

Juin 2017 | Numéro 22

30^e anniversaire de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario

Le 15 juin 2017 marquait les 30 ans écoulés depuis l'adoption, en Ontario, de la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

Le 24 novembre 1986, le projet de loi 154, *An Act to provide for Pay Equity in the Broader Public Sector and the Private Sector*, connu sous le nom de *Pay Equity Act, 1986*, a été présenté à l'Assemblée législative en première lecture. Le 23 février 1987, le projet de loi était reçu en deuxième lecture.

Le 15 juin 1987, le projet de loi 154 était reçu et adopté en troisième lecture. Le 29 juin 1987, il recevait la sanction royale. Le projet de loi 154 a été promulgué le 1^{er} janvier 1988, date de son entrée en vigueur.

La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rétribution des employés occupant des catégories d'emploi à prédominance féminine. Tous les employeurs du secteur public et ceux du secteur privé employant dix personnes ou plus sont tenus d'avoir des pratiques de rétribution qui prévoient l'équité salariale.

Pendant 30 ans, la Commission de l'équité salariale, établie en vertu de la Loi de 1987 sur l'équité salariale, s'est attachée à promouvoir l'égalité économique des sexes. La Commission :

- assure l'application des droits et obligations en matière d'équité salariale par le biais d'une gestion efficace des cas et des plaintes;
- coordonne la recherche sur l'écart salarial entre les sexes;
- exerce des activités de sensibilisation pour faire avancer l'égalité économique des Ontariennes qui font partie de la population active.

Plan d'activités du BÉS 2017-2018

Le Plan d'activités du Bureau de l'équité salariale 2017-2018 est maintenant accessible dans notre [site Web](#).

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

Le Bureau de l'équité salariale est heureux d'annoncer que trois candidatures ont été retenues dans le cadre du Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes 2017-2018 : la D^{re} Joanne Leck, chercheuse principale, et le D^r Peruvemba Jaya, tous deux de l'Université d'Ottawa; la D^{re} Phillipa Kah-Yee Chong, chercheuse principale de l'Université McMaster; ainsi que la D^{re} Wendy Cukier, chercheuse principale, et le D^r Kevin Stolarick, tous deux de l'Université Ryerson.

Les deux rapports de recherche du Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes 2016-2017 sont accessibles dans notre site Web.

Pour plus de renseignements, visiter notre [site Web](#).

Le BÉS participe à la formation sur les rapports d'avancement des objectifs de développement durable du Global Compact Network Canada

Le Bureau de l'équité salariale a participé à la première séance de [formation sur le développement durable](#) du Global Compact Network Canada le 12 juin 2017. Le Bureau continue à faire progresser [l'objectif de développement durable n° 5 des Nations-Unies – l'égalité des sexes](#), par l'entremise de ses programmes de sensibilisation et de surveillance.

La formation sur les rapports d'avancement des objectifs de développement durable a commencé par la séance « Ringing the Bell » au TMX. Au cours de cette journée, les participants ont eu l'occasion d'apprendre des dirigeants et experts de l'industrie, dont la commissaire à l'équité salariale de l'Ontario, GRI, Statistique Canada, TELUS et eRevalue, comment faire état de l'avancement des objectifs de développement durable dans le cadre d'une expérience d'apprentissage interactif.

Global Compact Network Canada se dévoue pour aider et habiliter plus de 150 organismes canadiens à faire avancer les 17 objectifs de développement durable et les 10 principes de UN Global Compact.

Des leçons sur l'équité salariale vite apprises des jeunes apprenants

En 2016, le Bureau de l'équité salariale a lancé des plans de leçons pour jeunes apprenants spécialement adaptés à différents groupes d'âge. Ces plans aident les enfants à comprendre les notions de justice et d'égalité et à comprendre pourquoi un salaire égal pour un travail égal est la logique même. Utile au personnel enseignant des paliers élémentaire et intermédiaire, ce matériel pédagogique servira également à d'autres organismes tels que les Brownies, les Guides, les Castors, les Scouts, les

clubs de garçons et filles, les camps d'été, et bien d'autres organismes voués à l'enfance. Découvrez-les dans notre [site Web](#).

Le 2 mai 2017, le Bureau de l'équité salariale a également participé à la [conférence des femmes de Compétences Ontario](#) tenue au Toronto Congress Centre à Etobicoke. La conférence a donné aux jeunes femmes l'occasion d'explorer des carrières non traditionnelles dans les métiers spécialisés et les technologies à travers des problèmes à résoudre sur le tas et au moyen de kiosques interactifs. Elle a également été l'occasion pour elles de rencontrer des femmes de métier et de tirer un enseignement de leur expérience en milieu de travail. Des agents de révision du Bureau de l'équité salariale ont organisé une leçon interactive avec les élèves pour leur inculquer la notion de justice et d'équité salariale.

Le 9 juin, la commissaire à l'équité salariale a visité Bishop Strachan School, le plus vieux pensionnat-école de jour indépendant du Canada accueillant des filles, et a parlé d'équité salariale et de justice aux filles de 8^e année. La commissaire a également partagé avec le personnel enseignant les plans de leçons pour jeunes apprenants mis au point par le Bureau.

Nouveaux programmes de surveillance du BÉS

Le Bureau de l'équité salariale s'occupe de l'application de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*. En plus d'enquêter sur les plaintes concernant l'équité salariale, il surveille les lieux de travail en Ontario pour y assurer l'application de la Loi. Le Bureau a entrepris ses programmes de surveillance pour 2017-2018. Ceux-ci visent :

- les entrepreneurs au service du gouvernement fédéral;
- les fournisseurs du gouvernement de l'Ontario.

Pour de plus amples renseignements sur nos programmes de surveillance, cliquer [ici](#).

Sensibilisation des syndicats et des employeurs

Dans le cadre de ses activités de sensibilisation de la phase 2, le Bureau de l'équité salariale contactera les syndicats et les employeurs dont l'entente collective vient à échéance en 2017 et leur présentera un bref questionnaire pour les sensibiliser davantage à la *Loi sur l'équité salariale* durant l'année qui marque le 30^e anniversaire du Bureau, pour mettre en évidence les sources d'information et les mesures de soutien offertes au personnel par le Bureau, évaluer la façon dont les parties s'engagent à l'égard des questions d'équité salariale et déterminer la mesure dans laquelle les parties utilisent les ressources ou les outils offerts par le Bureau, ainsi que leur satisfaction à l'égard de ces ressources.

Pour en savoir plus sur le questionnaire, visiter notre [site Web](#).

Le BÉS affiche les résumés des ordonnances et les avis de décision

Dans le cadre d'une initiative ouverte du gouvernement et pour marquer le 30^e anniversaire du Bureau de l'équité salariale, nous avons commencé à afficher dans notre site Web les résumés des ordonnances et les avis de décision de manière rétroactive au 1^{er} avril 2016. Les ordonnances et les avis de décision sont présentés par ordre alphabétique et selon l'exercice financier.

Pour visualiser les résumés des ordonnances et les avis de décision, cliquer [ici](#).