



Bureau de l'équité salariale

Plan d'activités 2020-2023

Titre : Bureau de l'équité salariale – Plan d'activités 2020-2023

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. Introduction	4
2. Mandat, priorités stratégiques et activités clés	4
2.1 Mandat	4
2.2 Survol des activités actuelles et futures.....	5
2.2.1 Vision, mission et valeurs.....	5
2.2.2 Plan stratégique et principales orientations.....	6
Favoriser les changements systémiques pour réduire l'écart salarial et améliorer d'autres aspects connexes.	6
Devenir pour le gouvernement de l'Ontario un centre de ressources pour les femmes dans les milieux de travail.....	6
Moderniser l'approche de service à la clientèle du Bureau afin de faciliter l'atteinte de l'équité salariale.....	6
2.2.3 Principales activités, améliorations de la prestation de service et efficacité accrue	6
3. Analyse de l'environnement et gestion des risques.....	9
3.1 Analyse de l'environnement.....	9
3.2 Identification, évaluation et atténuation des risques.....	9
4. Ressources financières et humaines.....	13
4.1 Budget triennal	13
4.2 Ressources humaines	14
5. Mesures de rendement et objectifs	15
6. Plan de communications	17

1. Introduction

Depuis sa promulgation en 1987, la *Loi sur l'équité salariale* de la province est la principale loi portant sur la rémunération des femmes dans les milieux de travail de l'Ontario. Cette loi visait à favoriser des changements sociétaux de manière à éliminer les désavantages financiers systémiques dont les femmes font l'objet selon les catégories d'emplois au travail.

Le Bureau de l'équité salariale (Bureau) reconnaît qu'en plus d'appliquer la loi, il doit soutenir la prévention légale et accroître la portée de ses activités à l'aide de ressources d'assistance et de la connectivité existante de manière à aider les professionnels et les employeurs à atteindre et à maintenir l'équité salariale.

Le Bureau collabore aussi avec des intéressés motivés qui connaissent bien les milieux de travail et les pratiques exemplaires et qui ont à cœur de nous faire bénéficier des changements apportés aux programmes, ce qui est impératif pour pouvoir créer des possibilités et assurer une croissance importante.

2. Mandat, priorités stratégiques et activités clés

2.1 Mandat

La Commission de l'équité salariale (« Commission ») a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale* (« 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 (« Bureau »), dirigé par le commissaire, et le Tribunal de l'équité salariale (« Tribunal »), dirigé par le président. Le commissaire et le président sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Le ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences 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. 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, au *Guide to Developing Business Plans for Provincial Agencies* (guide pour l'élaboration de plans d'activités à l'intention des organismes provinciaux, en anglais seulement) du Secrétariat du Conseil du Trésor, juin 2016, et au *Guide to Developing Business Plans for Provincial Agencies* (guide pour l'élaboration de plans d'activités à l'intention des organismes provinciaux, en anglais seulement) du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, novembre 2019.

Le Bureau offre de l'information afin d'aider les employeurs comme les employés à connaître leurs droits et responsabilités établis par la *Loi sur l'équité salariale*.

Le Bureau fait aussi enquête sur les plaintes alléguant des violations de la Loi. Le personnel du Bureau aide les parties à régler leurs différends entre elles, et lorsqu'elles sont incapables d'y parvenir, le Bureau peut donner des ordres ou des avis de décisions.

L'une des parties peut porter en appel les ordres et avis de décisions auprès du Tribunal de l'équité salariale, qui a la compétence exclusive pour déterminer les questions de droit ou de fait associées aux affaires dont il est saisi. Ses décisions sont définitives et sans appel.

2.2 Survol des activités actuelles et futures

Pour la période allant de 2020 à 2023, le Bureau a établi un nouveau plan stratégique triennal définissant une vision et une mission fondées sur un ensemble de valeurs et il indique les orientations stratégiques et les initiatives qui serviront à atteindre les objectifs.

2.2.1 Vision, mission et valeurs

Vision : Une société dans laquelle l'équité financière est la norme.

Mission : Promouvoir les conversations positives, les exemples de réussite du changement, les ressources utiles et le souci de l'équité.

Valeurs

Respect – Le Bureau de l'équité salariale encourage les conversations respectueuses et équitables sur l'équité salariale, tant à l'interne qu'à l'externe.

Ouverture – Le Bureau de l'équité salariale est facile d'approche et accessible et fait bénéficier les intéressés et les clients de son savoir et de son expertise à titre de ressource fiable.

