



# **BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

**PLAN D'ACTIVITÉS 2016-2017**

**PLAN STRATÉGIQUE 2017-2018 à 2018-2019**

## Table des matières

<i>Section</i>	<i>Page</i>
INTRODUCTION.....	3
À PROPOS DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ORIENTATION STRATÉGIQUE .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ACTIVITÉS MENÉES AVEC DES GROUPES D'INTERVENANTS.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURVOL DES PROGRAMMES ET ACTIVITÉS ACTUELS ET FUTURS .....	7
ORGANIGRAMME .....	9
ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
STRATÉGIES D'IDENTIFICATION, D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES.....	133
PLAN DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION/PLAN DE PRESTATION ÉLECTRONIQUE DES SERVICES.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PLAN DE COMMUNICATION.....	155
ANNEXE A – BASE DE PLANIFICATION PRÉLIMINAIRE PLURIANNUELLE .....	166
ANNEXE B – PLAFOND ETP .....	177
ANNEXE C – COMPTE RENDU DES MESURES DU RENDEMENT .....	18

## INTRODUCTION

Le Bureau de l'équité salariale (le Bureau) continue de se concentrer sur son mandat d'application de la loi et de veiller à l'utilisation aussi efficace et efficiente que possible des ressources allouées, conformément aux attentes du public.

Le Bureau de l'équité salariale s'est engagé à :

- favoriser la conclusion de partenariats en vue d'établir des initiatives qui renforceront l'égalité économique entre les sexes en Ontario;
- veiller à la conformité aux lois dans les lieux de travail de l'Ontario, par des activités d'application de la loi ciblées;
- gérer un organisme moderne, responsable et efficace.

En avril 2015, le ministre du Travail a nommé la commissaire à l'équité salariale au Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, composé de quatre membres. Le comité avait pour mandat de formuler des recommandations au ministre sur des stratégies « de réduction de l'écart salarial qui éliminera l'écart entre les femmes et les hommes dans le contexte de l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle ». Le Comité a examiné les conséquences de l'écart salarial entre les sexes sur les femmes au travail, comment les femmes interagissent avec leurs familles et leur collectivité, et comment les gouvernements, les entreprises, les syndicats, d'autres organismes et des dirigeants individuels peuvent collaborer en vue de résoudre les problèmes et d'éliminer les obstacles systémiques qui causent l'écart. Le Bureau a contribué à l'effort du Comité en y affectant des membres de son personnel et en lui prodiguant des conseils d'expert. En 2016-2017, le Bureau surveillera les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations du Comité au ministre et déterminera comment appliquer le mieux possible toute directive visant à exécuter son mandat légal et renforcer l'exécution de son programme.

En janvier 2016, le Bureau a reçu la décision du Tribunal de l'équité salariale dans le dossier du Tribunal n° 3696-10-PE Ontario Nurses' Association et dans le dossier du Tribunal n° 1507-11-PE Service Employees International Union v Participating Nursing Homes. La décision clarifie l'interprétation des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* au sujet de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur en ce qui concerne des employeurs du secteur parapublic. Le Bureau examine et évalue les conséquences de la décision sur des cas actuels et futurs d'une perspective juridique et opérationnelle.

## À PROPOS DU BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Commission de l'équité salariale (la Commission), constituée conformément à l'art. 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. C 34, est maintenue en vertu du par. 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée (« la Loi »). 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 »). Le Bureau est chargé de l'administration et de l'application de la Loi. Le Tribunal, lui, a pour responsabilité d'entendre et de trancher toutes les questions de fait et de droit tombant sous le coup de la Loi. Le Bureau est considéré comme un organisme de réglementation, tandis que le Tribunal est un tribunal quasi-judiciaire régi par la *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux*. Le présent plan d'activités ne concerne que le Bureau.

Pour s'acquitter de ses obligations en matière d'application de la Loi, le Bureau enquête sur des plaintes relatives à l'équité salariale, tente de régler les différends et rend les ordres requis pour assurer la conformité à la Loi. Il surveille aussi les employeurs en vue d'évaluer leur conformité. Le Bureau fournit des conseils généraux et des ressources éducatives, dans les deux langues officielles, afin d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre et à maintenir l'équité salariale dans leurs lieux de travail.

