



Commission de l'équité salariale Rapport annuel 2020–21

Titre : Rapport annuel 2020-2021 de la Commission de l'équité salariale

Date : 30 juin 2021

ISSN 1929-3747 (En ligne) Rapport annuel 2020-2021 de la Commission de l'équité salariale

This document is also available in English.

ISSN 1929-3720 (En ligne) Pay Equity Commission Annual Report 2020–2021

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

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2021

Table des matières

Partie I : Rapport annuel du Bureau de l'équité salariale	4
Partie II : Rapport annuel du Tribunal de l'équité salariale	17

Bureau de l'équité salariale

Table des matières

Bureau de l'équité salariale.....	4
1. Message de la commissaire à l'équité salariale	5
2. À propos du Bureau de l'équité salariale	6
2.1 L'organisme.....	6
2.2 Comprendre l'écart salarial.....	6
2.3 <i>Loi sur l'équité salariale</i> de l'Ontario.....	7
2.4 Mandat du Bureau de l'équité salariale	8
3. Rapport d'activités	9
3.1 Réalisations.....	9
3.2 Valeurs du Bureau de l'équité salariale	9
4. Mesures du rendement.....	10
4.1 Bureau de l'équité salariale – Sommaire de la charge de travail à la fin de l'exercice 2020-2021	10
4.2 Mesures de l'efficience et de l'efficacité	11
4.3 Rendement d'une année à l'autre	12
5. Finances et ressources humaines	15
5.1 Rapport financier	15
5.2 Ressources humaines	16

1. Message de la commissaire à l'équité salariale

Comme pour la plupart des ministères et organismes de la province, l'exercice 2020-2021 a été une année de transformation pour le Bureau de l'équité salariale (le Bureau). Au premier trimestre, le Bureau a réagi à la fermeture à l'échelle de la province exigée par le gouvernement en raison de la COVID-19 en établissant ses opérations à distance au moyen de systèmes intégraux et cybersécuritaires. Le personnel du Bureau a créé et adapté de nouveaux processus électroniques et outils numériques afin de perturber le moins possible le traitement de nos dossiers, tout en répondant aux préoccupations des employeurs et employés.

Inévitablement, la transformation soudaine causée par la COVID-19 a entraîné des retards dans la prestation des services. Malgré cette situation, notre équipe a continué de travailler avec les intervenants et les administrateurs pour s'acquitter de son mandat, qui consiste à éliminer la discrimination fondée sur le sexe quant à la rétribution des employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle a également continué d'atteindre la plupart des objectifs fixés.

Une étude récente de RBC a révélé que la pandémie de COVID-19 a fait chuter la participation des femmes au marché du travail d'un sommet historique à son plus bas niveau depuis plus de 30 ans : 1,5 million de femmes ont perdu leur emploi au cours des 2 premiers mois de la récession ([Économique RBC, 2020](#)). Nous avons constaté que la présence des femmes sur le marché du travail se traduit par des avantages sociaux et économiques : non seulement favorise-t-elle l'égalité entre les genres, mais elle se révèle également bénéfique sur les plans du revenu des ménages et de la productivité de la main-d'œuvre. Selon un [rapport souvent cité de McKinsey](#), d'ici 2026, le Canada pourrait faire augmenter de 150 milliards de dollars son produit intérieur brut annuel en soutenant la participation des femmes au marché du travail.

Au Bureau, nous nous concentrons sur les femmes faisant partie de la population active et sur la rémunération juste. Notre travail est particulièrement important à l'heure actuelle, car la réduction de l'écart salarial entre les sexes est l'une des manières de bâtir un Ontario plus inclusif et prospère au fil de sa reprise économique après la pandémie de COVID-19.

Nous nous y engageons.

Le présent rapport décrit les points saillants des activités et réalisations du Bureau en 2020-2021.

Cordialement,

Kadie Ward

Commissaire

2. À propos du Bureau de l'équité salariale

2.1 L'organisme

La Commission de l'équité salariale (la Commission) a été établie en vertu de l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7. Elle a pour objet d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employées œuvrant dans des catégories d'emplois¹ 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 la ou le commissaire, et le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal), dirigé par la présidente ou le président. Les titulaires de ces deux postes sont nommés par la lieutenante-gouverneure ou le lieutenant-gouverneur en conseil.

La ou le ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences représente le Bureau et le Tribunal au Conseil des ministres et auprès de ses comités, ainsi que devant l'Assemblée législative et ses comités. La ou le ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de l'exécution des mandats respectifs des deux entités, de même que de leur conformité avec les lois et les politiques administratives du gouvernement. Elle ou il doit également examiner et approuver les plans d'activités et les rapports annuels du Bureau et du Tribunal.

