



30 | ÉQUITÉ SALARIALE
1987 | ONTARIO

COMMISSION DE
L'ÉQUITÉ SALARIALE
RAPPORT ANNUEL
2016-2017



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 : Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h

Courriel : pecinfo@ontario.ca

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

This document is available in English.

ISSN 1929-3739 (imprimé) Rapport annuel 2016-2017 de la Commission de l'équité salariale
ISSN 1929-3747 (en ligne) Rapport annuel 2016-2017 de la Commission de l'équité salariale

ISSN 1929-3712 (Print) Pay Equity Commission Annual Report 2016-17
ISSN 1929-3720 (Online) Pay Equity Commission Annual Report 2016-17

TABLE DES MATIÈRES



RAPPORT ANNUEL DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

1	Message de la commissaire	4
2	<i>Loi sur l'équité salariale</i> de l'Ontario.....	6
3	À propos du Bureau de l'équité salariale	8
4	Exécution du mandat.....	10
5	Effets de l'équité salariale.....	14
6	Mesures du rendement	15
7	Résultats financiers 2016-2017	16
8	Énoncé des responsabilités	17
9	Jalons importants	18
10	Aller de l'avant avec une motivation renouvelée	25
11	Statistiques	27

1 MESSAGE DE LA COMMISSAIRE



« JE FÉLICITE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR SA CONTRIBUTION ESSENTIELLE TANT À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE DES SEXES QU'AU SOUTIEN DES FAMILLES ET DE L'ÉCONOMIE DE L'ONTARIO. »

— Traduction d'un extrait d'une lettre d'éloges adressée au Bureau de l'équité salariale par **Kathleen Wynne**, première ministre de l'Ontario, le 25 janvier 2017.

C'est avec un immense plaisir que je présente le rapport annuel de la Commission de l'équité salariale pour 2016-2017. Cette année, qui marque le 30^e anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale* et donc de la Commission, est un moment on ne peut plus propice pour revenir sur nos origines, mais aussi et surtout, pour réfléchir à la manière d'alimenter les discussions actuelles concernant l'égalité économique des femmes.

NOS ORIGINES

Il y a trente ans, les femmes qui travaillaient à temps plein, à longueur d'année, gagnaient 36 % de moins que les hommes dans la même situation. Cette disparité salariale était particulièrement préoccupante. Quantité de personnes et de groupes intéressés se montraient alors infatigables dans leurs efforts pour obtenir l'adoption de mesures législatives permettant de remédier à cette disparité.

Les premiers pas dans ce sens ont été faits en 1979, par l'entremise d'un projet de loi d'intérêt privé déposé par le parti néodémocrate provincial, lequel visait à faire reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur. Il s'en est fallu de plusieurs autres tentatives similaires sur sept années avant que de telles mesures soient adoptées. Le texte le plus détaillé de tous ceux qui avaient été proposés

jusque-là, soit le projet de loi 154, *Loi de 1986 sur l'équité salariale*, déposé par le gouvernement de coalition libéral-néodémocrate de l'époque, donc dans un climat politique exceptionnel, a été adopté en 1987 avec le soutien de tous les partis. Son adoption n'a pas été sans susciter anxiété et controverse chez ses promoteurs ou opposants, ni sans donner lieu à quelques échanges très animés entre les principaux intervenants du jour à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ainsi, le 15 juin 1987, le gouvernement de l'Ontario est devenu le premier au monde à légalement obliger les employeurs, dans un texte de loi qui énonce la manière de repérer et d'éliminer la discrimination entre les sexes dans ce domaine, à s'assurer que leurs pratiques de rétribution reflètent en tout temps la valeur des emplois des femmes. Ce texte de loi reconnaît que l'équité salariale est l'une des pierres angulaires de l'établissement de l'égalité économique pour les femmes.

30 ANNÉES

Le 25 janvier 2017, le Bureau de l'équité salariale a tenu le premier d'une série d'événements qu'il a prévus pour marquer le 30^e anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale* et de la Commission. Ce soir-là, nous avons eu le grand plaisir d'accueillir Son Honneur l'honorable Elizabeth Dowdeswell,

lieutenante-gouverneure de l'Ontario et de nous retrouver avec bon nombre des héroïnes et héros, présents et passés, reconnus pour leur rôle clé dans l'instauration et le maintien de l'équité salariale en Ontario.

Beaucoup de choses ont changé depuis 1987, mais hélas, bien d'autres sont restées les mêmes. Bien que les femmes constituent de nos jours près de la moitié de la population active et malgré leur fort taux d'études secondaires et supérieures, l'écart salarial entre les hommes et les femmes demeure et les progrès accomplis pour le combler se sont avérés lents et irréguliers. Les préjugés, conscients ou inconscients, relatifs aux rôles des hommes et des femmes au travail comme au foyer constituent un obstacle majeur à la réalisation de l'égalité économique entre les sexes.

LES PERSPECTIVES ACTUELLES

Le Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, qui a remis son rapport final à l'honorable Kevin Flynn, ministre du Travail de l'Ontario en 2016-2017, a dit très clairement que l'équité salariale ne suffirait pas à elle seule pour combler les écarts de rétribution entre les hommes et les femmes. Il a fallu un effort concerté et coordonné sur bien des fronts, par toutes les parties prenantes – gouvernement, entreprises, particuliers et société – pour faire avancer les choses. En septembre 2016, le ministre Flynn s'est vu donner pour nouveau mandat de travailler avec les ministres de la Condition féminine; des Finances; du Développement économique et de la Croissance; de l'Éducation, de même que de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, à l'élaboration d'une stratégie d'autonomisation économique des femmes qui réponde aux besoins de celles-ci sur le plan économique et qui établisse notamment l'équité salariale entre les sexes. Les attentes sont grandes.

Nous ferons notre part. Les pages qui suivent décrivent les efforts déployés par les 25 membres dévoués de notre personnel

pour veiller à la meilleure application possible de la *Loi sur l'équité salariale*. Je tire une grande satisfaction du fait que notre rapport annuel démontre que nos mesures d'application concrètes ont porté des fruits et continuent de le faire.

La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario demeure à ce jour un modèle pour d'autres gouvernements soucieux d'adopter des lois et règlements permettant de faire valoir des droits en la matière, même sans dépôt d'une plainte. Le Bureau se charge avant tout de surveiller la conformité des employeurs aux exigences, et pour cela, il favorise avant tout un vaste dialogue sur l'équité salariale et sur les femmes et le travail. Nous poursuivons notre quête de façons novatrices de nous acquitter de notre mandat le mieux et le plus efficacement possible. Par ailleurs, le Bureau est convaincu qu'une application proactive de la Loi engendre de meilleurs résultats lorsque les parties sur un lieu de travail connaissent leurs obligations et disposent des outils appropriés pour s'en acquitter. Les activités d'éducation, de liaison et de recherche que nous avons menées en partenariat à cet égard ont été couronnées de succès.

Je suis honorée que l'on m'ait confié la direction de cet important et vénérable organisme voué à l'instauration d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Je ferai tout mon possible pour continuer à le renforcer et à appuyer ses efforts pour contribuer à créer en Ontario une société au sein de laquelle l'égalité des hommes et des femmes est reconnue et reflétée dans la rémunération des emplois.

Le tout respectueusement soumis,



Emanuela Heyninck

« IL EST IMPORTANT DE RENOUER ET DE NOUS RÉINVESTIR DANS L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES, DE COMBLER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES ET DE RENFORCER L'ÉQUITÉ SALARIALE. COMBLER L'ÉCART SALARIAL EST UNE BONNE CHOSE POUR TOUT LE MONDE. »

— **Emanuela Heyninck**, commissaire à l'équité salariale, le 25 janvier 2017, lors de la réception marquant le 30^e anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale*.

2^e LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ONTARIO



La disparité salariale entre les sexes est attribuable à la pérennité d'une discrimination et de préjugés inconscients qui jouent sur la perception des rôles des hommes et des femmes, tant au travail qu'au foyer. L'une des conséquences de ces préjugés est la sous-évaluation de la contribution des femmes sur les lieux de travail. La loi ontarienne rendant obligatoire l'équité salariale, mise en application par le Bureau de l'équité salariale, prévoit un mécanisme pour repérer cette sous-évaluation et y remédier. En mettant l'accent sur le contenu d'un emploi plutôt que sur la personne qui fait le travail, le processus d'équité salariale cherche à éliminer tout sexismme des systèmes d'évaluation des emplois. L'équité salariale est atteinte lorsque la rétribution des emplois dans les catégories d'emplois à prédominance féminine est au moins égale à celle des emplois dans les catégories d'emplois à prédominance masculine comparables.

COURTE GENÈSE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 2 juillet 1985, le gouvernement annonçait son intention d'instaurer l'équité salariale au sein de la fonction publique de l'Ontario et il a associé le geste à la parole en déposant le projet de loi 105. Parallèlement, il a chargé l'honorable Ian Scott, alors procureur général et ministre délégué à la Condition féminine, de diriger un groupe d'étude interministériel doté du mandat de produire un livre vert proposant des solutions envisageables pour mettre en œuvre l'équité salariale dans les secteurs privé et parapublic. Ce livre vert fut présenté à l'Assemblée législative le 19 novembre 1985. Conçu de manière à stimuler et encadrer des discussions publiques, ce livre vert a été distribué à divers groupes intéressés pour qu'ils l'examinent et fassent des observations sur ses propositions.

Au début de 1986, le gouvernement a constitué la Commission consultative sur

l'équité salariale, formée de trois membres, de même que deux groupes spécialement chargés de conseiller le premier ministre sur l'équité salariale, les membres de l'un représentant les employeurs et ceux de l'autre, les travailleurs.

Les consultations sur le livre vert ont commencé à la même époque, début 1986. Elles ont permis au gouvernement de recueillir les avis d'employeurs et de syndicats, de même que de travailleurs, de groupements de femmes et d'autres intervenants en faveur de l'équité salariale. En tout, 385 observations ont été faites à la Commission consultative, verbalement et par écrit. Huit journées de discussion ont engendré 2 117 pages de transcriptions. Quantité de personnes et de groupes intéressés, y compris des syndicats, des universitaires ou encore des membres de l'Assemblée législative, de différentes chambres de commerce et de groupes sociaux variés, se sont fait entendre durant les consultations.

Le 24 novembre 1986 a vu le dépôt à l'Assemblée législative, en vue de sa première lecture, du projet de loi 154, intitulé *Loi portant établissement de l'équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur public*. Ce projet de loi a passé l'étape de la deuxième lecture le 3 février 1987.