La Loi précise par ailleurs que le Bureau peut effectuer des recherches et préparer des rapports concernant n'importe quel aspect de l'équité salariale et des questions connexes, ainsi que formuler des recommandations au ministre en ce qui concerne l'objet de ces recherches ou rapports.

Le plus récent protocole d'entente (avril 2011), renouvelé en septembre 2014, confirme que le Bureau relève du ministre du Travail et du gouvernement de l'Ontario, tout en énonçant les paramètres de son indépendance vis-à-vis du ministère du Travail. Nos objectifs stratégiques, tels qu'énoncés dans notre plan d'activités, sont au diapason de la mission et du mandat du ministère.

### **Vision du Bureau de l'équité salariale**

Promouvoir l'égalité économique des sexes en Ontario.

### **Mission du Bureau de l'équité salariale**

Promouvoir l'égalité économique des sexes en assurant la conformité à la *Loi sur l'équité salariale* par des activités d'application de la loi, par la gestion efficace des dossiers et des plaintes, par de la recherche pour mieux comprendre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et par la sensibilisation à la position économique des femmes qui travaillent en Ontario.

## ORIENTATION STRATÉGIQUE

Conformément à son orientation stratégique actuelle, en 2016-2017, le Bureau de l'équité salariale poursuivra ses activités en vue de :

### ***I. Favoriser les partenariats collaboratifs, afin de pouvoir repérer les initiatives les mieux à même de faire progresser l'égalité économique des sexes dans les lieux de travail de l'Ontario***

Résultat visé : Initiatives stratégiques établissant un cadre pour régler les problèmes d'équité salariale et appuyer la réduction de la disparité salariale entre les sexes en Ontario.

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. Selon le niveau continu de participation au fur et à mesure de l'élaboration de la stratégie, le Bureau pourrait établir des initiatives en vue de renforcer la mise en œuvre future.

### ***II. Favoriser la conformité dans les lieux de travail de l'Ontario, avec des mesures d'exécution ciblées.***

Résultat visé : Programmes innovants d'application de la loi et de conformité influencés par l'analyse des données qui cernent les domaines de priorité.

Le Bureau de l'équité salariale continuera de proposer des programmes efficaces d'application de la loi et de surveillance, fondés sur ses priorités établies par l'analyse des données. Le Bureau continuera de tirer profit de sa plateforme d'apprentissage électronique pour veiller à la disponibilité et à l'accessibilité de ses ressources.

### ***III. Gérer un organisme moderne, responsable et efficace***

Résultat visé : Service uniforme et excellent, assuré par du personnel compétent et diversifié, aidé de systèmes efficaces.

Le Bureau de l'équité salariale participe activement à des initiatives gouvernementales qui font participer son personnel. Le Bureau soutient l'apprentissage continu pour son personnel et tient régulièrement des réunions du personnel afin de veiller à la communication de ses priorités clés. Dans le cadre de son analyse des données, le Bureau de l'équité salariale continuera de réaliser des économies en utilisant la technologie chaque fois que possible.

## **ACTIVITÉS MENÉES AVEC DES GROUPES D'INTERVENANTS**

### **Organismes externes**

Le Bureau entretient des relations avec diverses associations professionnelles pour s'assurer que leurs membres reçoivent des renseignements à jour sur la Loi. En 2016-2017, le Bureau continuera de travailler avec la Human Resources Professionals Association afin de tenir des séances d'information régionales, par le biais de ses bureaux régionaux, et avec le secteur de la rémunération, par le biais des bureaux régionaux de l'Ontario de WorldatWork. D'autres partenariats avec des associations comme Catalyst Canada et la Canadian Payroll Association seront envisagés.

### **Activités intergouvernementales**

Le Bureau de l'équité salariale entretient des rapports avec des représentants d'autres territoires et provinces canadiens et d'autres pays en vue de surveiller les nouvelles initiatives d'élimination de l'écart salarial et d'échanger des pratiques exemplaires. Le Bureau entretient des rapports réguliers avec ses homologues en Alberta, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Australie, en Allemagne et dans divers états américains afin d'échanger des renseignements d'intérêt mutuel.

