



Bureau de l'équité salariale

Plan d'activités 2019-2022

Titre : Bureau de l'équité salariale – Plan d'activités 2019-2022

This document is also available in English.

Commission de l'équité salariale, 180, rue Dundas Ouest, bureau 300,
Toronto (Ontario) M7A 2S6

Tél. : 1 800 387-8813 | ATS : 1 855 253-8333 | www.payequity.gov.on.ca

Table des matières

1. Mandat et activités clés	4
1.1 Mandat	4
1.2 Activités clés.....	4
2. Ressources financières et humaines	5
2.1 Budget triennal	5
2.2 Ressources humaines	6
3. Mesures de rendement et objectifs.....	7

1. Mandat et activités clés

1.1 Mandat

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi »), L.R.O. 1990, chap. P.7. Elle a pour objet d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario.

La Commission est composée de deux entités distinctes et indépendantes : le Bureau de l'équité salariale (le « Bureau »), dirigé par le commissaire, et le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal »), dirigé par le président. Le commissaire et le président sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Le ministre du Travail représente le Bureau et le Tribunal au Conseil des ministres et à ses comités ainsi que devant l'Assemblée législative et ses comités. Par ailleurs, il lui incombe, d'une part, de rendre compte à l'Assemblée du respect par le Bureau et le Tribunal des lois et des politiques administratives gouvernementales et de l'exécution de leur mandat et, d'autre part, d'examiner et d'approuver leurs plans d'activités et leurs rapports annuels. Le présent plan d'activités a été élaboré conformément à la *Directive concernant les organismes et les nominations* et au *Guide to Developing Business Plans for Provincial Agencies* (guide pour l'élaboration de plans d'activités à l'intention des organismes provinciaux), juin 2016.

1.2 Activités clés

En 2019-2020, le Bureau poursuivra l'exécution du mandat principal que lui confère la loi, qui consiste à appliquer la Loi en donnant suite aux plaintes (voir la section 3.0 Mesures de rendement). À cette fin, le Bureau continuera d'enquêter sur les plaintes en matière d'équité salariale, de surveiller la réalisation et le maintien de l'équité salariale, de tenter de régler les différends et de prendre les ordres ou ordonnances nécessaires pour assurer la conformité.

Le Bureau continuera de fournir des ressources éducatives et des conseils généraux afin d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre et à maintenir l'équité salariale dans leurs lieux de travail.

En outre, le Bureau entreprendra un nouveau processus triennal de planification stratégique en 2019-2020.

2. Ressources financières et humaines

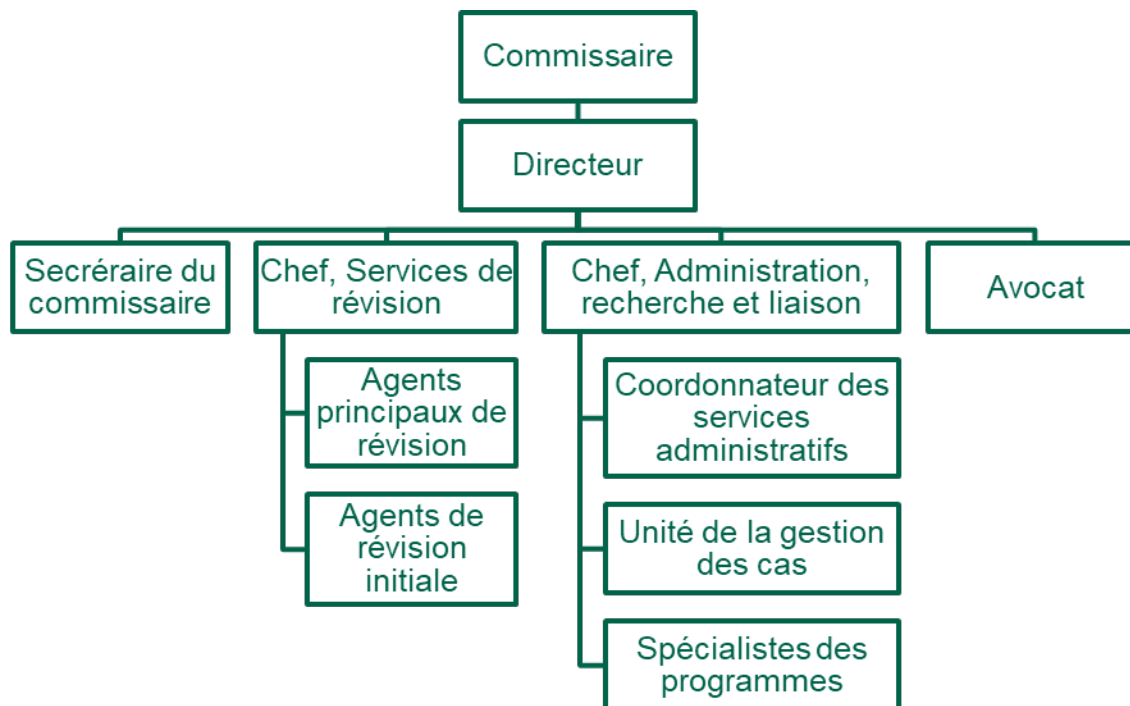
2.1 Budget triennal

Le budget de fonctionnement annuel du Bureau fait partie du budget des dépenses du ministère du Travail. Le Bureau fait rapport sur ses dépenses et ses engagements prévus chaque trimestre.

Catégorie de dépenses	Prévisions 2019-2020 – Dépenses	Base de planification préliminaire 2020-2021	Base de planification préliminaire 2021-2022
Traitements et salaires	2 347 100	2 347 100	2 347 100
Avantages sociaux	266 100	266 100	266 100
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) Transports et communications	50 000	50 000	50 000
Services (y compris location à bail)	358 000	358 000	358 000
Fournitures et matériel	20 000	20 000	20 000
Total – ACDF	428 000	428 000	428 000
Total général	3 041 200	3 041 200	3 041 200

2.2 Ressources humaines

Le Bureau compte 25 équivalents temps plein. Seul le commissaire est nommé par décret.



3. Mesures de rendement et objectifs

En 2019-2020, le Bureau continuera de rendre compte de ses principaux indicateurs de rendement clés.

	Résultats attendus	Mesure	Objectif 2019-2020	Objectif 2020-2021	Objectif 2021-2022
Efficiences	Le Bureau s'efforce de régler rapidement les dossiers, même si les questions d'équité salariale exigent souvent l'analyse d'une quantité importante de renseignements.	Pourcentage de dossiers réglés dans un délai de 24 mois	80 %	80 %	80 %
Efficacité	Le Bureau peut arriver à un règlement consensuel qui est conforme à la Loi. Le terme « règlement consensuel » signifie que les employeurs et les employés sont capables de collaborer de manière productive au lieu de s'affronter.	Pourcentage de dossiers réglés sans ordre	85 %	85 %	85 %

Ces mesures de rendement feront l'objet d'un examen dans le cadre du prochain processus triennal de planification stratégique.