Le 1^{er} avril 1987, le projet de loi 105 a été incorporé au projet de loi 154 par l'entremise d'une série de motions. Le 15 juin 1987, le projet de loi 154 a passé l'étape de la troisième lecture, puis il a obtenu la sanction royale le 29 juin 1987. La nouvelle loi dite *Loi de 1987 sur l'équité salariale* a été proclamée en vigueur le 1^{er} janvier 1988.

OBJET ET APPLICATION DE LA LOI

L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) est d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes, en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Tous les employeurs du secteur public et les employeurs du secteur privé qui ont dix employés ou plus doivent avoir des

« NOUS AVONS DEVANT NOUS LA TOUTE PREMIÈRE VÉRITABLE LOI PROACTIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, POUR LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ, EN AMÉRIQUE DU NORD. »

— Ian Scott, procureur général / solliciteur général de l'Ontario (1985-1990), lors de la troisième lecture de la *Loi sur l'équité salariale*, le 15 juin 1987.

pratiques de rétribution qui assurent l'équité salariale.

EST-CE QUE L'ÉQUITÉ SALARIALE « EN VAUT LA PEINE »?

Au même titre qu'un salaire égal pour un travail égal, l'équité salariale est un droit de la personne. Respecter et appliquer la Loi devraient être la norme et non l'exception, car ce faire confirme qu'il y va de l'intérêt inhérent de la société d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe dans les lieux de travail. Il ne fait aucun doute que la Loi demeure nécessaire de façon générale et, à fortiori, pour les employés. Rien que ces deux dernières années, les membres de catégories d'emplois à prédominance féminine ont bénéficié de rajustements de leur rétribution d'une valeur excédant 10 millions de dollars grâce aux efforts du Bureau de l'équité salariale.

Agir pour établir l'égalité entre les sexes sur lieux de travail est aussi une bonne stratégie d'affaires. Le processus d'équité salariale aide les employeurs et les employés à comprendre la contribution des titulaires de tous les postes au sein d'une entreprise et facilite le repérage d'éventuels préjugés qui empêchent les employés de faire de leur mieux et donc entravent la productivité organisationnelle.

Les entreprises où règne l'équité salariale ont de meilleures chances d'avoir un avantage concurrentiel sur les autres pour ce qui est d'attirer une main-d'œuvre hautement qualifiée et de réduire leurs coûts

liés au roulement du personnel. Du point de vue de la société et des consommateurs, cela tient du bon sens économique.

En 2010, les Services économiques TD ont constaté que le maintien en poste des travailleuses et l'amélioration de leur situation économique sont importants pour la compétitivité des entreprises, étant donné que les femmes constituent des ressources humaines indispensables pour combler de futures pénuries de main-d'œuvre. Rehausser la participation des femmes au monde du travail rémunéré ne serait-ce que d'un pour cent pourrait ajouter 115 000 personnes à la population active du Canada.

Selon une analyse effectuée par Deloitte en 2016, la disparité salariale entre les sexes représente 18 milliards de dollars de revenus non distribués par année, ce qui équivaut à environ 2,5 % du produit intérieur brut de l'Ontario, soit une part identique au cumul de la contribution économique de l'industrie automobile et de l'industrie des pièces d'automobiles.

Où que ce soit, le fonctionnement optimal d'une économie repose sur l'exploitation pleine et entière des habiletés et de l'expérience de l'ensemble de la population. Nous allons toutes et tous devoir redoubler de détermination et d'action face au défi d'une telle exploitation complète afin de réduire et, ultimement, d'éliminer l'écart entre la réalité et cet objectif.

ATTEINDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE

La *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) énonce les critères que les employeurs doivent utiliser pour repérer la discrimination systémique entre les sexes en matière de rétribution du travail et pour l'éliminer. Tous les employeurs visés par la Loi doivent faire ce qui suit dans chacun de leurs établissements :

1 Repérer les catégories d'emplois, leur prédominance féminine ou masculine et leur taux de catégorie.

2 Déterminer la valeur du travail effectué par les membres d'une catégorie d'emplois en se fondant sur l'habileté, l'effort et la responsabilité qu'exige normalement l'accomplissement du travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles il est normalement effectué.

3 Établir des comparaisons entre chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine en utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, ou encore la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur*(cette dernière étant réservée au secteur public et ayant une application limitée).

4 Rajuster la rétribution des emplois au sein des catégories d'emplois à prédominance féminine sous-payées jusqu'à la porter à un niveau au moins identique à celui de la catégorie ou des catégories d'emplois à prédominance masculine comparables au sein de l'établissement.

5 Maintenir l'équité salariale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine, afin d'éviter la création de nouvelles disparités salariales ou la réapparition de disparités antérieures.

*** Nota :** Le Bureau de l'équité salariale continue de veiller à l'application des dispositions de la partie II de la Loi qui établissaient la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, lesquelles avaient été abrogées en 1996 avant d'être rétablies en 1997 sur ordre judiciaire.

À PROPOS DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

POUVOIRS CONFÉRÉS PAR LA LOI

La Commission de l'équité salariale a été constituée conformément à l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. 34, et elle est depuis maintenue aux termes du par. 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P7, dans ses versions successives (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 (le Bureau) et le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal).

La commissaire est 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 du Travail. Son mandat actuel expire

le 30 novembre 2017. L'administration du Tribunal est la responsabilité de la personne qui le préside.

Le ministre du Travail représente à la fois le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale au Conseil des ministres et devant ses comités, de même qu'à l'Assemblée législative et devant les comités de celle-ci. Le ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de l'exécution des mandats respectifs des deux entités, ainsi que de leur respect des politiques administratives du gouvernement. Il est aussi chargé d'examiner et d'approuver leur plan d'activités et leur rapport annuel, puis de les soumettre au Conseil de gestion du gouvernement.

ENGAGEMENTS GÉNÉRAUX

Le Bureau de l'équité salariale se voue à l'instauration d'un environnement inclusif et accessible, offrant à tout le monde le même accès à ses services, dans la dignité et le respect, et ce,

**LE PERSONNEL
DU BUREAU
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE SE
VOUE À FAIRE
RESPECTER LA
RÈGLE DU SALAIRE
ÉGAL POUR UN
TRAVAIL DE
VALEUR ÉGALE.**

VOICI NOS ENGAGEMENTS :



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 notre possible pour offrir un service d'excellente qualité qui réponde à toutes les attentes.



IMPACT

Nous influençons, nous renseignons et nous faisons appliquer la Loi, en vue d'atteindre et de maintenir l'équité salariale dans les lieux de travail de l'Ontario.



JONCTION

Nous faisons la jonction et la promotion des questions touchant l'équité salariale en créant des partenariats efficaces avec une variété de personnes et de groupes intéressés.

DESCRIPTION DES UNITÉS

BUREAU DE LA COMMISSAIRE

Nommée en vertu d'un décret de l'Assemblée législative, la commissaire est chef du Bureau de l'équité salariale et directrice générale de l'administration de la Commission de l'équité salariale, comme le prévoit la Loi. Responsable envers le ministre du Travail, elle établit l'orientation stratégique du Bureau et, de concert avec l'avocate du Bureau, voit à ce que celui-ci respecte son mandat législatif, ainsi que les principes généraux du droit administratif.

BUREAU DU DIRECTEUR

Le Bureau du directeur assure un leadership stratégique, financier et opérationnel. Il veille à établir les politiques et pratiques en matière de finances, de ressources humaines et d'approvisionnement, en plus de voir à ce que le fonctionnement du Bureau respecte les normes de la fonction publique de l'Ontario (FPO). Le directeur est par ailleurs chargé de développer et de maintenir les capacités organisationnelles du Bureau et de veiller au respect par celui-ci de ses engagements relatifs aux programmes issus des plans stratégique et opérationnel approuvés. Le directeur est le responsable de l'éthique pour l'organisme.

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 ont pour responsabilité d'enquêter sur les objections aux plans d'équité salariale et les plaintes concernant des contraventions à la Loi, puis d'arriver à un règlement les concernant. Les agentes et agents de révision négocient des règlements, s'il y a lieu, et rendent les ordres nécessaires, le cas échéant, pour obtenir la conformité à la Loi. L'Unité assure une surveillance proactive des employeurs et met son savoir-faire à la disposition des parties prenantes dans les lieux de travail afin de faciliter leurs processus d'équité salariale.

ADMINISTRATION, RECHERCHE ET LIAISON

Cette unité soutient la planification stratégique et opérationnelle nécessaire pour faire progresser l'équité entre les sexes de façon pratique et mesurable. Elle fournit des services de liaison et de relation avec les intervenants, de même que de gestion de site Web et de production de rapports statistiques; son travail 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 indispensables au Bureau pour la communication de statistiques transparentes, pertinentes et efficaces sur les dossiers.

SERVICES JURIDIQUES

Aux termes du protocole d'entente que la commissaire a conclu avec le ministre du Travail, le Bureau de l'équité salariale est tenu d'assurer ses propres services juridiques. Le Bureau emploie donc une avocate à temps plein et fait appel à des services juridiques externes en cas de besoin.

notamment par l'entremise des mesures d'adaptation prévues par la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. 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 politique en matière d'accessibilité assortie d'un plan de mise en œuvre pluriannuel qui sont disponibles sur son site Web.

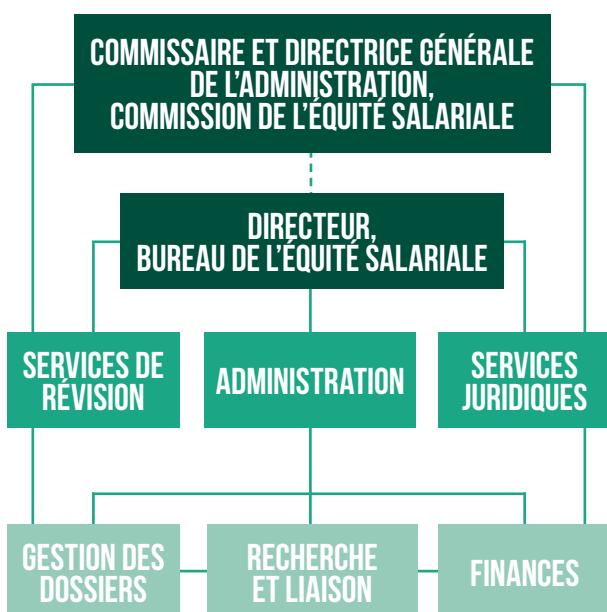
Le Bureau participe à la stratégie de diversité et d'inclusion du ministère du Travail en évaluant l'ensemble de ses politiques, programmes, lignes directrices et pratiques, afin de veiller à leur concordance avec les principes de diversité et d'inclusion.