### **Partenariats intragouvernementaux**

Le Bureau s'est mis en rapport avec des ministères et organismes de la fonction publique de l'Ontario avec lesquels il a des intervenants communs, afin de poursuivre les possibilités d'initiatives et d'activités éducatives communes. Le Bureau continuera d'entretenir des relations avec ses partenaires ministériels afin de préserver ses partenariats en matière d'éducation et de liaison (le ministère du Travail, le ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et la Commission ontarienne des droits de la personne).

## **SURVOL DES PROGRAMMES ET ACTIVITÉS ACTUELS ET FUTURS**

### **Services de révision**

À l'heure actuelle, le Bureau veille à l'application de la Loi en menant des enquêtes sur les plaintes qu'il reçoit et en surveillant proactivement la conformité des employeurs. Afin de maintenir ses engagements en matière de performance, le Bureau poursuit l'élaboration d'outils et la mise à jour de politiques opérationnelles visant à aider ses agents de révision à rendre des décisions de qualité sur les plaintes, dans les plus brefs délais. Des priorités en matière de surveillance seront établies après des évaluations des réalités et de la dynamique des lieux de travail changeants de l'Ontario.

En 2016-2017, les priorités du Bureau en matière de surveillance sont notamment les suivantes :

- Poursuite d'un programme de surveillance de certains organismes du secteur public;
- Poursuite d'un programme de surveillance des employeurs pour lesquels le Programme pilote des écarts salariaux du Bureau avait relevé un écart salarial.
- Suivi auprès de certains nouveaux employeurs qui ont été visés par une initiative de liaison et de sensibilisation, afin d'aider ces employeurs à établir des pratiques de rémunération garantissant l'équité salariale. Le nouveau programme est connu sous le nom de « Programme de surveillance de la conformité des nouveaux employeurs ».
- Exécution d'un programme de surveillance des sociétés 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.
- Mise en œuvre d'un programme de surveillance des employeurs des secteurs de l'innovation de l'Ontario, fondé sur le Programme pilote des écarts salariaux du Bureau.

### **Sensibilisation et liaison**

La sensibilisation et la liaison sont des éléments fondamentaux des activités de sensibilisation auprès des employeurs, des employés et des syndicats, pour leur faire connaître leurs rôles, droits et responsabilités en vertu de la Loi et mettre en place un continuum de conformité.

Le Bureau effectuera une évaluation de ses documents affichés sur le Web afin de vérifier qu'ils offrent des renseignements utiles et actuels pour les utilisateurs. En 2016-2017, le site Web du Bureau sera transféré à une nouvelle plateforme technique qui permettra une consultation plus conviviale de ses futures ressources interactives. Dans le cadre de l'Initiative pour un gouvernement ouvert, le Bureau affichera sur son site Web des résumés et des décisions.

En 2016-2017, quatre domaines de priorité ont été établis :

1. Liaison avec les nouvelles entreprises – Le Bureau répétera sa campagne de liaison afin de faire connaître les exigences de la *Loi sur l'équité salariale* aux nouvelles entreprises.
2. Soutien aux petites entreprises – Le Bureau collaborera avec des initiatives du ministère du Travail en vue de fournir des renseignements et du soutien aux petites entreprises en ce qui concerne les exigences de la Loi.
3. Renseignements aux professionnels de l'industrie – Le Bureau continuera de collaborer avec des associations professionnelles afin de fournir des renseignements techniques sur la Loi.
4. Liaison avec les employés – Le Bureau lancera une campagne de sensibilisation auprès des employés afin de leur faire comprendre l'objet de la Loi et les mesures à prendre pour déposer une plainte.

## **Recherche**

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

Le Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes du Bureau de l'équité salariale fait connaître les causes ou les facteurs contributifs de l'écart salarial entre les sexes en Ontario. En 2016-2017, le programme se concentrera sur les problèmes relevés lors des consultations menées dans le cadre de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, qui ont des conséquences sur l'équité salariale et les pratiques de rémunération.