2.2 Comprendre l'écart salarial

L'écart salarial entre les sexes est la différence entre les salaires² gagnés par les hommes et ceux gagnés par les femmes. Les données les plus récentes de [Statistique Canada \(2018\)](#) montrent qu'en Ontario, l'écart salarial entre les sexes est de 12,2 %. Cet écart comprend le travail à temps plein et à temps partiel chez les personnes du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans). L'écart de 12,2 % signifie que pour chaque dollar gagné par un travailleur, une travailleuse gagne 88 cents.

L'écart salarial entre les sexes a diminué de plus de 7 % de 1998 à 2018.

Statistique Canada a fait remarquer que cette réduction est en grande partie attribuable aux changements dans la répartition des hommes et des femmes entre les professions, à la hausse du niveau de scolarité atteint par les femmes et à la baisse de la proportion d'hommes dans les emplois syndiqués.

¹ Selon la *Loi sur l'équité salariale*, une « catégorie d'emplois à prédominance féminine » s'entend d'une catégorie d'emplois dont 60 % ou plus des membres sont des femmes.

² En fonction du salaire horaire, et non du traitement annualisé. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les différences quant à la rémunération entre les sexes, visitez le site Web du Bureau de l'équité salariale à l'adresse www.payequity.gov.on.ca.

Près des deux tiers de l'écart restent inexpliqués. Deux types d'effets se rattachent à la partie non expliquée de l'écart : les caractéristiques observables liées à la rémunération et celles non observables. Les effets mesurables pourraient comprendre l'expérience de travail totale, la prévalence plus forte des interruptions de travail chez les femmes (qui est étroitement liée à leurs responsabilités envers la famille) et le domaine d'études; ce dernier facteur pourrait aider à expliquer les répercussions du niveau de scolarité sur l'emploi exercé. Les caractéristiques non observables, quant à elles, pourraient comprendre les différences de comportement entre les sexes (p. ex. quant à la négociation salariale), les attentes sociétales, les contraintes de choix en ce qui a trait aux rôles des sexes dans le travail salarié et les répercussions de la discrimination salariale fondée sur le sexe, qu'elle soit explicite ou implicite.

2.3 *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*

L'équité salariale (ou un salaire égal pour un travail de valeur égale) vise à remédier à la sous-évaluation du travail traditionnellement ou historiquement effectué par les femmes, ou d'un travail stéréotypé en tant que « travail de femme ». La *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) s'applique à tous les employeurs du secteur public et du secteur privé en Ontario comptant 10 employés ou plus; ces employeurs sont tenus de mettre en place des pratiques de rémunération fondées sur l'équité salariale.

La Loi énonce les critères que doivent appliquer les employeurs pour repérer la discrimination systémique entre les sexes sur le plan de la rémunération et la façon d'y remédier. Pour satisfaire aux exigences minimales et démontrer que l'équité salariale a été atteinte, tous les employeurs visés par la Loi doivent prendre les mesures ci-dessous dans chacun de leurs établissements :

1. déterminer les catégories d'emplois, y compris le genre et le taux de ces catégories;
2. déterminer la valeur des catégories d'emplois selon des critères liés à l'habileté, à l'effort, à la responsabilité et aux conditions de travail;
3. établir des comparaisons pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine en utilisant trois méthodes : comparaison d'un emploi à l'autre, comparaison de la valeur proportionnelle et comparaison avec des organisations de l'extérieur (cette dernière méthode est réservée au secteur public et son application est limitée);
4. rajuster les salaires qui sont trop bas dans les catégories d'emplois à prédominance féminine de manière à ce qu'ils soient à un niveau au moins égal à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine comparables au sein de l'établissement;
5. maintenir l'équité salariale dans les catégories d'emplois à prédominance féminine afin d'éviter la création ou la réapparition de disparités salariales.

2.4 Mandat du Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale fait la promotion de l'égalité économique entre les sexes en veillant au respect des droits et devoirs en matière d'équité salariale. Pour ce faire, il gère efficacement les cas, fait des recherches sur les disparités salariales pour les comprendre et mène des activités de sensibilisation pour contribuer à l'égalité économique des travailleuses en Ontario.

Le Bureau remplit son mandat en menant les activités suivantes :

- communication de renseignements aux employeurs et aux employés et mise à leur disposition de ressources éducatives sur l'équité salariale et les processus qui s'y rapportent;
- tenue de séances d'information à l'intention de divers intervenants;
- enquête sur les plaintes et règlement de celles-ci par des méthodes extrajudiciaires ou par la délivrance d'ordres de mise en conformité;
- renvoi des ordres au Tribunal pour les faire exécuter;
- surveillance de la conformité des établissements avec les dispositions de la Loi;
- recherches sur l'équité salariale et les écarts entre les salaires des hommes et des femmes, puis diffusion des données recueillies au public et aux parties prenantes dans les lieux de travail;
- réponse aux demandes de la ou du ministre, de même que production de rapports et formulation de recommandations à son intention concernant l'équité salariale et les questions connexes, comme la disparité salariale entre les sexes.