Organisme désigné du ministère du Travail, le Bureau offre des services en français.

DOTATION EN PERSONNEL

La dotation en personnel du Bureau évolue sans cesse en raison des départs en retraite de cadres supérieurs et de nouveaux recrutements. Depuis mai 2016 et l'arrivée de notre nouveau directeur, nous avons accueilli 10 nouveaux collègues comme agentes et agents de révision. Nous continuons de veiller au transfert des connaissances grâce à une formation sur tous les aspects de la mise en œuvre de l'équité salariale et de l'application de la Loi.

Le personnel du Bureau se compose de 25 équivalents temps plein (ETP), répartis entre plusieurs unités opérationnelles de base. La commissaire est la seule personne à être nommée à son poste par décret.



4 EXÉCUTION DU MANDAT

LE BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE EXÉCUTE SON MANDAT PAR L'ENTREMISE DES ACTIVITÉS SUIVANTES :

- 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 en vue de leur mise à exécution;
- surveillance de la conformité des établissements aux dispositions de la Loi;
- 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;
- 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 dans les lieux de travail;
- réponse aux demandes du ministre ou de la ministre du Travail, de même que production de rapports et formulation de recommandations à son intention concernant l'équité salariale et les questions connexes.

APPLICATION : ENQUÊTES PROACTIVES ET RAPIDES SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Depuis 30 ans, nos activités de base, menées à notre initiative ou en réponse à des plaintes, ont produit des résultats utiles pour les employeurs, les personnes qu'ils emploient et leurs syndicats. Nos agentes et agents de révision enquêtent sur des plaintes pour prétendue contravention à la Loi, tout en aidant les parties prenantes dans les lieux de travail à régler les différends qui peuvent survenir lors de la mise en œuvre de la Loi ou encore de l'atteinte et du maintien de l'équité salariale.

L'agente ou l'agent de révision qui, lors d'une enquête, constate une contravention délivre un ordre à l'employeur concerné si celui-ci refuse de coopérer pour se mettre volontairement en situation de conformité. Les décisions des agentes et agents de révision doivent être affichées à un endroit bien en vue dans le lieu de travail, afin que les employées et employés puissent en prendre connaissance.

Quiconque est touché par une décision d'une agente ou d'un agent de révision peut demander une audience devant le

Tribunal de l'équité salariale. Le Bureau n'est pas 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.

L'Unité des services de révision reçoit jour après jour de personnes syndiquées ou non syndiquées, pour la plupart employées dans le secteur parapublic, des plaintes sur lesquelles elle fait enquête.

Le Bureau de l'équité salariale se consacre aussi à une vaste surveillance des employeurs. Ses divers programmes de surveillance ont pour but d'encourager les employeurs à évaluer leurs pratiques de rétribution et à les modifier au besoin en vue d'atteindre l'équité salariale. De plus, il amorce souvent la surveillance d'un employeur après le règlement d'une plainte sur laquelle il a fait enquête, s'il apprend que celui-ci n'a pas atteint ou maintenu l'équité salariale pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine au sein d'un établissement.

« L'ÉQUITÉ SALARIALE
EST UNE QUESTION
D'ARGENT,
CE QUI EST BIEN
PRATIQUE. C'EST UNE
AFFAIRE DE DOLLARS
ET DE CENTS. »

— **Brigid O'Reilly**, ancienne
commissaire à l'équité salariale.



En 2016-2017, nos activités de surveillance ont visé des organismes de réglementation du gouvernement de l'Ontario sur lesquels nous avions enquêté; de nouveaux employeurs en affaires depuis au moins trois ans; et des employeurs repérés dans le cadre du Programme pilote des écarts salariaux comme étant susceptibles de ne pas respecter l'équité salariale.

Toujours en 2016-2017, 1 237 personnes ont touché plus de 5,4 millions de dollars en rajustements de leur rétribution à la suite d'enquêtes que le Bureau a menées sur leurs lieux de travail. (Voir nos statistiques à la section 11).

PLAINTES REÇUES ET RÉGLÉES

Le Bureau de l'équité salariale a reçu 63 demandes de services de révision, autrement dit plaintes, dont 41 % émanait de syndicats ou de leurs membres et 56 % de personnes non syndiquées.

Le Bureau a clos les dossiers relatifs à quatre-vingt-treize plaintes concernant 60 lieux de travail. Pour quatre-vingt-huit de ces plaintes, la conformité a été

obtenue sans la délivrance d'un ordre. Soixante-seize pour cent des plaintes (soit 71 d'entre elles) visaient des organismes financés par le gouvernement.

Quarante pour cent (ou 2,4 millions de dollars) des ajustements accordés ont été menées à la suite des enquêtes sur les plaintes visant deux établissements du secteur parapublic. De plus, des ordres de mise en conformité ont dû être rendus à l'égard de six autres établissements du secteur parapublic.

DOSSIERS DE SURVEILLANCE OUVERTS ET FERMÉS

En 2016-2017, 213 nouveaux dossiers de surveillance ont été ouverts et 205 autres ont été fermés. La surveillance effectuée a mis en lumière la nécessité de verser environ 2,1 millions de dollars de rajustements salariaux à plus de 450 personnes. Sept surveillances ont donné lieu à la délivrance d'un ordre pour obtenir la mise en conformité.

DÉLAI DE FERMETURE DES DOSSIERS

Les agents et agents de révision poursuivent leurs efforts en vue de

réduire la durée de traitement des dossiers. Cette année, 92 % des dossiers ont été fermés en l'espace d'au plus 36 mois. Le délai médian écoulé avant le règlement d'une plainte s'est fixé à neuf mois et 65 % des plaintes ont été réglées en moins de 12 mois. Le délai médian écoulé avant la fermeture d'un dossier de surveillance pour sa part s'est fixé à sept mois et 60 % de ces dossiers ont été fermés en moins de 12 mois. Le Bureau s'est donné comme priorité de régler les anciens dossiers pour éviter de dépasser un délai de 24 mois.

La durée des enquêtes et le délai de fermeture des dossiers, qui restent une préoccupation prioritaire, ne cessent de baisser depuis 2013-2014. En 2013-2014, plus du tiers (36 %) des dossiers de plainte en cours de traitement avaient été ouverts plus de 24 mois auparavant; en 2016-2017, cette proportion est passée en-dessous du quart (22 %).

Au 31 mars 2017, seulement neuf dossiers de surveillance (5 %) avaient été ouverts plus de trois ans auparavant, par comparaison à 13 % en 2015-2016.



SONDAGE

En mars 2017, dans le cadre de ses activités de liaison et d'éducation, le Bureau a effectué un sondage auprès des syndicats et des employeurs liés par une convention collective arrivant à expiration en 2017 pour :

- les sensibiliser à la *Loi sur l'équité salariale* à l'occasion du 30^e anniversaire du Bureau;
- les informer des ressources et du soutien que le Bureau et son personnel peuvent leur fournir;
- se faire une idée de la manière dont ces parties abordent les questions d'équité salariale;
- évaluer l'usage que les parties font des ressources ou des outils que le Bureau met à leur disposition et la satisfaction qu'elles en tirent.

RECHERCHE ET LIAISON : PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES SEXES

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. Au fil des années, le Bureau a eu recours à une variété de moyens pour renseigner employeurs et employés, agents de négociation et autres parties intéressées sur la manière d'atteindre et de maintenir l'équité salariale.

SITE WEB

Notre site Web est un précieux moyen de communication. Il 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 3 469 durant l'exercice écoulé et les requêtes ont atteint un total de 181 549. Le site a été consulté par 25 568 personnes.

Le Bureau évalue en permanence les ressources qu'il affiche sur son site Web pour veiller à ce que l'information qu'elles contiennent demeure pertinente. Les ressources les plus populaires sont celles qui traitent du Programme pilote des écarts salariaux, de même la mini-trousse et le *Guide*

pour interpréter la *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*. Le site Web a été actualisé en 2016 et permettra au public d'accéder à de nouvelles ressources dès 2017-2018.

SÉANCES D'INFORMATION ET CONFÉRENCES

Toute l'équipe du Bureau, y compris la commissaire, participe, dans des contextes variés, à des activités qui sensibilisent le public, les parties prenantes dans les lieux de travail et les intervenants à l'équité salariale.

En février 2017, le Bureau a une fois de plus envoyé une importante délégation à la conférence annuelle de la Human Resources Professionals' Association (HRPA), tenue cette année à Toronto. Plusieurs de nos agentes et agents de révision ont distribué de l'information sur les exigences de la Loi et les services du Bureau aux personnes qui ont assisté à cette conférence. Les membres de la direction et du personnel du Bureau présents à notre kiosque y ont accueilli plus de 600 personnes. Le Bureau a par ailleurs fait une présentation d'une heure sur la manière de rendre les lieux de travail équitables pour toutes et tous grâce à l'équité salariale.

En mars 2017, l'Unité des services de révision a participé à la conférence de la section du sud-ouest de l'Ontario de la HRPA, tenue à Chatham, qui a réuni des membres de cette association établis à Chatham-Kent,

Windsor, Sarnia, London et alentour.

Enfin, le 31 mars 2017, le Bureau de l'équité salariale et le centre de relations patronales-syndicales de l'Université Ryerson (Centre for Labour Management Relations) ont collaboré à l'organisation d'une conférence sur le thème des prochains pas de l'Ontario vers l'autonomisation économique des femmes. Cette conférence a réuni divers spécialistes d'ici et d'ailleurs soucieux de se pencher sur les façons dont la transparence et la déclaration des salaires pourraient être utilisées en Ontario.

LIAISON ET RELATIONS AVEC LES INTERVENANTS

La commissaire agit chez nous et à l'étranger pour faire connaître aux personnes et groupes intéressés l'approche novatrice adoptée par le Bureau pour instaurer l'équité salariale et le rôle que joue l'équité salariale par rapport à la disparité plus générale de la rétribution du travail des hommes et des femmes. Durant l'exercice écoulé, elle a participé à plusieurs groupes de discussion sur l'équité salariale et fait des observations à différentes entités nationales et internationales sur le sujet, dont le Groupe de personnalités de haut-niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies, l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail de l'Ontario, le Groupe de travail des Nations Unies sur la question de la

« EN NOUS FONDANT SUR LE PROGRÈS QUE NOUS AVONS DÉJÀ RÉALISÉ, NOUS PRENONS D'AUTRES MESURES POUR ÉLIMINER LES OBSTACLES QUI PRÉVIENNENT LA PLEINE PARTICIPATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. »

— Kevin Flynn, ministre du Travail de l'Ontario, le 24 novembre 2016.

discrimination contre les femmes en droit et dans la pratique ou encore le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes.