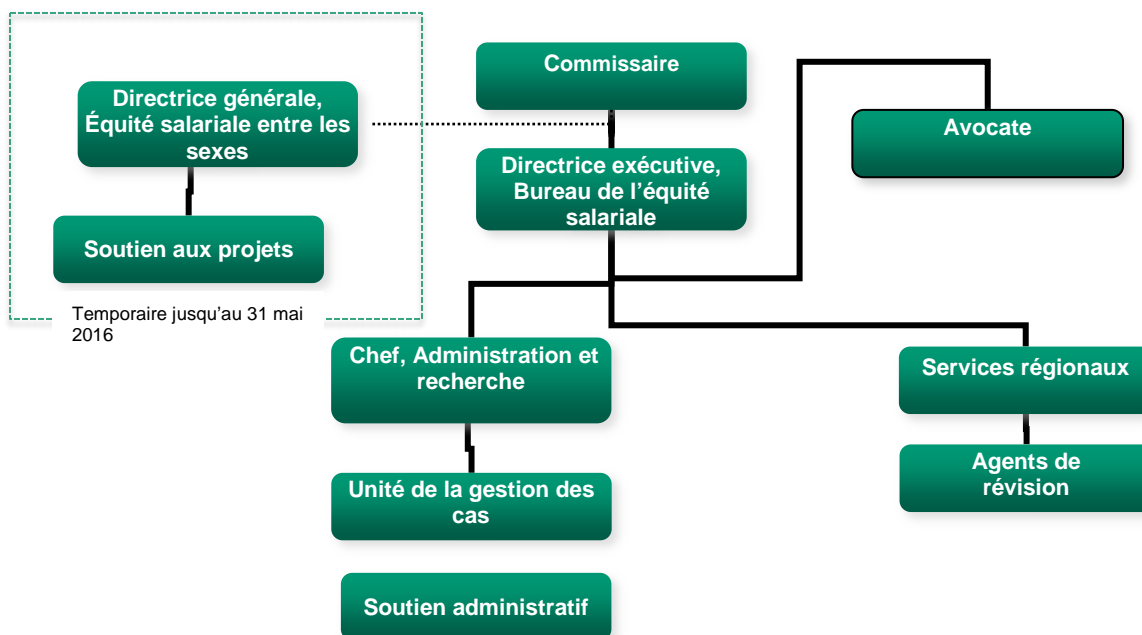
### Le Bureau soutient le mandat de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes du gouvernement

Le Bureau a affecté des membres de son personnel à l'équipe du projet afin de renforcer le travail mené par le Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, à la demande du ministre. Ce travail s'est achevé en mai 2016. Le Bureau anticipe que d'autres contributions et collaborations auront lieu pendant l'année 2016-2017.

Le Bureau continuera de renforcer ses compétences de recherche dans le domaine de l'équité salariale. Il contribuera à l'élaboration des politiques visant la réduction de l'écart salarial et à la conclusion de partenariats promouvant un dialogue actif sur le renforcement du pouvoir économique des femmes auprès des intervenants intéressés.



## STRUCTURE ORGANISATIONNELLE Organigramme (2016-2017)



Total effectif temps plein : 25

## ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

### Facteurs externes

#### 1. Mandat gouvernemental d'élaborer une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

La commissaire à l'équité salariale collabore activement à l'exécution du mandat du ministère du Travail en faisant des recommandations sur l'élaboration d'une stratégie de réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Ontario. Ce mandat a rehaussé le profil du Bureau et attiré l'attention sur les exigences actuelles de la Loi. Il est possible que des recommandations découlant de cette stratégie entraînent la participation de la commissaire et/ou des ressources du Bureau.

#### 2. Examen portant sur l'évolution des milieux de travail du ministère du Travail

Outre le Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes, l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail du ministère du Travail se penche sur la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Le Bureau suit cet examen, car un grand nombre des thèmes émergents au sujet des relations dans les lieux de travail et les protections législatives ont un impact direct sur la Loi et son interprétation.

#### 3. Perspectives économiques provinciales

Même si l'Ontario laisse entrevoir des chances de relance économique pour le futur proche, la conjoncture est difficile pour les entreprises. Comme celles-ci accordent la priorité à leur viabilité, il est devenu difficile de faire appliquer les exigences réglementaires sans mener une vaste campagne de sensibilisation. Des décisions récentes du Tribunal de l'équité salariale sur la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, conjuguées au manque de financement pour les programmes d'équité salariale dans ce secteur, renforcent la nécessité d'accroître les activités de sensibilisation.

