

Février 2017 | Numéro 20

30e anniversaire de la Loi de 1987 sur l'équité salariale

L'année 2017 marque les 30 ans de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* de l'Ontario. Pour bien commencer l'année, le Bureau de l'équité salariale (BES) a donné une réception le 25 janvier 2017. Dans son allocution, la commissaire a souligné les efforts exceptionnels des nombreuses personnes et organisations qui ont travaillé sans relâche et continuent de le faire afin d'instaurer l'équité salariale en Ontario.

Dans les prochains numéros, vous trouverez des renseignements sur les activités à venir du Bureau de l'équité salariale.

Nouvelle identité visuelle pour le 30e anniversaire de la Loi de 1987 sur l'équité salariale

Afin de souligner l'anniversaire de l'adoption de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, le BES a créé une identité visuelle spéciale qui figurera sur son papier à en-tête, dans son site Web ainsi que dans d'autres communications officielles.



Consultants non autorisés

Dans notre numéro de novembre, nous avons informé les lecteurs qu'ils devaient se méfier des consultants qui offrent de l'assistance pour l'équité salariale.

Sachez que les consultants qui offrent de l'assistance aux employeurs en matière d'équité salariale ne sont ni autorisés ni recommandés par la Commission de l'équité salariale. Si un consultant qui utilise le logo du gouvernement de l'Ontario avec le nom et l'adresse de la Commission a communiqué avec vous, veuillez en informer le BES par courriel, au pecinfo.pecinfo@ontario.ca, ou par téléphone, au 416 314-1896, pour qu'il procède à une enquête.

Le site Web du BES contient diverses ressources destinées à aider les employeurs à se conformer à la législation. Consultez-le au www.payequity.gov.on.ca.

Participation du BES au congrès de HRPA 2017

Une fois de plus, le BES a été très présent au congrès 2017 de la Human Resources Professionals Association (HRPA), qui s'est tenu à Toronto du 1er au 3 février. Les agents de révision ont renseigné les congressistes sur les exigences de la loi et la façon dont les divers services du BES contribuent à améliorer l'égalité économique des femmes.

Le stand d'exposition du BES a été très populaire puisque plus de 600 congressistes s'y sont arrêtés pour parler à des membres du personnel ou de la direction.



En outre, le BES a fait une présentation d'une heure intitulée *Creating a fair workplace: What you need to know about pay equity* (Créer un lieu de travail équitable : ce que

vous devez savoir au sujet de l'équité salariale). Le but était de renseigner les participants sur le Bureau de l'équité salariale et le 30e anniversaire de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* de l'Ontario. La présentation a porté sur les avantages de l'équité salariale sur le plan des affaires, l'incidence juridique de la loi, l'obligation continue de maintenir l'équité salariale et le rôle des agents de révision.

Le Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes de 2017-2018 s'en vient

Le BES lancera sous peu un appel de propositions dans le cadre du Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes (PSPESS) de 2017-2018. Le PSPESS a pour but de favoriser la prise de mesures pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et appuyer les efforts visant l'équité salariale entre les sexes en Ontario.

Depuis 2014, le PSPESS a financé six projets qui ont contribué à faire connaître l'équité salariale, la disparité salariale entre les sexes et la façon de maximiser le potentiel rémunérateur des Ontariennes au sein de la population active. Cela vient appuyer la priorité du gouvernement d'assurer la croissance économique, ce qui, par ricochet, sera avantageux pour les familles qui travaillent, la main-d'œuvre en général et la productivité économique globale.

Renseignez-vous sur les bénéficiaires des années antérieures en cliquant [ici](#).

Le gouvernement du Royaume-Uni prend des mesures à l'égard de la disparité salariale entre les sexes

Les employeurs du Royaume-Uni qui ont 250 employés ou plus pourraient se voir obligés de fournir des données statistiques sur les niveaux de rémunération pour chaque sexe.

En février 2016, le gouvernement du Royaume-Uni a diffusé un document de consultation intitulé *Mandatory Gender Pay Gap Reporting* (Déclaration obligatoire des écarts salariaux entre les sexes). Le but était de recueillir des opinions au sujet des modifications à apporter, le cas échéant, aux projets de règlement visant à obliger les grandes sociétés privées et les employeurs du secteur bénévole en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse à publier des renseignements montrant les différences entre la rémunération et les primes moyennes des femmes et des hommes.

En décembre 2016, le gouvernement du Royaume-Uni a publié sa réponse à la suite de la consultation sur les projets de règlement (en anglais seulement).