En novembre 2016, la commissaire s'est rendue à Québec pour célébrer le 20^e anniversaire de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de la province du Québec. L'invitation à cette célébration atteste des liens étroits tissés entre les deux organismes.

Le 8 mars 2017, la commissaire a donné le discours principal lors d'un événement organisé par le réseau des femmes fonctionnaires de Toronto (Toronto Public Service Women's Network) pour marquer la Journée internationale des femmes, à l'occasion duquel le maire de Toronto lui a remis une proclamation reconnaissant cette journée dans sa ville.

Pour clore l'exercice, la commissaire s'est jointe à l'honorable Indira Naidoo-Harris, la toute première ministre de la Condition féminine de l'Ontario, dans le cadre de la délégation canadienne à la 61^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, qui s'est déroulée à New York du 13 au 24 mars 2017. Le thème de cette année, « L'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution » présentait un intérêt particulier pour l'Ontario et a facilité la prise de contact du Bureau avec d'autres entités qui œuvrent activement à l'atteinte de cet objectif.

BULLETIN ÉLECTRONIQUE « QUOI DE NEUF? »

Le Bureau diffuse des nouvelles et renseignements moyennant son bulletin électronique « Quoi de neuf? ». Ce bulletin bimestriel est diffusé à plus de 1 570

abonnés. De plus, son personnel transmet des renseignements généraux au public par téléphone ou par courriel, ce qu'il a fait en réponse à 700 demandes durant l'exercice écoulé.

CONTRIBUTION AUX PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

A. Journée de l'équité salariale

La Journée de l'équité salariale est tombée le 19 avril 2016. Pour contribuer à cette journée, le Bureau a commandé la production de documents éducatifs à l'intention du personnel enseignant, des bibliothécaires, des monitrices et moniteurs de camps de vacances et d'autres personnes qui encadrent des groupes d'enfants et de jeunes. Les plans de leçons, qui sont adaptés à divers groupes d'âge, visent à aider leur auditoire-cible à discuter de sujets tels que le genre, la justice, le salaire égal, l'équité salariale et d'autres notions et idées connexes.

B. Examen portant sur l'évolution des milieux de travail

L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail de l'Ontario mené par le ministère du Travail a porté sur la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et sur la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. En octobre 2016, la commissaire a fait des observations aux conseillers spéciaux de l'Examen en vue de recommander le transfert des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* qui mettent de l'avant le principe « à travail égal, salaire égal » à la *Loi sur l'équité salariale*. Le Bureau continue de suivre cet examen, car un grand nombre des thèmes émergents au sujet des relations dans les lieux de travail et les protections législatives influent indirectement sur la Loi et peuvent jouer sur son interprétation.

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 (PSPESS)** a connu son troisième cycle de subventions en 2016-2017. Ce programme nous aide à mieux comprendre la disparité salariale entre les sexes et les moyens d'optimiser le potentiel de gains des travailleuses de l'Ontario. Il y va de l'intérêt des parents qui travaillent, de la population active en général et de notre productivité économique globale.

L'appel de propositions lancé pour 2016-2017 portait sur une priorité précise, à savoir :

■ Prendre des mesures et mener des recherches pour explorer les problèmes de rémunération et les disparités liés aux nouvelles conditions de travail en Ontario. À l'issue d'un processus concurrentiel, deux propositions ont été subventionnées :

1 Celle de Tammy Schirle, de l'Université Wilfrid Laurier, aidée d'Ana Ferrer et d'Andres Arcila de l'Université de Waterloo. Leur recherche a cherché à voir dans quelle mesure les écarts salariaux entre les sexes au sein des catégories professionnelles d'un secteur industriel reflètent les différences au niveau des habiletés ou compétences que les personnes utilisent dans leur emploi.

2 Celle de Julie Maher et Christina Lessels, du Réseau ontarien pour la santé des femmes. Elles ont consulté des femmes immigrantes pour en savoir davantage sur les déterminants interconnectés qui jouent sur leur vécu de la disparité salariale. Leur recherche a porté sur les obstacles à l'équité en matière d'emploi, y compris leur incidence sur la vie des immigrantes, mettant en évidence des constatations propres à certaines communautés, le cas échéant.

5 EFFETS DE L'ÉQUITÉ SALARIALE



**EN 2016-2017,
PLUS DE
5,4 MILLIONS
DE DOLLARS DE
RAJUSTEMENTS
SALARIAUX
ONT EU LIEU
À L'ISSUE
D'ENQUÊTES
SUR L'ÉQUITÉ
SALARIALE.**

Depuis 2011, le Bureau de l'équité salariale a enquêté sur plus de 722 plaintes et assuré plus de 1 113 surveillances d'employeurs. Ces six dernières années, il a exigé des rajustements salariaux d'une valeur d'environ 27,4 millions de dollars. Plus de 8 400 personnes travaillant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine ont bénéficié de ces rajustements.

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	TOTAL
DOSSIERS DE PLAINTES CLOS	170	171	99	100	89	93	722
DOSSIERS DE SURVEILLANCE CLOS	275	177	120	128	208	205	1 113
RAJUSTEMENTS (EN MILLIONS DE DOLLARS)	2,6 \$	3,4 \$	4,3 \$	5,1 \$	6,8 \$	5,4 \$	27,4 \$*
BÉNÉFICIAIRES DES RAJUSTEMENTS	N. D.	1 247	1 944	2 076	1 899	1 237	8 403

* Nota : Différence due à l'arrondissement.

6 MESURES DU RENDEMENT

En 2016-2017, le Bureau de l'équité salariale a comme toujours assuré ses services avec fierté, dans l'intérêt public, en aidant les particuliers, les entreprises et les syndicats à se renseigner sur la conformité à la *Loi sur l'équité salariale*. Il a adopté des processus lui permettant de repérer et d'effectuer les améliorations à ses services

susceptibles de le rapprocher de ses objectifs de rendement clés. La direction a continué, de concert avec son personnel, à déterminer les améliorations à mettre en œuvre pour optimiser le rendement. En 2016-2017, le Bureau a connu un important roulement de personnel; malgré cela, il a atteint la plupart de ses objectifs en matière de rendement.

LE BUREAU ASSURE SES SERVICES DE FAÇON PROFESSIONNELLE, INTÈGRE ET TRANSPARENTE, COMME EN ATTESTENT SES MESURES DU RENDEMENT.

PROGRAMME : ÉQUITÉ SALARIALE	MESURES	RÉSULTATS EN 2015-2016	OBJECTIFS POUR 2016-2017*	RÉSULTATS EN 2016-2017
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et les employées et 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	84 %	85 %	91 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se mettre en conformité	Nombre de cas réglés	302	340	302
Prestation des services du programme de façon rapide, professionnelle, compétente et rentable	Temps consacré au règlement des dossiers (plaintes et surveillance)	88 % DES DOSSIERS < 3 ANS	90 % DES DOSSIERS < 3 ANS	93 % DES DOSSIERS < 3 ANS
	% de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 mois	55 %	80 %	81 %

* Les objectifs avaient été fixés avant plusieurs changements intervenus en cours d'exercice au niveau du personnel de l'Unité des services de révision.

Le Bureau a conscience des attentes du public, qui sont élevées et qui incluent : des services relatifs à l'équité salariale qui sont faciles d'accès, et fournis en temps utile; la rapidité dans la réponse aux questions et la suite donnée aux préoccupations soulevées; l'offre de renseignements

clairs, exacts et fiables; un traitement équitable et courtois par du personnel bien informé; la possibilité de donner son avis sur les services reçus et d'obtenir une rétroaction, s'il y a lieu; et enfin, la protection des renseignements personnels et de la vie privée.

7 RÉSULTATS FINANCIERS 2016-2017



LE BUREAU A ASSURÉ LA QUALITÉ DES PROGRAMMES DANS LE CADRE DE SES DÉCISIONS ET OPÉRATIONS FINANCIÈRES ET ADMINISTRATIVES.

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.

La 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 comme à un contrôle des dépenses et ses gestionnaires sont responsables tant du respect des pratiques établies en gestion que de l'utilisation des

deniers publics à des fins autorisées.

À la section 3.5.1, « Divulgation de la rémunération », de la Directive concernant les organismes et les nominations publiée en octobre 2015, le Conseil de gestion du gouvernement préconise que la rémunération des personnes nommées figure dans le rapport annuel. Le salaire annuel de la commissaire était de 167 650 \$. Par ailleurs, depuis le 1^{er} avril 2015, les dépenses de la commissaire sont affichées chaque trimestre sur le site Web du Bureau, conformément à la ligne directrice sur l'affichage public des renseignements sur les dépenses (17 mars 2015) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

EXERCICE 2016-2017 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

COMPTES	BUDGET DE FIN D'EXERCICE, BAIL COMPRIS	FIN D'EXERCICE (CHIFFRES RÉELS)	ÉCART	% D'ÉCART
SALAIRS ET TRAITEMENTS	2 241,1	2 030,9	216,2	9,6 %
AVANTAGES SOCIAUX	266,1	264,4	1,7	0,6 %
AUTRES CHARGES DIRECTES DE FONCTIONNEMENT (OCDF)				
TRANSPORT ET COMMUNICATIONS	50,0	46,9	3,1	6,2 %
SERVICES	365,8	515,0	(149,2)	-40,8 %
FOURNITURES ET MATÉRIEL	20,0	28,8	(8,8)	-44,0 %
OCDF TOTALES	435,8	590,7	(154,9)	-35,5 %
PROGRAMME DE SUBVENTIONS POUR LES PROJETS VISANT L'ÉQUITÉ SALARIALE ENTRE LES SEXES	50,0	45,8	4,2	8,4 %
TOTAL GÉNÉRAL	2 999,0	2 931,8	67,2	2,2 %

ÉNONCÉ DES RESPONSABILITÉS

Le rapport annuel du Bureau de l'équité salariale pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2017 a été établi en vue de sa présentation au ministre du Travail, conformément à la directive publiée par le Conseil de gestion du gouvernement en juin 2016, en anglais seulement¹, à l'intention des organismes provinciaux quant à la manière de produire leurs rapports annuels.