#### 4. Âge de la Loi

La *Loi sur l'équité salariale* constitue toujours un modèle; cependant, aucune modification n'y a été apportée depuis 1993 pour tenir compte des nombreux changements qu'ont subis les emplois et les structures de travail, ce qui rend difficile le maintien de la conformité tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Cette situation est aggravée par le fait que la Loi n'établit aucun délai pour le dépôt des plaintes ni de limite de rétroactivité des rajustements en cas de non-respect des exigences de la Loi. Ces problèmes posent des obstacles importants à l'application de la Loi et aux communications avec les intervenants.

## **Facteurs internes**

### **1. Responsabilité financière**

Le Bureau continue de se concentrer sur ses allocations financières. La publication des recommandations au ministre découlant de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes risque de susciter un plus grand intérêt dans les services du Bureau et la formation qu'il propose.

### **2. Décisions du Tribunal de l'équité salariale (« le Tribunal »)**

Des décisions importantes du Tribunal clarifiant la Loi peuvent avoir des conséquences marquantes sur les niveaux de travail au Bureau, tant au niveau des activités que de la formation. En 2015 et au début de 2016, le Tribunal a rendu plusieurs décisions concernant des programmes d'équité salariale adoptés par le secteur des maisons de soins infirmiers et relevé des retards dans le dépôt de plaintes par des employés ou syndicats, ainsi que des retards dans les processus d'enquête et de prise des décisions du Bureau.

Une décision récente du Tribunal (mentionnée à l'introduction) s'est penchée sur l'application des dispositions de la Loi consacrées à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et en particulier sur l'importance du maintien de l'équité salariale dans le secteur des maisons de soins infirmiers qui utilisent cette méthode. Le Tribunal a affirmé que le maintien de l'équité salariale dans ce cas n'exige pas de comparaisons continues entre les organismes et les établissements de l'extérieur et que cette interprétation de la Loi ne contredisait pas l'article 15 de la Charte.

Le Tribunal a confirmé que le maintien de l'équité salariale était exigé en vertu de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Les 27 maisons de soins infirmiers concernées et leurs syndicats ont eu neuf mois pour négocier une modification à leur programme d'équité salariale afin d'instaurer un système de comparaison neutre aux fins du maintien de l'équité salariale.

Étant donné les manquements découverts dans les programmes utilisés dans le secteur des maisons de soins infirmiers et la clarification des exigences de maintien de l'équité salariale pour le secteur parapublic, le Bureau anticipe une augmentation du nombre de demandes pour non-conformité d'autres secteurs de comparaison.

### **3. Roulement de personnel au Bureau et transfert des connaissances**

Le recrutement de candidats chevronnés et qualifiés pour remplir les postes d'agent principal de révision est en cours. Le Bureau a mis en place un robuste plan de formation et a débuté la formation des recrues. Le Bureau continue de recruter conformément à son plan de gestion des ressources humaines.

#### **4. Fluctuation du nombre de demandes**

Le nombre de demandes reçues par le Bureau ces dernières années a grandement fluctué, ce qui a rendu difficile la prévision de sa charge de travail. Des plaintes peuvent découler de l'interaction avec un syndicat, de suivi sur des décisions du Tribunal ou de campagnes de sensibilisation menées par le Bureau.

En 2016-2017, le Bureau continuera ses activités de liaison auprès des nouveaux employeurs par le biais de son programme de surveillance et de ses séances d'information dans l'ensemble de la province. Il est anticipé que la mise en œuvre des recommandations formulées dans le cadre de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes suscitera de l'intérêt pour les services du Bureau.