3. Rapport d'activités

3.1 Réalisations

L'année 2020 entrera dans l'histoire comme une année de bouleversements extraordinaires. La pandémie mondiale déclenchée par le virus SRAS-CoV-2, mieux connu sous le nom de COVID-19, a eu une incidence sur la capacité de toutes les organisations à maintenir leurs activités; le Bureau de l'équité salariale n'a donc pas fait exception.

L'équipe du Bureau a réagi aussi rapidement que le reste de la fonction publique de l'Ontario : elle a adopté le modèle de travail à domicile et s'est adaptée à la prestation entièrement électronique des services. Les membres du personnel se sont admirablement soutenus les uns les autres devant les difficultés initiales, puis prolongées, causées par l'adaptation à un monde en constante évolution. Ils ont aussi appuyé dans la même mesure les employeurs et employés clients en tenant compte de la pression soudaine exercée sur toutes les organisations, notamment en repoussant les délais lorsqu'il était possible de le faire. De même, nous avons temporairement laissé de côté notre engagement envers les objectifs de rendement définis avant la pandémie.

De plus, le Bureau a dû annuler tous ses projets d'assister à des événements en personne tenus par des intervenants en 2020-2021. Vers la fin de l'exercice, c'est avec joie que le Bureau a recommencé à prendre part à de tels événements, qui ont eu lieu en ligne, notamment la conférence annuelle organisée par la Human Resources Professionals Association.

Le Bureau a été heureux d'accueillir une nouvelle commissaire en septembre 2020. De même, à ce stade de l'exercice, il était devenu évident que la pandémie ne serait pas un problème de courte durée : le Bureau devait donc s'adapter en vue de la reprise après la pandémie et d'une nouvelle normalité.

Tous ces événements ont alors poussé le Bureau à repenser et à revitaliser son plan stratégique. Au moment de la rédaction du présent document, on s'employait à mettre la dernière main à ce nouveau plan; nous avons hâte de donner davantage d'information à cet égard, le moment venu.

3.2 Valeurs du Bureau de l'équité salariale

L'équipe du Bureau de l'équité salariale souscrit à des valeurs organisationnelles solides :

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

Ouverture : Le Bureau est facile d'approche et accessible; il fait bénéficier les intéressés

et les clients de son savoir et de son expertise à titre de ressource fiable.

Influence : Le Bureau 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 fournit un service professionnel, spécialisé, constructif et à valeur ajoutée aux intéressés et aux clients.

4. Mesures du rendement

4.1 Bureau de l'équité salariale – Sommaire de la charge de travail à la fin de l'exercice 2020-2021

Ordres délivrés	8
Recouvrement des rajustements salariaux	3 168 165 \$
Nombre d'employés ayant bénéficié de rajustements	1 801
<u>Dossiers ouverts</u>	
Dossiers reportés du dernier exercice	166
Nouveaux dossiers de plainte	45
Nouvelle surveillance	2
Dossiers retournés par le Tribunal	1
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	0
<u>Dossiers clos</u>	
Dossiers de plainte	39
Surveillance	20
Dossiers retournés par le Tribunal	0
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	0
<u>Règlements</u>	
Cas de conformité sans ordre	18
Décisions	7
Retraits	12
Renvois au Tribunal par le Bureau	1
Contestations des décisions des agentes ou agents de révision par les parties	1

« Ordre » : L'agente ou l'agent de révision qui constate un cas de non-conformité donne un ordre à l'employeur concerné, si celui-ci refuse de se conformer à la Loi. Toute partie touchée par la décision d'une agente ou d'un agent de révision peut demander une audience devant le Tribunal. Le Bureau ne participe pas à ces audiences, sauf dans de très rares circonstances.

« Dossiers de plainte » : Dossiers d'enquête ouverts à la suite du dépôt d'une plainte par un employé.

« Surveillance » : Des dossiers de surveillance sont régulièrement ouverts après la conclusion d'une enquête sur une plainte, lorsque des renseignements indiquent que l'établissement en question n'a pas atteint ou maintenu l'équité salariale pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine. L'objectif de la surveillance est d'encourager les employeurs à évaluer l'ensemble de leurs pratiques de rémunération quant au respect de l'équité salariale.