Influence – Le Bureau de l'équité salariale communique avec les intéressés et les clients pour faire de la sensibilisation, faire avancer les choses, stimuler le changement et créer une économie dans laquelle l'équité financière est la norme.

Excellence du service – Le Bureau de l'équité salariale fournit un service professionnel, spécialisé, constructif et à valeur ajoutée aux intéressés et aux clients.

2.2.2 Plan stratégique et principales orientations

Le Bureau de l'équité salariale a défini trois orientations stratégiques qui lui permettront de réaliser sa vision et sa mission.

- A. Augmenter la portée et la pertinence
Favoriser les changements systémiques pour réduire l'écart salarial et améliorer d'autres aspects connexes.
- B. Accroître l'accès aux ressources
Devenir pour le gouvernement de l'Ontario un centre de ressources pour les femmes dans les milieux de travail.
- C. Renforcer la prestation de services
Moderniser l'approche de service à la clientèle du Bureau afin de faciliter l'atteinte de l'équité salariale.

2.2.3 Principales activités, améliorations de la prestation de service et efficacité accrue

Le Bureau de l'équité salariale appliquera ces orientations stratégiques au moyen d'une série d'initiatives dont voici un aperçu.

A. Augmenter la portée et la pertinence

Favoriser les changements systémiques pour réduire l'écart salarial et améliorer d'autres aspects connexes.

1. Recadrer le Bureau de l'équité salariale
 - Adopter une image de marque et un ton positifs.
 - Moderniser les messages visant à encourager les conversations productives et les actions tangibles.
 - Assurer l'accessibilité et la facilité d'approche du Bureau.
2. Accroître la capacité de communication du Bureau de l'équité salariale

- Tirer le maximum des ressources techniques et moyens de communication (comme le site Web) afin d'atteindre plus de gens plus efficacement.
 - Accroître la portée du Bureau de manière à pouvoir aider les employeurs à mieux comprendre et appliquer la loi.
3. Nouer des relations avec les intéressés et resserrer celles qui existent déjà.
 - Aider le commissaire à obtenir et à renforcer l'adhésion des intéressés actuels et des nouveaux.
 - Créer des stratégies visant à obtenir un engagement significatif des intéressés.
 - Renforcer les communications externes et soutenir les militants reconnus des droits des femmes au travail.

B. Accroître l'accès aux ressources

Devenir pour le gouvernement de l'Ontario un centre de ressources pour les femmes dans les milieux de travail.

1. Explorer les nouvelles occasions de donner de l'information et de la formation et tirer davantage parti de celles qui existent déjà.
 - « Former les formateurs » afin de maximiser la portée de la sensibilisation faite par le Bureau.
 - Collaborer avec les intéressés afin de procurer des possibilités de formation et de transmission d'information.
 - Créer des ressources proactives pour les parties cherchant de l'information afin d'aider les employeurs comme les employés à en apprendre plus sur l'équité salariale et les sujets connexes.
2. Établir des réseaux de collaboration pour encourager l'utilisation des ressources du Bureau et d'autres sources.
 - Accroître la portée du Bureau grâce à la collaboration et à la formation de partenariats.
3. Adapter l'information en fonction des destinataires
 - Recueillir, compiler et conserver l'information dans un portail de ressources sur l'équité financière.

C. Renforcer la prestation de services

Moderniser l'approche de service à la clientèle du Bureau afin de faciliter l'atteinte de l'équité salariale.

1. Adopter les principes d'un organisme de réglementation moderne

- Accroître l'usage des pratiques exemplaires et de la technologie.
- Favoriser l'amélioration continue des pratiques et procédures administratives, y compris une approche de service à la clientèle utile et accessible.
- Tirer profit du savoir et de l'expérience du personnel pour faciliter l'amélioration continue des activités et des processus.

3. Analyse de l'environnement et gestion des risques

3.1 Analyse de l'environnement

On trouve en Ontario la moitié de la population canadienne, y compris plus de sept millions de travailleurs qui sont les employés d'un demi-million d'entreprises. Parmi ces entreprises, plus de 95 % sont des petites entreprises et des micro-entreprises, avec 1 à 99 employés, qui représentent plus de 85 % de la main-d'œuvre de l'Ontario. Il s'agit de la province canadienne avec la population la plus diversifiée sur le plan linguistique, près de la moitié ayant comme langue maternelle une des quelque 200 langues autres que l'anglais et le français parlées dans la province.