## STRATÉGIES D'IDENTIFICATION, D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES

Risque identifié	Mandat/objectifs de l'organisme	Probabilité/Impact	Impact général	Stratégies d'atténuation	Responsable de l'atténuation	Date cible
<p>1. Impact des décisions pendantes du Tribunal et de décisions judiciaires futures</p> <p>Décisions ayant des conséquences sur les enquêtes des agents de révision et les renseignements demandés</p> <p>Catégorie : opérationnelle</p>	Application efficace	Probabilité moyenne; Impact élevé	Risque moyen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Tribunal a récemment rendu une décision; le Bureau a entrepris un examen de l'impact opérationnel</li> </ul>	Directeur/avocat	En cours
<p>2. Perte de connaissances spécialisées en raison du roulement de personnel</p> <p>Catégorie : opérationnelle</p>	Application efficace	Probabilité moyenne; Impact élevé	Risque moyen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement de nouveaux agents principaux de révision</li> <li>Transfert continu de connaissances des agents principaux de révision aux nouveaux agents de révision, dans le cadre du plan des ressources humaines.</li> </ul>	Directeur	Selon les besoins

Risque identifié	Mandat/objectifs de l'organisme	Probabilité/Impact	Impact général	Stratégies d'atténuation	Responsable de l'atténuation	Date cible
<p>3. Manque de connaissance de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> et des obligations de maintien de l'équité salariale existe encore</p> <p>Catégorie: opérationnelle</p>	<p>Application efficace</p> <p>Éducation et communications</p>	<p>Probabilité élevée.</p> <p>Impact moyen</p>	Risque moyen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Séances d'information détaillées par des agents principaux de révision pour le secteur des RH et des organismes universitaires dont les membres sont ceux qui mettent en œuvre les programmes d'équité salariale.</li> <li>• 2015-2016 : programme de liaison auprès des nouveaux employeurs et suivi pour veiller à ce que les employeurs qui ont récemment atteint 10 employés aient adapté leurs pratiques de rémunération conformément aux exigences d'équité salariale.</li> </ul>	Directeur et chef de l'administration	Lancement au printemps 2015
<p>4. Manque d'analyse des données sur les dossiers afin de comprendre l'impact et les tendances.</p> <p>Catégorie : opérationnelle</p>	Application efficace	<p>Faible probabilité</p> <p>Faible impact</p>	Faible risque	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En déc. 2015, des fonctions temporaires d'analyse des dossiers ont été établies.</li> </ul>	Directeur / chef de l'administration	En cours

## **PLAN DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Le Bureau continuera de développer et de gérer ses ressources humaines en évaluant et élaborant une structure organisationnelle fournissant des programmes conformes à son mandat. Le Bureau dispense une formation continue à son personnel pour assurer une solide base de connaissances dans les activités d'application de la loi et de prise des décisions. Un programme de formation en profondeur est prévu pour les nouveaux agents de révision, qui est complété par des examens interjuridictionnels réguliers et les avantages découlant d'une culture collégiale tenant compte des pratiques exemplaires en place. Le Bureau continue de veiller au perfectionnement de son personnel pour qu'il soit au courant de la nouvelle jurisprudence et acquière les compétences nécessaires à l'application de la Loi.

## **TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION/PLAN DE PRESTATION ÉLECTRONIQUE DES SERVICES**

### **Technologie de l'information**

Le Bureau se sert d'une version personnalisée de FileMaker Pro pour la gestion de ses cas. Des améliorations à la fonctionnalité ont été mises en place en 2015-2016 et le personnel suit une formation continue pour se familiariser avec les nouvelles caractéristiques du système.

Le Bureau continue de tirer parti des médias sociaux, par son compte Twitter, et a créé une liste d'envoi ciblée pour son bulletin « Quoi de neuf? » (affiché sur son site Web).

### **Prestation électronique des services**

Le site Web du Bureau passera à un site SharePoint d'ici la fin de l'exercice 2015-2016, pour permettre au Bureau de mettre régulièrement à jour l'information sur son site et accroître l'interactivité. L'organisme a rempli ses obligations aux termes de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et continue de surveiller la conformité au plan d'accessibilité (affiché).

## **PLAN DE COMMUNICATIONS**

Un plan de communication sera élaboré pour chaque initiative clé. Il désignera le public cible, l'approche suivie et le message à véhiculer. Pour 2016-2017, le 30<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, ch.34, des initiatives ont été élaborées qui ont un volet communications, par exemple :

1. Programme de subventions pour les projets visant l'équité salariale entre les sexes.
2. Journée internationale de la femme (8 mars) et d'autres journées d'importance internationale.
3. Journée de l'équité salariale.
4. Communications générales au sujet de la Loi à l'attention de publics cibles.