« Dossiers retournés par le Tribunal » : Quand le Tribunal confirme la décision d'une agente ou d'un agent de révision après que l'une des parties eut interjeté appel de celle-ci, le dossier est retourné au Bureau, qui s'assure de la conformité avec l'ordre initial.

« Cas de conformité sans ordre » : L'agente ou l'agent de révision a réussi à aider les parties du lieu de travail à parvenir à une entente.

« Décisions » : Les parties ne parviennent pas à un consensus et l'agente ou l'agent de révision délivre un ordre.

« Renvois au Tribunal par le Bureau » : Une agente ou un agent de révision peut aussi renvoyer un ordre au Tribunal aux fins d'exécution lorsqu'une partie omet de se conformer aux dispositions de l'ordre dans les délais prescrits.

« Contestations des décisions des agentes ou agents de révision par les parties » : Une des parties du lieu de travail ou les deux appelle de la décision de l'agente ou de l'agent de révision devant le Tribunal.

4.2 Mesures de l'efficience et de l'efficacité

La pandémie mondiale a eu une incidence néfaste considérable sur le rendement par rapport aux objectifs établis lors de la seconde moitié de l'exercice 2019-2020 et de l'ensemble de l'exercice 2020-2021. Le personnel du Bureau de l'équité salariale a eu besoin de temps pour recevoir tous les outils et soutiens technologiques qui lui ont finalement permis de travailler entièrement par voie électronique. De même, les parties concernées par les dossiers ouverts, en particulier les employeurs, ont eu besoin de plus de temps pour fournir les documents nécessaires aux agentes et aux agents de révision. Par conséquent, le rendement en fonction des objectifs a été inférieur à la normale. Depuis le début de la pandémie, le Bureau prend des mesures pour s'adapter aux pressions extraordinaires exercées sur les employés et les employeurs, et il continuera de le faire. Il félicite toutes les parties pour leur engagement admirable envers le respect de la *Loi sur l'équité salariale* malgré ces difficultés.

Résultat	Mesure	Résultat en 2019-2020	Objectif pour 2020-2021	Résultat en 2020-2021
Efficience : 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	56 %	80 %	53 % ³
Efficacité : Le Bureau parvient à 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.	Pourcentage de dossiers réglés sans ordre	95 %	85 %	31 % ³

4.3 Rendement d'une année à l'autre

En 2020-2021, la tendance d'imprévisibilité observée au cours des dernières années s'est poursuivie quant au nombre de nouvelles plaintes reçues. Cette grande variabilité est attribuable à une foule de facteurs, dont seulement quelques-uns peuvent être recensés – sans véritable certitude – d'une année à l'autre. À titre d'exemple, si l'on a cru constater une augmentation considérable des dossiers de plainte en 2020-2021, cela peut s'expliquer, en partie, par les 24 plaintes reçues par le Bureau de la part des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario, qui, dans les faits, consistaient en une seule allégation commune à tous les collèges. Si l'on considère qu'il s'agit là d'un seul ensemble de plaintes, l'on voit alors que le Bureau a reçu environ le même nombre de nouvelles plaintes qu'en 2019-2020. De même, le nombre peu élevé de plaintes enregistré pour les 2 exercices est probablement attribuable à la pandémie mondiale. Par ailleurs, la réduction du nombre de nouveaux dossiers de « surveillance » reflète la décision du Bureau d'entreprendre un changement d'approche quant à l'assurance proactive de la conformité. Des efforts ont donc été déployés pour clore les dossiers de surveillance en cours; de même, l'on s'emploie à élaborer une nouvelle approche de surveillance.

³ L'Unité des services de révision a mis l'accent sur la résolution des dossiers de surveillance ouverts depuis longtemps.

Nouveaux dossiers ouverts

Exercice	Total	Surveillance	Dossiers de plainte	Autres types de dossiers ⁴
2014-2015	272	177	95	0
2015-2016	255	150	96	9
2016-2017	282	213	63	6
2017-2018	435	373	56	6
2018-2019	150	41	108	1
2019-2020	31	1	29	1
2020-2021	60	3	57	0

⁴ Les autres types de dossiers comprennent ceux que le Tribunal renvoie au Bureau en vue d'une enquête plus poussée et les demandes d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale.

Profil des auteurs de demandes⁵

Exercice	Nombre total d'auteurs de demandes	Auteurs – Syndicats ou personnes syndiquées	Auteurs – Personnes non syndiquées	Autres types de demandes ⁶
2014-2015	95	50 (53 %)	45 (47 %)	0
2015-2016	105	30 (29 %)	64 (61 %)	11 (40 %)
2016-2017	93	19 (20 %)	58 (62 %)	2 (2 %)
2017-2018	56	22 (39 %)	30 (54 %)	1 (2 %)
2018-2019	86	14 (16 %)	51 (59 %)	1 (1 %)
2019-2020	64	31 (48 %)	31 (48 %)	2 (3 %)
2020-2021	39	21 (54 %)	19 (49 %)	1 (3 %)

⁵ Le terme « auteur de demande » s'applique uniquement aux dossiers de plainte. Un même auteur peut déposer plusieurs demandes en un an.