Le Bureau de l'équité salariale étant un organisme du ministère du Travail, son rapport annuel est assujetti aux exigences minimales en matière de rapport du point 1.9.9 *Rapport annuel des tribunaux décisionnels et des organismes de réglementation et autres organismes provinciaux sans conseil d'administration* (avril 2017) 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 du rendement opérationnel;**
- **analyse du rendement financier;**
- **nominations et durée des mandats;**
- **évaluation du rendement, buts atteints ou non et mesures prévues.**



Les tribunaux décisionnels et les organismes de réglementation sans conseil d'administration doivent présenter leur rapport annuel au ministre dans les 90 jours suivant la fin de l'exercice. Le ministre doit approuver le rapport annuel d'un organisme et, si la loi l'exige, le déposer devant l'Assemblée législative dans les 60 jours suivant sa date de réception au ministère. De plus, le rapport annuel doit être accessible sur le site Web de l'organisme provincial ou du gouvernement dans les 30 jours suivant son approbation par le ministre ou son dépôt devant l'Assemblée législative, si la loi l'exige.

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*. Ils comprennent le

rapport financier du gouvernement de l'Ontario, de même que les rapports financiers de tous les ministères. Selon le cadre de délégation du ministère du Travail, des pouvoirs financiers sont conférés au Bureau. Ainsi, le Bureau doit attester chaque année 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.

¹ *Guide to Developing Business Plans and Annual Reports For Provincial Agencies*.

9 JALONS IMPORTANTS

1985

■ Le **2 juillet 1985**, le gouvernement annonce son intention d'instaurer l'équité salariale dans la fonction publique de l'Ontario. Parallèlement, un groupe d'étude interministériel s'attelle à l'élaboration de solutions envisageables pour mettre en œuvre l'équité salariale dans les secteurs privé et parapublic. Le **19 novembre 1985**, l'honorable Ian Scott, procureur général et solliciteur général (1985-1990), présente le Livre vert sur l'équité salariale à l'Assemblée législative.

1986

■ Le **11 février 1986**, l'honorable William Wyre, ministre du Travail, dépose le projet de loi 105 destiné à établir l'équité salariale pour les personnes travaillant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine dans le secteur public. Parallèlement, le gouvernement constitue la Commission consultative sur l'équité salariale, formée de trois membres, de même que deux groupes spécialement chargés de conseiller le premier ministre sur l'équité salariale, les membres de l'un représentant les employeurs et ceux de l'autre, les travailleurs. Des employeurs et des syndicats, des groupements de femmes et d'autres intervenants en faveur de l'équité salariale participent aux consultations publiques sur le livre vert et des observations. Le **24 novembre 1986**, le projet de loi 154, *Loi portant établissement de l'équité salariale dans le secteur parapublic et dans le secteur public*, est déposé à l'Assemblée législative en vue de sa première lecture.

1987

■ Le 3 février 1987, le projet de loi 154 passe en deuxième lecture. Le 1^{er} avril 1987, le gouvernement propose, avec succès, d'incorporer le projet de loi 105 au projet de loi 154. Le 15 juin 1987, le projet de loi 154 passe en troisième lecture et il est adopté à l'unanimité. Le 29 juin 1987, le projet de loi 154 obtient la sanction royale sous un nouveau titre.

1988

■ La loi à laquelle le projet de loi 154 a donné naissance est proclamée en vigueur le **1^{er} janvier 1988**, sous le titre *Loi de 1987 sur l'équité salariale*. George Podrebarac, alors sous-ministre de l'Éducation, est chargé de mettre sur pied une Commission de l'équité salariale indépendante, formée de deux composantes : d'une part, le Bureau de l'équité salariale, responsable de l'administration et de l'application de la Loi et, d'autre part, le Tribunal de l'équité salariale, responsable de trancher les différends que l'application de la Loi peut engendrer.

1989

■ Brigid O'Reilly est nommée à la tête du Bureau de l'équité salariale comme commissaire et Beth Symes est nommée présidente du Tribunal de l'équité salariale.

■ En **juin 1989**, vingt et une personnes représentant neuf provinces et territoires du Canada se joignent aux membres du Bureau de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale à l'occasion de la première conférence intergouvernementale sur l'équité salariale.

1990

■ La Loi a fixé au **1^{er} janvier 1990** la date d'affichage obligatoire d'un programme d'équité salariale par tous les employeurs du secteur public et par les employeurs du secteur privé employant plus de 500 personnes en Ontario.

1991

■ La Loi a fixé au **1^{er} janvier 1991** la date d'affichage obligatoire d'un programme d'équité salariale par tous les employeurs du privé qui employaient entre 100 et 499 personnes en 1987.

■ En **1991**, des consultations sont organisées pour étudier quelles méthodes de comparaison indirecte des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine pourraient venir compléter la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre prévue par la Loi. Le Bureau met à contribution son savoir-faire, sa recherche et ses conseils.

■ En **décembre 1991**, le gouvernement dépose le projet de loi 168 portant modification de la Loi de 1987 sur l'équité salariale. Ce projet de loi vise à établir deux méthodes de comparaison additionnelles – celle de la valeur proportionnelle et de la comparaison avec des établissements de l'extérieur – mais il ne passe pas en 2^e lecture.

■ Crédit des Services d'intervention juridique en matière d'équité salariale.

1992

■ La Loi a fixé au **1^{er} janvier 1992** la date d'affichage obligatoire d'un programme d'équité salariale par les employeurs du secteur privé qui employaient entre 50 et 99 personnes en 1987 et qui avaient choisi d'afficher un tel programme.

■ Le gouvernement tente une deuxième fois d'établir la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et celle de la comparaison avec des établissements de l'extérieur en déposant le projet de loi 102, qui lui est passé en première et en deuxième lecture.

IL EST TEMPS DE RECADRER NOS PERCEPTIONS ET D'AMENER LES RESPONSABLES DU GOUVERNEMENT, DES ENTREPRISES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE À ŒUVRER ENSEMBLE POUR CRÉER EN ONTARIO UNE ÉCONOMIE QUI TRAITE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR UN PIED D'ÉGALITÉ.

—Traduction d'un extrait d'un rapport publié en avril 2014 par la Equal Pay Coalition et le Centre canadien des politiques alternatives.

1993

■ La Loi a fixé au **1^{er} janvier 1993** la date d'affichage obligatoire d'un programme d'équité salariale par les employeurs du secteur privé qui employaient entre 10 et 49 personnes en 1987 et qui avaient choisi d'afficher un tel programme.

■ En **janvier 1993**, le Bureau comparaît devant le Comité permanent de l'administration de la justice pour faire des observations au sujet du projet de loi 102. Le **1^{er} juillet 1993** voit la proclamation en vigueur de la loi issue du projet de loi 102, la *Loi de 1993 sur l'équité salariale*. Grâce aux trois méthodes de comparaison ainsi prévues, 420 000 personnes additionnelles travaillant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine dans les secteurs privé et parapublic bénéficient dès lors des exigences d'équité salariale.

■ Phyllis Gordon est nommée présidente du Tribunal de l'équité salariale, en remplacement de Ralph Polombo, qui avait assuré cette présidence par intérim.

1994

■ En 1994, le Bureau surveille une proposition de modification mineure à la Loi, laquelle vise à autoriser les organismes du secteur public constitués entre le 1^{er} janvier 1988 et le 1^{er} juillet 1993 à utiliser la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et celle de la comparaison avec des établissements de l'extérieur. Cette modification est contenue dans un projet de loi « omnibus », la *Loi modifiant les lois de l'Ontario en ce qui a trait à la fourniture de services au public, à l'administration des programmes gouvernementaux et à la gestion des ressources gouvernementales*, laquelle obtient la sanction royale le **9 décembre 1994**.

1995

■ Tout au long de **1995**, le Bureau poursuit l'élaboration de matériels d'éducation et de formation destinés à faciliter la compréhension des exigences de la Loi, en particulier en ce qui a trait au maintien de l'équité salariale et à l'utilisation de la méthode de comparaison avec des établissements de l'extérieur par les employeurs du secteur public admissibles.

■ Le Bureau lance son premier programme de surveillance proactive dans le cadre duquel il vérifie la conformité à la Loi des pratiques de rétribution de 500 employeurs du secteur privé.

■ Le financement des Services d'intervention juridique en matière d'équité salariale est supprimé.

1996

■ Le **31 janvier 1996**, Ann Peer succède à Brigid O'Reilly comme commissaire à l'équité salariale.

■ La *Loi de 1995 sur les économies et la restructuration* est adoptée. Son annexe J modifie la *Loi de 1993 sur l'équité salariale* en abrogeant à compter du 1^{er} janvier 1997 les dispositions autorisant l'utilisation de la méthode de comparaison avec les établissements de l'extérieur. Les employeurs du secteur public visés par un ordre de mise en conformité basé sur les résultats d'une telle comparaison se voient accorder jusqu'au **30 septembre 1996** pour procéder aux rajustements nécessaires, soit un minimum de 3 % de leur masse salariale de 1993, soit le montant requis pour atteindre l'équité salariale, selon celui des deux montants qui était le moindre. Le gouvernement plafonne à 500 millions de dollars les responsabilités qui pourraient lui incomber en matière d'équité salariale dans le secteur parapublic.

■ Le gouvernement nomme M^{me} Jean Read à la tête de l'examen de la *Loi de 1993 sur l'équité salariale* prévu par cette dernière. Le Bureau est consulté et fournit des conseils durant ce processus. Le **5 juillet 1996**, M^{me} Read publie son rapport, lequel contient 21 recommandations portant principalement sur trois domaines, à savoir les exigences et responsabilités de maintien de l'équité salariale, l'administration de la Loi et le règlement judiciaire des différends.

■ Plusieurs syndicats contestent l'annexe J devant la Cour divisionnaire, alléguant qu'elle contrevient aux droits garantis par la Charte canadienne des droits et libertés.

1997

■ Au début de **1997**, le Bureau connaît une restructuration en profondeur qui se traduit par d'importantes coupures dans son personnel et ses ressources.

■ Une seule personne est désignée pour diriger ce qui était jusqu'alors trois directions distinctes du Bureau – Fonctionnement, Services de révision, de même qu'Éducation et communications.

■ La Cour divisionnaire rend son jugement dans l'affaire *SEIU Local 204 v. Attorney General (Ont.)*, concluant que l'annexe J viole bien l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Le gouvernement n'interjette pas appel de ce jugement, mais maintient son plafond de financement.

1998

■ Le Bureau axe ses efforts sur l'apport aux employeurs du secteur parapublic de l'aide dont ils peuvent avoir besoin pour rétablir l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison avec des établissements de l'extérieur.

L'ONTARIO EST L'UN DES DEUX SEULS GOUVERNEMENTS AU CANADA À AVOIR UNE LOI QUI VISE PRÉCISEMÉNT ET SPÉCIFIQUEMENT À ÉTABLIR L'ÉQUITÉ SALARIALE, QUI VISE LES EMPLOYEURS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ ET QUI PORTE CONSTITUTION D'UN ORGANISME CHARGÉ DE SON APPLICATION.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ÉTAIT PROBABLEMENT LA LOI EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE LA PLUS AMBITIEUSE DE SON ÉPOQUE.