L'économie de l'Ontario participant pleinement à la mondialisation, c'est donc dire que les activités quotidiennes du Bureau de l'équité salariale courent le risque d'être touchées par des bouleversements imprévus de courte ou de longue durée qui pourraient survenir n'importe où dans le monde. Par conséquent, l'analyse environnementale et la gestion des risques visent à déterminer les catégories d'impacts sur les activités du Bureau et non pas à tenter de prédire des événements en particulier. Le Bureau s'est donc doté de plans d'urgence pour pouvoir atténuer efficacement les risques peu importe ce qui pourrait se produire.

3.2 Identification, évaluation et atténuation des risques

Analyse de l'environnement	Commentaires	Type de risque	Stratégie d'atténuation des risques
Facteurs externes			
1. Pics inattendus du nombre de cas réactifs (plaintes sur des violations de la Loi)	Avec l'évolution rapide du profil de la main-d'œuvre, des facteurs comme des innovations technologiques ou des changements dans la main-d'œuvre peuvent mener à une augmentation soudaine du nombre de cas réactifs du Bureau	Mise en œuvre et fonctionnement	<ul style="list-style-type: none">• Rationaliser l'admission des cas et les procédures de triage• Explorer les techniques de règlement précoce• Surveiller continuellement l'évolution du nombre de cas

Analyse de l'environnement	Commentaires	Type de risque	Stratégie d'atténuation des risques
2. Augmentation des demandes de renseignements et plaintes à cause de la nouvelle législation fédérale sur l'équité salariale	La nouvelle législation fédérale est similaire et non pas identique à celle de l'Ontario, ce qui peut engendrer de la confusion pour les employeurs de même que les employés. Cette confusion peut avoir une influence sur le nombre de demandes de renseignements adressées au Bureau et notamment sur le nombre de décisions que le Bureau doit rendre sur les champs de compétences.	Mise en œuvre et fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> • Bien préparer le personnel à donner de bonnes réponses aux demandes de renseignements et à accélérer les décisions sur les champs de compétences.
3. Changements dans la jurisprudence créant des précédents, tant au TES que devant les tribunaux	Les parties peuvent porter en appel les ordres du Bureau auprès du Tribunal de l'équité salariale (TES). Elles peuvent aussi contester les décisions du TES devant les tribunaux en invoquant les champs de compétences. Au moment de rédiger le présent plan, une affaire avec un	Politiques	<ul style="list-style-type: none"> • À titre d'organisme de réglementation, le Bureau de l'équité salariale doit attendre que la procédure judiciaire soit complètement terminée avant de déterminer la stratégie qui convient.

Analyse de l'environnement	Commentaires	Type de risque	Stratégie d'atténuation des risques
	grand potentiel de changement (AIIO c. <i>maisons de soins infirmiers participantes</i>) était devant les tribunaux.		
4. Interruption des activités	Des événements imprévisibles pourraient faire en sorte qu'il soit difficile, voire impossible pour le Bureau de poursuivre ses activités dans ses installations actuelles.	Mise en œuvre et fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser périodiquement le plan de continuité des activités et bien mettre le personnel au courant des plans de poursuite des activités. • Veiller à ce que les services des technologies de l'information de la FPO se dotent de plans de secours et d'urgence pour les ressources technologiques.
Facteurs internes			
5. Perte de capital humain	Les départs de membres du personnel attribuables à l'avancement de la carrière et à la retraite sont des exemples de ce qui pourrait engendrer au Bureau la perte d'un savoir institutionnel primordial d'une envergure assez	Mise en œuvre et fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> • Investir dans la gestion et le transfert des connaissances. • Tenir des plans de relève pour tous les postes.

Analyse de l'environnement	Commentaires	Type de risque	Stratégie d'atténuation des risques
	<p>importante pour nuire aux activités normales.</p> <p>L'application des règles en matière d'équité salariale est un domaine d'expertise hautement spécialisé, et cette expertise ne peut s'acquérir que par la formation interne et l'expérience.</p>		