⁶ Comprend les demandes d'employeurs, les avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale de même que les nouveaux dossiers ouverts à la suite d'une décision du Tribunal.

5. Finances et ressources humaines

5.1 Rapport financier

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.

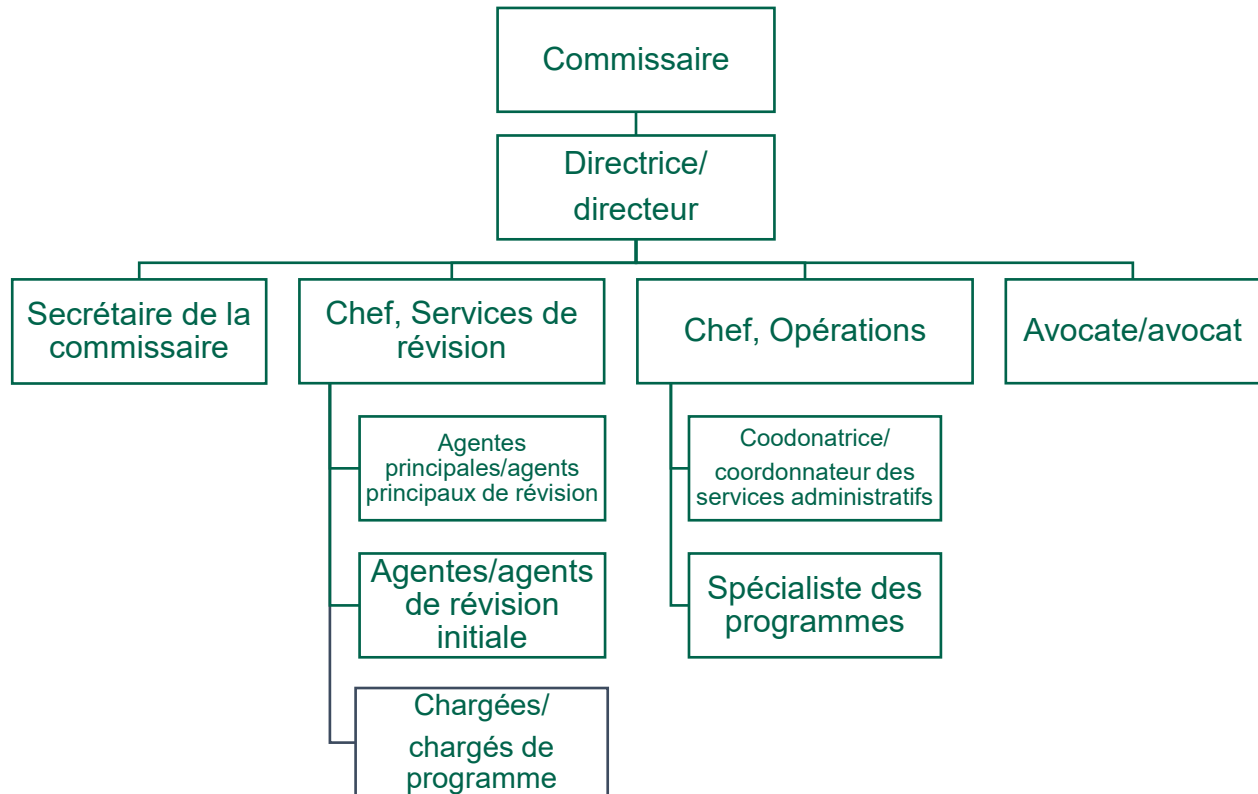
Exercice 2020-2021 (en milliers de dollars)

Catégorie	Prévisions 2020-2021	Approbation du Conseil en cours d'exercice 2020-2021	Budget de fin d'exercice 2020-2021	Chiffres réels de fin d'exercice 2020-2021	Écart en dollars	Écart en pourcentage
Traitements et salaires	2 347,1	0	2 347,1	1 565,8	781,3	33,3 % ⁷
Avantages sociaux	266,1	0	266,1	203,3	62,8	23,6 %
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) :						
Transports et communications	42,8	0	42,8	12,8	30,0	70,2 %
Services (y compris location à bail)	357,3	0	357,3	434,3	(77,0)	-21,6 %
Fournitures et matériel	20,0	0	20,0	4,6	15,4	76,9 %
Total partiel – ACDF	420,1	0	420,1	451,7	(31,6)	-7,5 %
Total global	3 033,3	0	3 033,3	2 220,7	812,6	26,8 %

⁷ En 2020-2021, si les dépenses quant aux salaires et aux avantages sociaux ont été moindres, c'est parce que des postes sont demeurés vacants pendant une courte période. En effet, le début de la pandémie a retardé les démarches du Bureau visant à recruter du nouveau personnel.