— Extrait du rapport publié en 2004 par le Groupe de travail sur l'équité salariale constitué par le gouvernement fédéral (*L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*).

■ En **octobre 1998**, le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale organisent ensemble la célébration du 10^e anniversaire de la Loi, laquelle rassemble bon nombre de personnes et groupes intéressés, de même que des membres de leur personnel et de leur direction, en cours ou passés.

1999-2001

■ En **1999**, le gouvernement verse, de façon rétroactive au 1^{er} janvier 1998, les rajustements salariaux dus aux personnes qui travaillaient pour les employeurs du secteur parapublic ayant utilisé la méthode de la comparaison avec des établissements de l'extérieur pour établir l'équité salariale. Il exclut tout financement ultérieur.

■ En **2000**, le Tribunal de l'équité salariale décide dans l'affaire *Kensington Village Nursing Home v. SEIU Local 220* qu'un employeur ne peut pas évoquer l'absence de financement gouvernemental comme défense pour son défaut de verser les rajustements salariaux requis. Plusieurs syndicats contestent cette absence de financement comme constituant une contravention à la Charte.

■ En **2000**, la responsabilité des programmes d'éducation et de règlement des différends est confiée à un seul chef des programmes.

■ Mary Ellen Cummings est nommée présidente du Tribunal de l'équité salariale.

■ Le ministère du Travail envisage la réforme de divers organismes, incluant l'instauration de nouvelles mesures de responsabilisation. Celle-ci donne lieu à l'examen d'une dizaine d'organismes qui interviennent sur les lieux de travail, y compris le Bureau, de même qu'à l'étude d'une possible fusion du Bureau avec le ministère sous forme d'une direction spécialisée.

■ En 1999, 2000 et 2001, le Bureau élaboré et distribue des ressources éducatives clés pour aider les employeurs, les employés et les agents de négociation à atteindre et à maintenir l'équité salariale.

2002

■ Le Bureau participe aux activités du Groupe de travail sur l'équité salariale constitué par le gouvernement fédéral et chargé de tenir des consultations publiques sur la mise en œuvre de l'équité salariale au niveau fédéral. Le Groupe de travail l'invite à plusieurs réunions et le Bureau lui fait des observations par écrit. Des documents éducatifs sont diffusés par voie électronique, ce qui rend la sensibilisation des intéressés plus aisée et plus vaste.

2003

■ La sensibilisation à l'équité salariale et les activités visant à établir cette dernière augmentent en **2003** en raison de plusieurs décisions clés rendues par le Tribunal canadien des droits de la personne,

d'une entente sur l'équité salariale négociée entre le gouvernement fédéral et un syndicat du secteur public, et enfin, de la constitution en Colombie-Britannique d'un groupe de travail chargé d'explorer les stratégies envisageables pour établir l'équité salariale. En Ontario, une deuxième contestation fondée sur la Charte de la décision du gouvernement de plafonner le financement de l'équité salariale est réglée de façon extrajudiciaire, notamment par le versement de 414 millions de dollars sur six ans aux organismes de paiements de transfert de certains secteurs.

■ Le Bureau aide les ministères et les organismes de paiement de transfert avec l'élaboration de documents liés à la mise en œuvre des modalités du règlement dans le respect de la Loi. Le Bureau est en communication régulière avec les ministères concernés, afin de promptement repérer et régler tout problème lié aux protocoles du règlement et à leur exécution.

2004

■ En **2004**, le groupe de travail fédéral publie son rapport, de 550 pages. Intitulé « L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental », il contient 113 recommandations pour la mise sur pied d'un modèle proactif, prenant appui sur la loi et l'expérience ontariennes.

■ Anne Peers prend sa retraite du poste de commissaire au début de **2004** et Emanuela Heyninck est nommée pour lui succéder à la fin du mois de novembre.

2005

■ À l'issue d'un processus de vérification interne et après avoir consulté aussi bien son personnel que des spécialistes de l'extérieur, le Bureau décide de revoir ses priorités, de manière à axer ses ressources limitées sur les activités les plus à même de lui permettre de s'acquitter de son mandat, et notamment d'influer sur les employeurs du secteur privé qui sont encore pour la plupart en contravention à la Loi, par ignorance et manque de ressources. Un projet pilote est lancé pour rationaliser l'ouverture des dossiers et un système électronique est mis en place pour les gérer.

2006-2007

■ **Durant 2006 et 2007**, le Bureau prend l'engagement d'accroître ses activités de surveillance proactive de la situation de conformité des employeurs et de les mener de façon plus régulière. Ainsi, il a d'abord visé le secteur des hôtels, motels et commerces de détail afin d'y assurer des conditions d'égalité de concurrence, et ce, à l'échelle de la province, par zones géographiques. Cette surveillance débute dans la région de Hamilton-Wentworth en 2007.

■ En **janvier 2007**, le Bureau lance un outil de formation en ligne, destiné à aider les employeurs à autogérer leur processus d'équité



Le présent e-guide vise à informer les employeurs et à les aider à éviter les violations de la Loi sur l'équité salariale. Il a été élaboré par le Tribunal de l'équité salariale pour aider les employeurs à mieux comprendre, évaluer et faire respecter la loi.

salariale. Cet outil a remporté deux prix GEM du ministère du Travail dans la catégorie « Innovation ».

2008-2009

■ Les activités de surveillance dans le secteur des hôtels, motels et commerces de détail sont élargies aux régions de Peel et Durham.

■ Les **4 et 5 novembre 2008**, le Bureau de l'équité salariale célèbre son 20^e anniversaire en organisant une conférence d'une journée et demie sur le thème « Les femmes dans la population active : ouvrir les portes, fermer l'écart », laquelle 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. Le Bureau fait des observations au Comité permanent de la politique sociale que le gouvernement a chargé d'examiner la *Loi de 2009 sur la réduction de la pauvreté*, recommandant que l'élaboration d'un cadre pour l'initiative de réduction de la pauvreté tienne compte d'une analyse des questions touchant les femmes et l'égalité des sexes.

2010

■ En 2010-2011, le Bureau fait un sondage auprès des organismes du secteur parapublic qui utilisent la méthode de comparaison avec des établissements de l'extérieur pour se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*. Il envoie un questionnaire à 3 700 employeurs visés par un ordre de comparaison moyennant cette méthode. Il diffuse le compte rendu des résultats de ce sondage aux ministères qui financent les organismes en question.

2011

■ En **janvier 2011**, le Bureau de l'équité salariale lance le Programme pilote des écarts salariaux, afin de recueillir de l'information sur ces écarts au sein des organismes non syndiqués du secteur privé de l'Ontario. Il invite les employeurs qui emploient 500 personnes ou plus à lui fournir des données de base sur leurs effectifs et leur rétribution. Le but est une sensibilisation accrue à la disparité salariale entre les sexes et l'obtention de données plus fiables pour mieux cibler de futurs efforts d'éducation et d'application de la Loi.

2012

■ Le Bureau achève sa surveillance des employeurs dans le secteur des hôtels, motels et commerces

de détail. Celle-ci lui a permis de communiquer avec plus de 4 000 employeurs pour déterminer leur degré de conformité à la Loi et, au besoin, faire appliquer les dispositions de celle-ci.

■ La portée du Programme pilote des écarts salariaux est élargie pour englober les employeurs qui emploient entre 250 et 500 personnes.

2013

■ En **2013** débute la surveillance des employeurs chez lesquels la première phase du Programme pilote des écarts salariaux a révélé des contraventions à la Loi, de même que celle des employeurs qui n'ont pas répondu à la demande de données du Bureau.

■ En **2013**, le Bureau publie le *Guide pour interpréter la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*. Ce guide, qui remplace tous les documents d'interprétation antérieurs, offre une consolidation de la jurisprudence du Tribunal de l'équité salariale et autres tribunaux, de même que des décisions du Bureau. En plus de sa vaste distribution, ce guide est rendu accessible en ligne.

2014

■ La surveillance des organismes réglementés de l'Ontario débute en **2014**. Les résultats des deux précédentes initiatives de surveillance sont analysés et font l'objet de rapports. Le Bureau commence à faire connaître les rajustements payables d'après ses activités de surveillance. Il lance aussi des activités de liaison par lesquelles il transmet des renseignements sur la conformité à la Loi à 14 000 entreprises.

■ En **2013-2014**, le Bureau actualise ses documents d'information à l'intention des petites et moyennes entreprises, les regroupant dans une mini trousse accessible au public.

■ Le Bureau fait des observations à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario dans le cadre de ses consultations sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises, y compris sur la mise en œuvre des exigences de divulgation de pareille représentation par les entreprises cotées en bourse. Il fait aussi des observations au ministère du Travail au sujet du salaire minimum en vigueur en Ontario.

**POUR ATTIRER
L'ATTENTION SUR
LA QUESTION DE
LA DISPARITÉ
SALARIALE, LE
GOUVERNEMENT
A MARQUÉ
LA PREMIÈRE
JOURNÉE
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE LE
16 AVRIL 2015.**

« NOUS AVONS EU UN TRÈS BON DÉPART. NOUS AVONS ENTREPRIS UN CHANGEMENT SOCIAL IMPORTANT. NOUS SOMMES EN TRAIN D'ACCOMPLIR QUELQUE CHOSE QUI EST BIEN, JUSTE ET IMPORTANT POUR LES FEMMES, ET JE CROIS QUE NOUS LE FAISONS D'UNE FAÇON QUI PERMETTRA À L'ÉCONOMIE ONTARIENNE DE PRENDRE SON ESSOR, DE PROSPÉRER ET DE CRÉER DES EMPLOIS. » — Ian Scott, procureur général / solliciteur

général de l'Ontario (1985-1990), lors de la troisième lecture de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, le 15 juin 1987.

■ Le **16 avril 2014**, Journée de l'équité salariale en Ontario, le Bureau est invité à animer une table ronde pour discuter de la disparité salariale entre les sexes. Cette table ronde rassemble un vaste éventail d'intervenants du milieu patronal et syndical, de divers groupes de pression et du gouvernement. Un résumé des discussions est remis aux participants, de même qu'au ministre du Travail et à la ministre déléguée à la Condition féminine.

■ En **2014**, le Bureau lance son premier Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes. Sa demande de propositions appuie la priorité gouvernementale qu'est la croissance économique en contribuant à une meilleure compréhension de la disparité salariale et de la manière d'optimiser le potentiel de gains des travailleuses. À l'issue d'un processus concurrentiel, trois propositions sont subventionnées : celle de la Ontario Undergraduate Student Alliance, celle de Miana Plesca, de l'Université de Guelph et celle de Tammy Schirle, de l'Université Wilfrid Laurier.

