ressources humaines et d'approvisionnement et voit à ce que le Bureau respecte les normes de la fonction publique de l'Ontario (FPO). Le directeur veille par ailleurs à mobiliser de façon continue la capacité et les ressources nécessaires pour respecter les engagements relatifs aux programmes issus des plans stratégique et opérationnel.

Services de révision

L'Unité des services de révision est responsable de l'application de la Loi. Son personnel se compose de 14 agentes et agents de révision qui mettent à contribution leur expertise pour enquêter sur les objections aux plans d'équité salariale et les plaintes concernant des contraventions à la Loi, négocier des règlements et surveiller les processus de réalisation de l'équité salariale.

Recherche, administration et liaison

Il s'agit d'une nouvelle unité ayant pour mandat de soutenir la planification stratégique et opérationnelle nécessaire pour faire progresser l'équité entre les sexes de façon pratique et mesurable. Elle fournit des services de relation et de liaison, notamment la gestion de site Web et la production de rapports statistiques. Le travail de l'unité

procure de l'information utile pour les programmes de surveillance, l'engagement des intervenants, la liaison et les initiatives d'information et de sensibilisation.

Elle fournit également des services liés au système de gestion des dossiers. Ses services de traitement des dossiers sont d'ailleurs d'une importance cruciale pour la coordination de la diffusion par le Bureau de statistiques transparentes, pertinentes et efficaces sur les dossiers.

Équipe du Programme pilote des écarts salariaux

Une équipe temporaire a été constituée en 2014-2015 pour aider le ministre du Travail à s'acquitter de son mandat d'élaborer une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. En 2015-2016, cette équipe a eu pour rôle de collaborer étroitement avec le Comité directeur afin d'offrir du soutien pour la recherche et l'administration, comme le demande le ministre et le prévoit le mandat du Comité directeur.

7. Résultats financiers de 2015-2016

Le budget annuel de fonctionnement du Bureau est établi au cours du processus de budgétisation et d'affectation 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, au directeur et à d'autres gestionnaires 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.

À la section 3.5.1, « Divulcation de la rémunération », de la *Directive concernant les organismes et les nominations d'octobre 2015*, le Conseil de gestion du gouvernement exige que la rémunération des personnes nommées figure dans le rapport annuel. C'est pourquoi nous mentionnons ici que le salaire annuel de la commissaire est de 167 650 \$. De plus, les dépenses de la commissaire sont affichées chaque trimestre dans le site Web du Bureau de l'équité salariale depuis le 1^{er} avril 2015, conformément à la ligne directrice sur l'affichage public des renseignements sur les dépenses (17 mars 2015) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Exercice 2015-2016
 (en milliers de dollars)

Dépense	Budget de fin d'exercice, bail compris	Chiffres réels, fin d'exercice	Écart réel	% d'écart
Salaires et traitements	2 410,7	2 246,3	164,4	6,8 %
Avantages sociaux	273,9	274,2	(0,3)	-0,1 %
Autres charges directes de fonctionnement (OCDF)				
Transport et communications	50,0	46,8	3,2	6,4 %
Services	366,5	491,0	(124,5)	-34,0 %
Fournitures et matériel	20,0	21,4	(1,4)	-7,0 %
OCDF totales	436,5	559,2	(122,7)	-28,1 %
PT	50,0	42,0	8,0	
Total	3 171,1	3 121,7	49,4	1,3 %

L'écart entre le budget et les dépenses réelles pour les programmes est de 1,3 %. Ce résultat est le signe du respect d'excellentes normes de gestion financière. Le Bureau a assuré la qualité des programmes dans le cadre de ses décisions et opérations financières et administratives.

8. Énoncé des responsabilités

Le rapport annuel du Bureau de l'équité salariale pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2015 a été établi en vue de sa présentation au ministre du Travail, conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations publiée en 2015 par le Conseil de gestion du gouvernement.

Les comptes publics de l'Ontario sont des états financiers annuels, établis conformément à 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, le Bureau doit attester de l'inscription exacte et complète de toutes ses opérations aux comptes publics moyennant l'exécution d'un certificat de conformité.

Le plan publié par le ministère du Travail à l'automne de chaque année dans le cadre du Processus d'examen, de renouvellement et de réorganisation des programmes renferme les énoncés de mission et de responsabilités du ministère, de même que ses états financiers consolidés et son plan des affectations, ainsi qu'un bilan des résultats obtenus en regard des objectifs exposés dans son plan d'activités.

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 concernant les organismes et les nominations, 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.

9. Annexe 1 – Statistiques

Dossiers ouverts

Depuis 2013, le nombre de dossiers d'enquête (révision et surveillance) que le Bureau de l'équité salariale ouvre par année se situe entre 153 et 272.

Exercice	Total	Surveillance	Révision (plaintes)	Autre*
2013-2014	153	61	91	1
2014-2015	272	177	95	0
2015-2016	255	150	96	9

* Les dossiers du Tribunal de l'équité salariale (TES) incluent ceux que ce dernier renvoie au Bureau en vue d'une enquête plus poussée et les demandes d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale.

Profil des auteurs d'une demande

En 2015-2016, 67 % des plaintes reçues émanaient de personnes non syndiquées, et 40 % de ces personnes étaient du secteur privé, tandis que les 60 % restants étaient du secteur parapublic.

Exercice	Demandes	Auteurs Syndicat ou personne syndiquée	Auteurs Personne non syndiquée	Auteurs Autre*
2013-2014	91	63	25	3
2014-2015	95	50	45	0
2015-2016	105	30	64	11

* Inclut 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 TES.

Coopération et conformité des employeurs

En 2015-2016, 84 % des employeurs mis en cause ont atteint une situation de conformité sans qu'il ait été nécessaire de délivrer un ordre à leur égard, et ce, parce qu'aucune contravention à la Loi n'a été constatée, parce que la plainte les concernant a été retirée ou encore parce que leur différend avec l'auteur d'une plainte a pu être réglé à l'amiable. En 2014-2015, 94 % des dossiers ont été réglés des mêmes façons.

Sur l'ensemble des dossiers clos en 2015-2016, 32 (soit 11 %) l'ont été en raison d'un renvoi des affaires concernées au Tribunal de l'équité salariale, et ce, soit par le Bureau de l'équité salariale, soit par les parties concernées, lesquelles contestaient une décision d'une agente ou d'un agent de révision.

**Sommaire des résultats du Bureau de l'équité salariale,
fin de l'exercice 2015-2016**

Ordres délivrés	50
Recouvrement des rajustements salariaux	6,8 millions de dollars
Nombre d'employés ayant bénéficié de rajustements	1 899
<u>Dossiers ouverts</u>	
Dossiers de plainte	96
Dossiers de surveillance	150
Dossiers renvoyés par le TES	7
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	2
<u>Dossiers clos</u>	
Dossiers de plainte	89
Dossiers de surveillance	208
Dossiers renvoyés par le TES	4
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	1
<u>Règlements</u>	
Cas de conformité sans ordre	173
Décisions	56
Retraits	24
Renvois au TES par le Bureau	22
Contestations de décisions d'agentes ou d'agents de révision	10