5.2 Ressources humaines

Le Bureau de l'équité salariale compte 25 équivalents temps plein. La ou le commissaire est le seul à être nommé par décret.



La section 3.5.1 de la *Directive concernant les organismes et les nominations* publiée en avril 2020 exige que la rémunération des personnes nommées figure dans le rapport annuel. Le salaire annuel total (exclusion faite des avantages sociaux) de la commissaire pour l'exercice 2020-2021 a été de 174 184 \$ (calculée au prorata de la date de nomination réelle).

Comme l'exige la *Loi de 2009 sur l'examen des dépenses dans le secteur public*, les dépenses de la ou du commissaire sont publiées chaque trimestre sur le site Web du Bureau depuis le 1^{er} avril 2015.

Tribunal de l'équité salariale



**Rapport annuel
2020-2021**

Rapport annuel du TES 2020-2021

Table des matières

Message du président.....	2
Aperçu.....	3
Structure organisationnelle.....	3
Activités pendant la pandémie	4
Processus du Tribunal	5
Principales activités.....	5
Traitement de la charge de travail.....	7
Charge de travail – Statistiques	8
Décisions clés	9
Activité devant les tribunaux.....	10
Mesures du rendement	11
Révision du Bureau de l’Ombudsman	12
Le Bureau du commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Ontario	12
Rendement financier	14
Annexe A	15
Énoncé des responsabilités	16

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel du Tribunal de l'équité salariale (TES ou le Tribunal) 2020-2021.

Ce rapport revêt une importance particulière, car, toute l'année, nous avons mené nos activités en pleine pandémie de COVID-19. Le personnel exemplaire du Tribunal a veillé à ce que les systèmes électroniques requis soient en place, alors que nous continuions à fonctionner au maximum de notre capacité. Toutes les audiences prévues en personne ont plutôt été tenues en ligne et tous les documents ont pu être déposés par voie électronique. Au cours de cette période, le Tribunal a tiré de précieuses leçons sur la façon de devenir plus accessible pour le public et plus efficace dans le traitement des affaires dont il est saisi.

Cette année, nous avons vu le retour de Caroline Rowan, qui agira à titre de présidente suppléante du Tribunal. Caroline possède une vaste expérience dans la prise de décisions, qu'elle a acquise au sein de la Commission des relations de travail de l'Ontario et alors qu'elle assumait les fonctions de vice-présidente.

Au cours de l'exercice 2020-2021, nous avons reçu six nouvelles demandes, soit une baisse par rapport à l'exercice 2019-2020, mais je suppose que la pandémie est en partie responsable de la diminution à cet égard. Une fois de plus, le nombre de demandes que nous avons été en mesure de régler s'est révélé supérieur à celui des nouvelles demandes déposées : en effet, un quart des demandes en suspens ont été réglées. Par ailleurs, en 2021, la Cour d'appel de l'Ontario a rendu sa décision quant à l'appel de la décision de la Cour divisionnaire dans l'affaire *Participating Nursing Homes v. Ontario*, 2021 ONCA 149 (CanLII). La décision de la Cour a été partagée à trois contre deux. Le procureur général et les maisons de soins infirmiers participantes ont sollicité l'autorisation d'interjeter appel de cette décision devant la Cour suprême. Le Tribunal suit cette affaire avec beaucoup d'intérêt, car elle aura une incidence considérable sur la façon dont l'équité salariale sera maintenue par les employeurs qui auront utilisé la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur pour créer leurs régimes.

Aperçu

La Commission de l'équité salariale (la Commission) a été établie en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, ch. 34. Elle est maintenue en vertu du paragraphe 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 distinctes et indépendantes : le Tribunal de l'équité salariale (TES ou le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale. La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération pour le travail effectué par des employés compris dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Son application permet d'instaurer des lieux de travail plus justes et productifs.

Le Tribunal est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario, chargé de régler des différends relevant de la Loi. Conformément au paragraphe 28(1) de la Loi, le Tribunal est un organisme tripartite qui se compose d'une présidente ou d'un président, d'une présidente suppléante ou d'un président suppléant de même que de plusieurs vice-présidentes ou vice-présidents et membres qui représentent les employeurs et les employés (annexe A).