2015

■ Le Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes entame son deuxième cycle. À l'issue d'un processus concurrentiel, trois propositions sont subventionnées : celle de Kendra Coulter, de l'Université Brock, en association avec Andrés Arcila-Vásquez et Ana Ferrer, celle de Tammy Schirle, de l'Université Wilfrid Laurier et celle de Paul Millar en association avec Jane Barker, de l'Université Nipissing.

■ En **avril 2015**, le ministre Flynn nomme la commissaire comme l'un des quatre membres du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Le Bureau a fourni des services de soutien administratif et de recherche pour cette Stratégie, comme le prévoit le mandat du Comité directeur.

■ L'Ontario marque la Journée de l'équité salariale le **20 avril 2015**. Pour promouvoir cette Journée, le Bureau a organisé, de concert avec la Commission ontarienne des droits de la personne, une rencontre consacrée à l'examen des écarts salariaux entre les sexes, sous l'angle de leurs retombées sur divers groupes de femmes. Il a fourni un résumé de cette rencontre à l'ensemble des personnes qui y ont participé, de même qu'au ministère du Travail et à la ministre déléguée à la Condition féminine.

■ Le **26 mai 2015**, le Bureau entame la surveillance d'environ 350 employeurs en activité depuis moins de cinq ans.

■ En **septembre 2015**, le Bureau s'associe au centre de relations

patronales-syndicales de l'Université Ryerson (Centre for Labour Management Relations) pour étudier l'actualisation de l'équité salariale.

■ En **novembre**, la commissaire est invitée à rencontrer des groupes gouvernementaux et de revendication en Allemagne pour leur parler de l'expérience du Bureau concernant la mise en œuvre de l'équité salariale.

■ En **octobre** 2015, le Comité directeur publie un document d'information et deux documents de consultation, l'un visant les particuliers, l'autre les organismes. Des consultations ont lieu dans 14 régions sous forme de réunions publiques et de rencontres avec des intervenants clés.

2016

■ En **mars 2016**, la commissaire fait partie de la délégation canadienne à la 60^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies.

■ Le **19 avril 2016**, l'Ontario marque la 3^e Journée de l'équité salariale. À cette occasion, le Bureau diffuse auprès du personnel enseignant, des bibliothécaires et des monitrices ou moniteurs de camps de vacances une série de documents éducatifs à l'intention des élèves des cycles primaire à intermédiaire.

■ Le **4 mai 2016**, la commissaire comparaît devant le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes, à Ottawa. Elle y fait une déclaration et présente un mémoire contenant des recommandations relatives à la mise en œuvre de l'équité salariale.

■ En **août 2016**, le gouvernement publie le rapport final du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, lequel renferme 20 recommandations. Ce rapport souligne le rôle important que joue l'équité salariale par rapport à l'objectif plus général de l'autonomisation économique des femmes et à l'élimination de la disparité salariale entre les sexes. Le gouvernement constitue le Groupe de travail de l'Ontario pour l'équité salariale entre les sexes, chargé d'étudier plus en détail certaines recommandations du Comité, y compris une éventuelle réforme de la *Loi sur l'équité salariale*.

■ Le **5 octobre 2016**, le gouvernement fédéral répond au Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des communes et s'engage à déposer une loi fédérale sur l'équité salariale en 2018.

■ En **novembre 2016**, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de la province du Québec fête son 20^e anniversaire.



L'honorable Elizabeth Dowdeswell, lieutenant-gouverneure de l'Ontario (à gauche) et la commissaire à l'équité salariale, Emanuela Heyninck (à droite).

2017 – 30^È ANNIVERSAIRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

■ Le 25 janvier 2017, le Bureau de l'équité salariale donne le coup d'envoi d'une série d'événements prévus pour marquer le 30^È anniversaire de l'adoption en Ontario de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*.

RÉCEPTION EN L'HONNEUR DU 30^È ANNIVERSAIRE

Une réception dans les locaux du Centre du patrimoine ontarien, à Toronto, rend hommage aux efforts immenses et infatigables déployés par quantité de personnes et d'organismes qui se vouent à l'équité salariale en Ontario.

Y assistent l'honorable Elizabeth Dowdeswell, lieutenant-gouverneure de la province et le ministre du Travail, l'honorable Kevin Flynn. La soirée rassemble de nombreuses personnes qui ont contribué à faire une réalité de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*.

Parmi les convives :

- Divers membres de l'ancien comité ontarien sur la situation de la femme (Ontario Committee on the Status of Women, 1971-1985).
- D'anciens membres de la Commission consultative sur l'équité salariale.
- D'anciens ministres du Travail et membres de l'Assemblée législative de l'Ontario (1985-1990), de même que des élus provinciaux en fonctions.
- D'anciens cadres de la Commission de l'équité salariale.
- La présidente du Tribunal de l'équité

salariale, des personnes qui l'ont présidé et d'autres qui y siègent ou y ont siégé.

- La personne qui préside et celles qui ont présidé la Equal Pay Coalition.
- Divers membres de la Fédération du Travail de l'Ontario, de la section locale 1998 du Syndicat des Métallos, de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, section de l'Ontario, des Business and Professional Women's Clubs of Ontario et de l'organisme Association of Toronto Midwives.
- Des universitaires (la directrice du Rotman's Institute for Gender and the Economy et des membres du Centre for Labour Management Relations de Ryerson); des bénéficiaires du Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes (des universités Nipissing et Brock et du Réseau ontarien pour la santé des femmes), de même que des membres du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes en 2015-2016.
- Divers membres d'organismes clés œuvrant en faveur de l'égalité des femmes : UN HeForShe Campaign (Université de Waterloo), Catalyst, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, Réseau des femmes exécutives, Lean In Canada, Alliance féministe pour l'action internationale (AFA) et Deloitte.
- Le sous-ministre de l'Éducation, la sous-ministre et la sous-ministre adjointe du Travail, de même que divers membres du Groupe de travail sur l'équité salariale du ministère du Travail.



Mme Ursula Franklin

SALLE DE LECTURE URSULA FRANKLIN POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 8 mars 2017, Le Bureau de l'équité salariale inaugure officiellement la Salle de lecture Ursula Franklin pour l'équité salariale. Mme Franklin était une scientifique, la première professeure à la Faculté de génie de l'Université de Toronto et récipiendaire de l'Ordre du Canada. Elle était aussi une championne de l'équité salariale.

Après son départ à la retraite en 1989, Mme Franklin a lancé un recours collectif contre l'Université de Toronto, alléguant une discrimination systémique en matière de rétribution envers les femmes membres du corps professoral. L'affaire a été réglée lorsque l'Université a reconnu ses torts. Une soixantaine de professeures retraitées ont reçu une indemnisation pour l'insuffisance des salaires et pensions qu'elles avaient touchés.

Mme Franklin est décédée le 22 juillet 2016 à l'âge de 94 ans.

Cette salle de lecture renferme aujourd'hui quelque 1 000 articles, dont des documents historiques liés à la rétribution, la disparité et l'équité salariales et d'autres sujets touchant les femmes et l'emploi.



EMANUELA HEYNINCK
COMMISSAIRE À L'ÉQUITÉ SALARIALE

VOUS INVITE CORDIALEMENT
À SOULIGNER LE 30^e
ANNIVERSAIRE DE LA
LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
DE L'ONTARIO

25 JANVIER 2017

CENTRE DU PATRIMOINE
ONTARIEN
SALLE GALLERY
8, RUE ADELAIDE EST
TORONTO (ONTARIO) M5C 1J3
16 H 30 À 19 H 30

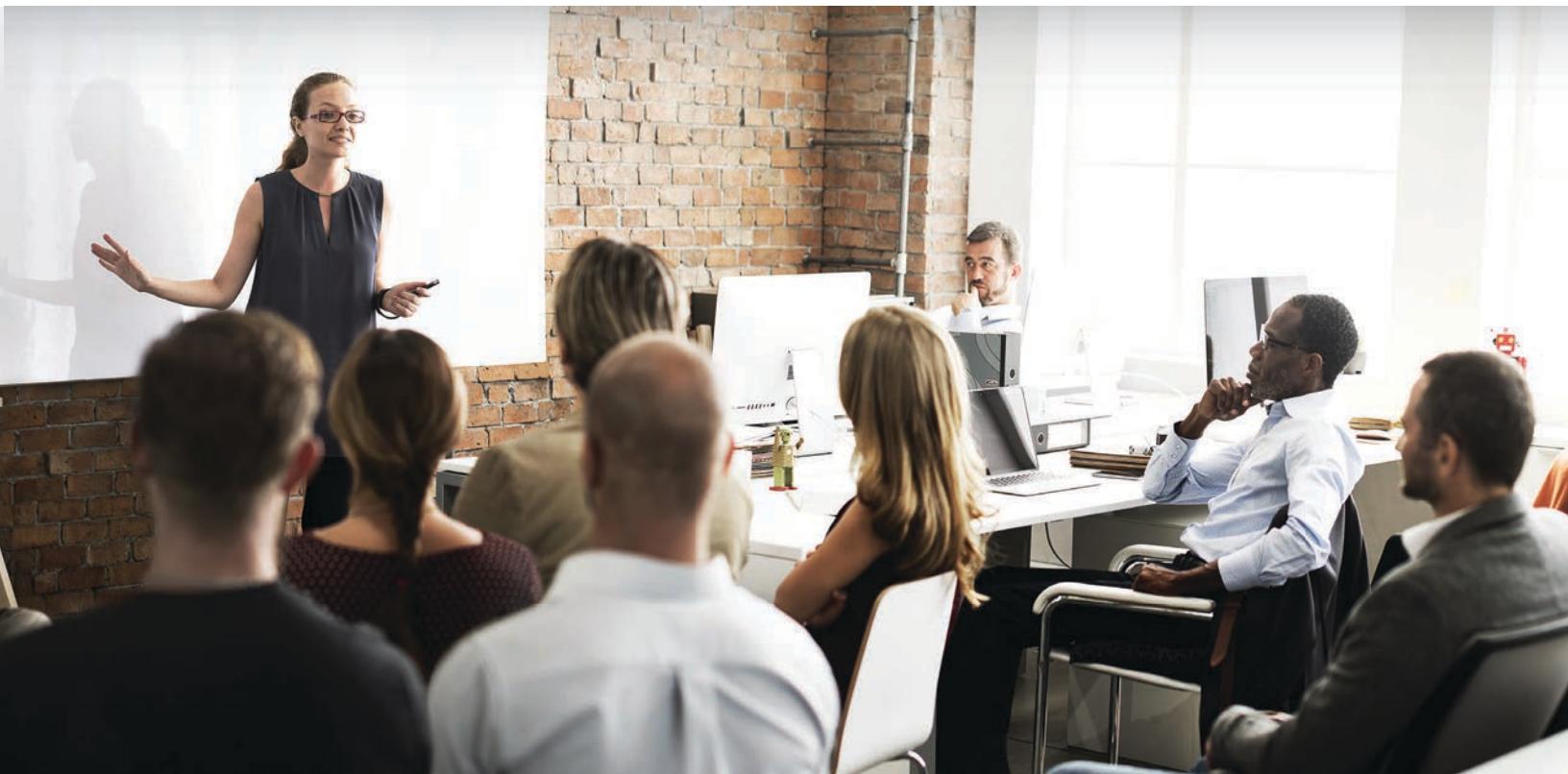
30 | ÉQUITÉ SALARIALE
ONTARIO

RSVP d'ici le 16 janvier 2017 à michelle.mendonca@ontario.ca

« IL EST CLAIR QU'IL NOUS RESTE FORT À FAIRE. LA PRESSE PARLE TOUJOURS DE L'INÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, EN PARTICULIER AU TRAVAIL, SURTOUT EN TERMES DE DISPARITÉ AU NIVEAU DES SALAIRES (ET DONC DES AVANTAGES SOCIAUX ET DES PENSIONS) OU DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI. NOUS AVONS DONC ENCORE GRAND BESOIN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, DE SON APPLICATION ET DE L'ÉLARGISSEMENT DE SA PORTÉE. »