## ANNEXE A – BASE DE PLANIFICATION PRÉLIMINAIRE PLURIANNUELLE

Exercice 2016-2017 (000 \$)										
Programme /Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Fournitures et matériel	ACDF totaux	Paie ment s de transfert	Sous-total	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	25.0	2,347.1	266.1	50.0	132.2	20.0	202.2	50.0	2,865.4	2,865.4
Sous-total du programme	25.0	2,347.1	266.1	50.0	132.2	20.0	202.2	50.0	2,865.4	2,865.4
Location à bail	-	-	-	-	234.3	-	234.3	-	234.3	234.3
<b>Total</b>	<b>25.0</b>	<b>2,347.1</b>	<b>266.1</b>	<b>50.0</b>	<b>366.5</b>	<b>20.0</b>	<b>436.5</b>	<b>50.0</b>	<b>3,099.7</b>	<b>3,099.7</b>

Exercice 2017-2018 (000 \$)										
Programme/ Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Fournitures et matériel	ACDF totales	Paie ment s de transfert	Sous-total	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	25.0	2,347.1	266.1	50.0	132.2	20.0	202.2	50.0	2,865.4	2,865.4
Sous-total du programme	25.0	2,347.1	266.1	50.0	132.2	20.0	202.2	50.0	2,865.4	2,865.4
Location à bail	-	-	-	-	234.3	-	234.3	-	234.3	234.3
<b>Total</b>	<b>25.0</b>	<b>2,347.1</b>	<b>266.1</b>	<b>50.0</b>	<b>366.5</b>	<b>20.0</b>	<b>436.5</b>	<b>50.0</b>	<b>3,099.7</b>	<b>3,099.7</b>

Exercice 2018-2019 (000 \$)										
Programme/ Région	ETP	Salaires et traitements	Avantages sociaux	Transports et communication	Services	Fournitures et matériel	ACDF totales	Paie ment s de transfert	Sous-total	TOTAL
Bureau de l'équité salariale	25.0	2,347.1	266.1	50.0	132.2	20.0	202.2	50.0	2,865.4	2,865.4
Sous-total du programme	25.0	2,347.1	266.1	50.0	132.2	20.0	202.2	50.0	2,865.4	2,865.4
Location à bail	-	-	-	-	234.3	-	234.3	-	234.3	234.3
<b>Total</b>	<b>25.0</b>	<b>2,347.1</b>	<b>266.1</b>	<b>50.0</b>	<b>366.5</b>	<b>20.0</b>	<b>436.5</b>	<b>50.0</b>	<b>3,099.7</b>	<b>3,099.7</b>



## ANNEXE B – PLAFOND ETP

Groupe de rémunération	2016-2017 ETP régulier	2017-2018 ETP régulier	2018-2019 ETP régulier
Groupe des cadres supérieurs (GCS) / Groupe des cadres supérieurs des services de TI (CSSTI)	2.0	2.0	2.0
MCP et employés exclus	15.0	15.0	15.0
SEFPO	3.0	3.0	3.0
AEEGAPCO	3.0	3.0	3.0
Association des avocats de la Couronne	1.0	1.0	1.0
Décret	1.0	1.0	1.0
<b>TOTAL</b>	<b>25.0</b>	<b>25.0</b>	<b>25.0</b>

## ANNEXE C – COMPTE RENDU DES MESURES DU RENDEMENT

Résultat visé	Mesure	Résultats atteints en 2015-2016	Cible pour 2016-2017
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et les employés pour régler les problèmes d'équité salariale qui se présentent	Pourcentage de cas de conformité sans ordre, infractions et règlements	84 %	85 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se mettre en conformité	Nombre de cas d'équité salariale réglés.	302	340
Prestation des services du programme de façon rapide, professionnelle, compétente et rentable	Temps consacré au règlement des dossiers (plaintes et surveillance)	88 % des cas < 3 ans	90 % des cas < 3 ans
	% de dossiers de plaintes clos en l'espace de 24 mois	55 %	80 %
	Pourcentage de dossiers de plainte clos en l'espace de 24 à 36 mois	37 %	10 %