Le Tribunal traite exclusivement de questions en lien avec la *Loi sur l'équité salariale*. Il dispose d'un pouvoir exclusif de décision sur toutes les questions de fait ou de droit qui découlent des affaires portées devant lui. Ses décisions sont fondées sur les preuves produites, les observations reçues et son interprétation des faits en litige, des dispositions législatives applicables et de la jurisprudence. Le Tribunal observe une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre divers besoins, soient ceux d'être équitable, accessible, économique et efficace. En outre, il procède aussi rapidement et équitablement que possible, dans la mesure de ce qui est raisonnable, pour ce qui est de traiter et de régler toutes les affaires dont il est saisi, et de prendre des décisions à l'égard de celles-ci. Les décisions du Tribunal sont définitives et exécutoires à toutes fins. Elles ne peuvent pas faire l'objet d'un appel, mais peuvent faire l'objet d'une demande de révision judiciaire. Le Tribunal encourage la collaboration entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés et s'engage à favoriser le règlement des différends par les parties concernées elles-mêmes.

Le Tribunal a le droit de déterminer ses propres pratiques et procédures. Il a également le pouvoir d'établir des règles et des formulaires régissant ses pratiques et la conduite de ceux qui comparaissent devant lui. Les règles, formulaires et bulletins d'information du Tribunal sont accessibles sur son site Web, à l'adresse <http://www.peht.gov.on.ca>, ainsi qu'à ses bureaux au 505, avenue University, 2^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P1.

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) fournit un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Ce dernier bénéficie des services avancés de soutien administratif et juridique de la CRTO, de ses services de technologie de l'information et de la possibilité de recourir au savoir-faire de ses médiateurs. Bien que le Tribunal dispose de ses propres effectifs de vice-présidentes et vice-présidents et

3 | **Rapport annuel 2020-2021** de la Commission de l'équité salariale (TES)

membres, le président du Tribunal, la présidente suppléante, l'ensemble des vice-présidentes et vice-présidents et quatre des membres actuels sont également nommés à d'autres tribunaux administratifs, ce qui permet de voir à ce que le Tribunal soit doté de décisionnaires chevronnés, tout en partageant les coûts avec d'autres tribunaux décisionnels (mandats à temps plein seulement) [annexe A].

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services avec la CRTO et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organismes décisionnels mettent en commun les services suivants : services d'imprimerie et de production, services de courrier et services de bibliothèque.

Activités pendant la pandémie

Pendant la pandémie, le Tribunal a continué de mener ses activités, et ce, même si tous les membres du personnel de la CRTO et les arbitres du Tribunal ont dû travailler à distance depuis la maison. En effet, en mars 2020, la CRTO a fait savoir que tous ses employés allaient devoir faire du télétravail et que la salle de courrier partagée avec le Tribunal serait fermée. Il a fallu du temps pour obtenir l'équipement dont les employés et les arbitres avaient besoin pour faire du télétravail, notamment l'équipement requis par le personnel de la réception, à qui l'on a fourni des téléphones cellulaires pour prendre les appels à distance et donner de l'information au public et aux intervenants pendant que les bureaux étaient fermés.

En raison de la pandémie, le Tribunal a fait face à des difficultés qui ont entraîné des changements dans ses politiques et processus. Le Tribunal a avisé sa communauté que le dépôt électronique de toutes les requêtes, réponses et pièces de correspondance ainsi que des autres documents serait désormais obligatoire afin que le tout puisse être traité, téléchargé et conservé dans des dossiers électroniques. Les audiences en personne ont été annulées et se sont plutôt déroulées par vidéoconférence ou téléconférence, selon le cas. Au cours de la pandémie, le Tribunal a su composer avec les nouvelles difficultés et les changements dans les conditions en élaborant de nouveaux processus et en transmettant régulièrement des avis et bilans à sa communauté. Par ailleurs, la possibilité de réaliser des audiences en personne sur demande a été revue à quelques reprises depuis le début de la pandémie, au fil de l'évolution de la situation. Aucune audience en personne n'a encore eu lieu, mais les parties peuvent écrire au Tribunal pour demander une solution de rechange à l'audience par vidéoconférence; les demandes seront examinées au cas par cas. Voici quelques-uns des autres changements qui ont été faits :

- on a apporté des changements à la façon dont les parties peuvent se transmettre des documents les unes aux autres en incluant la transmission par courriel s'accompagnant d'une confirmation, de manière à ce que le courriel puisse être utilisé pour donner des avis efficaces;
- un nouveau formulaire électronique de convocation à une audience a été créé;

- le Tribunal a commencé à accepter le dépôt d'un grand volume de documents au moyen d'outils de nuage tiers (p. ex. Dropbox, Google Drive ou Microsoft OneDrive).