— Traduction de propos tenus le 8 mars 1987 par **Monica Franklin**, fille de feu **M^{me} Ursula Franklin**, lors de l'inauguration de la Salle de lecture sur l'équité salariale portant le nom de sa mère.

10 ALLER DE L'AVANT AVEC 10 UNE MOTIVATION RENOUVELÉE



À l'avenir, le Bureau de l'équité salariale est déterminé à réaliser ses trois objectifs clés :

1 FAVORISER LA CONFORMITÉ DANS LES LIEUX DE TRAVAIL DE L'ONTARIO, AVEC DES MESURES D'EXÉCUTION CIBLÉES.

En 2017-2018, les priorités du Bureau en matière de conformité sont les suivantes :

■ Exécution d'un programme de surveillance des entreprises ontariennes qui participent aux programmes d'approvisionnement des fournisseurs de l'Ontario, afin d'assurer qu'elles sont en mesure de fournir des preuves de conformité à la loi provinciale. Le Rapport de 2016 du Groupe de personnalités de Haut-Niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies, intitulé *Ne laisser personne pour compte : Un appel à l'action en vue de l'égalité des genres et de l'autonomisation économique des femmes*, a mis en valeur l'importance des programmes d'approvisionnement gouvernementaux pour favoriser des changements vers l'égalité des femmes. Il souligne que le secteur public peut prendre les rênes en mettant

en œuvre des politiques de promotion de la croissance inclusive et de l'autonomisation économique des femmes, ainsi qu'en améliorant les pratiques du secteur public en matière d'emploi et d'approvisionnement. La surveillance des entreprises dans le cadre des programmes d'approvisionnement des fournisseurs attitrés de l'Ontario contribuera à changer la culture et les pratiques d'entreprise, et à tenir pour responsables ceux qui prennent les décisions en matière d'approvisionnement. Ceci reflète une recommandation du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes.

■ Exécution d'un programme de surveillance des entreprises basées en Ontario qui figurent sur la liste des entrepreneurs du gouvernement fédéral, afin d'assurer qu'elles sont en mesure de fournir des preuves de conformité à la loi provinciale. En juin 2016, le Comité spécial sur l'équité salariale de la Chambre des Communes recommandait l'élaboration par le gouvernement fédéral d'une loi proactive sur l'équité salariale qui s'appliquerait à la fonction publique fédérale, aux sociétés de la Couronne, à toutes les sociétés réglementées par le droit fédéral comptant au moins 15 employés et aux entreprises qui

« L'ONTARIO A UNE MERVEILLEUSE OCCASION, UNE FOIS ENCORE, DE PRENDRE LES RÊNES DES ENJEUX ÉCONOMIQUES DES FEMMES – UN RÔLE DIRECTEUR MIS EN ÉVIDENCE IL Y A 30 ANS AVEC L'INTRODUCTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE EN 1987. »

— **Emanuela Heynink**, commissaire à l'équité salariale, le 25 janvier 2017, lors de la réception marquant le 30^e anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale*.

participent au Programme de contrats fédéraux. Il recommandait également que les entreprises participant au Programme de contrats fédéraux qui relèvent déjà de provinces et territoires dotés d'une loi sur l'équité salariale et qui seraient en mesure de prouver leur conformité à pareille loi soient exemptées des obligations de rapport, de surveillance et de maintien d'un programme fédéral d'équité salariale.

2 FAVORISER LES PARTENARIATS, AFIN DE POUVOIR REPÉRER LES INITIATIVES QUI FERONT PROGRESSER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ENTRE LES SEXES EN ONTARIO

Au cours de l'année à venir, une grande attention sera portée en Ontario, au Canada et dans le monde entier à l'autonomisation économique des femmes. Le Bureau tirera parti de ses liens avec ses homologues ailleurs au Canada, y compris au fédéral, et poursuivra ses échanges avec l'Australie, l'Allemagne, l'Islande, la Grande-Bretagne et les États-Unis, afin de promouvoir l'importance de l'équité salariale.

En collaboration avec ses partenaires ministériels et d'autres intervenants, le Bureau donnera suite aux recherches et recommandations du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Le Bureau a dressé une liste d'initiatives qui complèteront la mise en œuvre des recommandations et qui prévoient notamment des partenariats de liaison et de recherche avec le Center for Labour Management Relations de l'Université Ryerson et le nouveau Gender and the Economy Institute de l'Université de Toronto affilié à la Rotman Business School. Le Bureau a également prévu d'établir de nouvelles relations avec le Pacte mondial (« Global Compact Network ») des Nations Unies, en ce qui concerne son objectif n° 5 de développement durable (égalité des sexes), le Toronto Public Service Women's Network, Catalyst Canada et l'Organisation internationale du travail.

3 GÉRER UN ORGANISME MODERNE, RESPONSABLE ET EFFICACE

Le Bureau s'est engagé à examiner continuellement la prestation de ses services pour garantir son

efficacité. Comme tous les organismes provinciaux, le Bureau fait l'objet d'un examen approfondi tous les six ans, en vertu de la Directive concernant les organismes et les nominations. L'examen du mandat du Bureau de l'équité salariale a démarré au début 2017 et portera sur les aspects suivants :

- Le mandat de l'organisme demeure-t-il pertinent par rapport aux objectifs et priorités du gouvernement de l'Ontario? Dans l'affirmative, dans quelle mesure?
- L'organisme exécute-t-il ses activités comme l'exige son mandat?
- Les fonctions de l'organisme, ou une partie d'entre elles, sont-elles exécutées le plus efficacement par l'organisme ou serait-il préférable qu'elles soient exécutées par un ministère, un autre organisme ou une autre entité?

Pendant que ce processus se poursuit, le Bureau s'efforcera d'aider les employeurs en modernisant ses outils d'autoévaluation, de même que ses procédures d'administration et de conformité visant l'équité entre les sexes en matière de rétribution. Il étudiera aussi la possibilité d'améliorer ses produits de technologie de l'information et planifiera la création d'un outil convivial à l'intention des entreprises susceptible de faciliter l'atteinte de l'équité salariale. La rétroaction des employeurs, en particulier ceux qui dirigent une petite entreprise, suggère qu'il serait utile de leur fournir des moyens améliorés et novateurs d'autoévaluer leur conformité aux exigences de la *Loi sur l'équité salariale*. Le Bureau se penchera donc sur la possibilité de créer de nouvelles applications interactives à cette fin.

Il est probable qu'en 2017-2018, des occasions se présenteront de discuter de la Loi et du fonctionnement du Bureau, alors que le ministère du Travail s'apprête à mettre en œuvre les recommandations du Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes. Le Bureau participera à de telles discussions, afin de veiller à ce que le rôle de l'équité salariale et celui d'une commission indépendante soient reconnus dans le contexte de l'autonomisation économique des femmes.

11 STATISTIQUES

DOSSIERS OUVERTS

Depuis 2014, le nombre de dossiers d'enquête (révision et surveillance) que le Bureau de l'équité salariale ouvre par année se situe entre 255 et 282.

EXERCICE	TOTAL	SURVEILLANCE	RÉVISION (PLAINTES)	AUTRES*
2014-2015	272	177	95	0
2015-2016	255	150	96	9
2016-2017	282	213	63	6

* 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

Depuis 2014, le nombre annuel de plaintes réglées s'est fixé entre 93 et 105.

EXERCICE	DEMANDES	AUTEURS SYNDICAT OU PERSONNE SYNDIQUÉE	AUTEURS PERSONNE NON SYNDIQUÉE	AUTEURS AUTRES*
2014-2015	95	50	45	0
2015-2016	105	30	64	11
2016-2017	93	31	61	1

* 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.

LA VALEUR DES RAJUSTEMENTS SALARIAUX COMPTABILISÉS PAR LE BUREAU DEPUIS 2011-2012 EST DE 27,4 MILLIONS DE DOLLARS.

COOPÉRATION ET CONFORMITÉ DES EMPLOYEURS

En 2016-2017, 91 % des dossiers ont été clos sans délivrance d'un ordre, y compris parce qu'aucune contravention à la Loi n'a été constatée, parce que la plainte les concernant a été retirée ou encore parce qu'elle a pu être réglée à l'amiable. En 2015-2016, 84 % des dossiers avaient été réglés des mêmes façons.

Sur l'ensemble des dossiers clos en 2016-2017, quatre pour cent l'ont été en raison d'un renvoi des affaires concernées au Tribunal de l'équité salariale (TES), 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.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, SOMMAIRE DE FIN D'EXERCICE 2016-2017

Ordres requis	28
Rajustements salariaux	5,4 millions de \$
Bénéficiaires des rajustements	1 237

DOSSIERS OUVERTS

Dossiers de plainte	63
Dossiers de surveillance	213
Dossiers renvoyés par le TES	5
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	1

DOSSIERS CLOS

Dossiers de plainte	93
Dossiers de surveillance	205
Dossiers renvoyés par le TES	4
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	0

RÈGLEMENTS

Cas de conformité sans ordre	151
Décisions	86
Retraits	30
Renvois au TES par le Bureau	2
Contestations de décisions d'agents ou d'agents de révision	10