4. Ressources financières et humaines

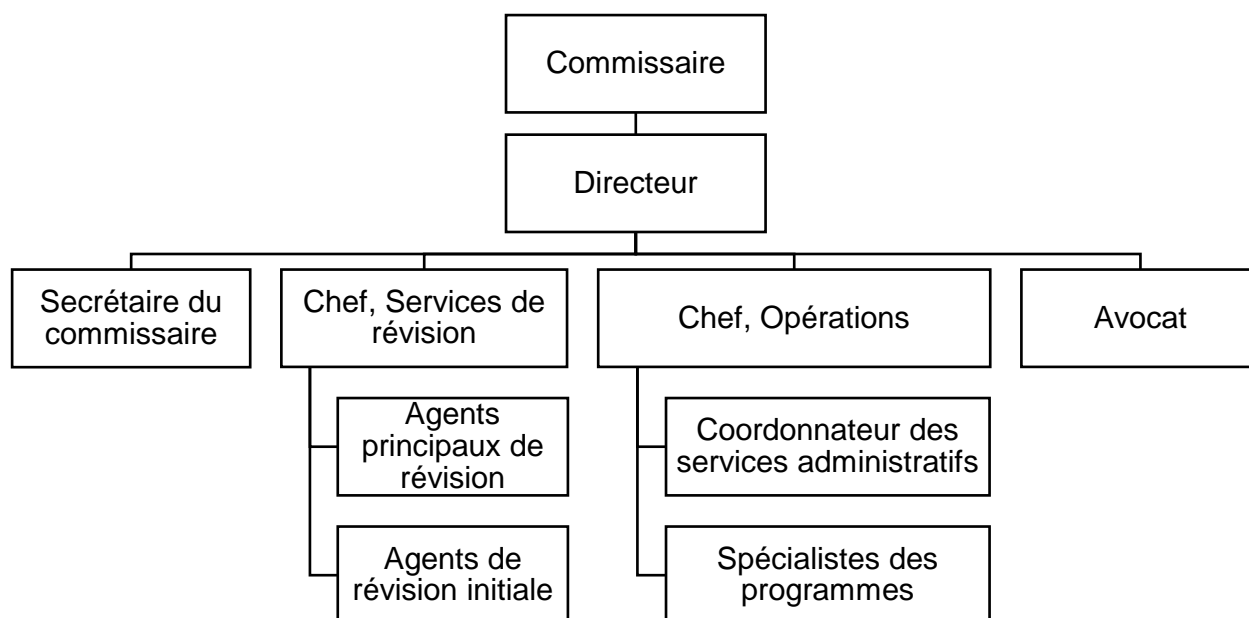
4.1 Budget triennal

Le budget de fonctionnement annuel du Bureau de l'équité salariale fait partie du budget des dépenses du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Le Bureau fait rapport sur ses dépenses et ses engagements prévus chaque trimestre.

Catégorie de dépenses	Prévisions 2020-2021 – Dépenses	Base de planification préliminaire 2021-2022	Base de planification préliminaire 2022-2023
Traitements et salaires	2 347 100	2 347 100	2 347 100
Avantages sociaux	266 100	266 100	266 100
Total – salaires et avantages sociaux	2 613 200	2 613 200	2 613 200
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) Transports et communications	50 000	50 000	50 000
Services (y compris location à bail)	357 300	357 300	357 300
Fournitures et matériel	20 000	20 000	20 000
Total – ACDF	427 300	427 300	427 300
Total général	3 040 500	3 040 500	3 040 500

4.2 Ressources humaines

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



5. Mesures de rendement et objectifs

En 2020-2021, le Bureau de l'équité salariale fera rapport sur ses mesures de rendement et sur les objectifs par rapport à ses responsabilités relatives au nombre de cas traités.

	Résultats attendus	Mesure	Objectif 2020-2021	Objectif 2021-2022	Objectif 2022-2023
Rendement	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 18 mois	80 %	80 %	80 %
Efficacité	Le Bureau est capable de favoriser les règlements consensuels conformes à la Loi, ce qui 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 %

Après la période de planification de trois ans, les résultats stratégiques du Bureau seront les suivants :

- un règlement des cas plus rapide;
- un accès amélioré aux outils et formulaires et une meilleure utilisation;
- une plus grande facilité d'accès à nos services;
- une plus grande collaboration entre les intéressés pour arriver à des solutions;

- la création d'un portail de ressources en ligne.

6. Plan de communications

Les principaux éléments du plan de communications du Bureau découleront directement de ses orientations stratégiques et de ses initiatives, y compris :

- transformer le site Web du Bureau de l'équité salariale en portail de ressources en ligne;
- tirer parti du site Web du Bureau et de son compte dans les médias sociaux pour faire la promotion des exemples de réussite en matière de changement;
- assurer la liaison avec les intéressés actuels et futurs en prononçant des allocutions au nom du commissaire et en participant à des projets spéciaux;
- offrir de nouveaux outils gratuits aux petits employeurs, y compris des webinaires informatifs gratuits.