Processus du Tribunal

À la réception d'une demande, le Tribunal envoie aux parties une confirmation selon laquelle la demande a été déposée, leur communique le numéro de dossier du Tribunal et les informe de la date limite de dépôt d'une réponse.

En ce qui concerne le règlement des différends, le Tribunal continue à encourager les parties à régler leurs problèmes à l'amiable, sans qu'il doive prendre une décision. Ainsi, une fois la réponse déposée, on prévoit pour de nombreuses affaires concernant plus d'une partie une conférence préparatoire à l'audience avec le président, la présidente suppléante ou encore une vice-présidente ou un vice-président. L'un des objectifs de cette conférence préparatoire est d'explorer avec les parties les possibilités de régler le différend, en tout ou en partie.

Dans le but d'augmenter l'efficacité et de diminuer les coûts que doivent assumer les parties, le Tribunal poursuit ses efforts en vue de réduire le nombre de jours qu'il faut pour rendre une décision sur une affaire. De manière proactive, le Tribunal relève des questions préliminaires et demande aux parties de les examiner, et il encourage de plus en plus ces dernières à cerner elles aussi toute question préliminaire qui pourrait être soulevée avant l'audience afin d'essayer de la régler en se fondant sur les observations écrites. Par ailleurs, le Tribunal convoque de plus en plus de conférences préparatoires à l'audience ou de conférences de gestion du cas afin de structurer et de simplifier les questions en litige, et ce, afin que le dossier puisse être réglé le plus efficacement possible. En outre, le Tribunal demande régulièrement aux parties d'échanger des observations détaillées et des documents bien avant l'audience afin de maximiser le temps d'audience accordé. Le Tribunal a constaté que l'échange de documents et d'observations écrites avant l'audience permettait de réduire la durée de l'audience et d'aider les parties à régler plus facilement leurs différends, en tout ou en partie.

Par le passé, les parties ont souvent accepté de prolonger les délais de dépôt d'observations et/ou d'ajourner les audiences prévues. Dans certaines de ces situations, des demandes sont demeurées sans règlement pendant des délais inacceptables. Le Tribunal décourage maintenant les ajournements, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et exige des parties qu'elles proposent des dates de rechange dans les 72 heures. Lors de l'exercice 2020-2021, aucune date d'audience ou de conférence préparatoire n'a été annulée à court préavis.

Principales activités

Les principales activités du Tribunal sont la prise de décisions et le règlement des différends dans le domaine de l'équité salariale. Ces deux fonctions sont le fondement de

l'objectif d'excellence du Tribunal en matière de règlement des différends et de prise de décisions.

Prise de décisions

Le Tribunal est de nature tripartite, composé de présidentes et de présidents neutres et de membres qui représentent les employeurs ainsi que les employés et syndicats. On attend des membres qu'ils fassent valoir le point de vue et les préoccupations de leur communauté en vue de la prise de décisions. Toutes les présidentes et tous les présidents sont nommés à au moins un autre organisme décisionnel. Le Tribunal tient des audiences au cours desquelles des éléments de preuve sont présentés, et des plaidoiries, prononcées. Les questions d'équité salariale sont souvent complexes : les audiences peuvent se tenir sur plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont publiées par écrit sur des sites Web accessibles (www.canlii.org/fr). Les parties sont encouragées à demander des avis juridiques indépendants avant de se présenter devant le Tribunal.

Médiation

Presque tous les cas doivent faire l'objet d'une conférence préparatoire à l'audience devant une présidente ou un président autre que celle ou celui qui entendra l'affaire. Une telle conférence a pour but de cerner et de circonscrire les questions en litige, de structurer le dossier afin qu'il soit prêt à être entendu et de tenter de régler une partie ou l'ensemble des questions soulevées. La conférence préparatoire, moins officielle qu'une audience, donne aux parties l'occasion de poser des questions au sujet de la procédure d'audience du Tribunal. Elle réduit la durée de l'audience, ce qui fait économiser temps et argent aux parties et au Tribunal.

Initiatives de technologie de l'information et dépôt électronique

Au début de l'exercice 2018-2019, le Tribunal de l'équité salariale a pu offrir à ses intervenants le dépôt électronique. Les formulaires du Tribunal, en français et en anglais, ont été rendus accessibles en version électronique sur son site Web; ils sont hébergés par Services communs de l'Ontario. Au total, sept formulaires peuvent actuellement être soumis par voie électronique. Les parties peuvent aussi, désormais, déposer par voie électronique des pièces de correspondance, des observations et d'autres documents. Le projet de dépôt électronique a nécessité la modernisation des formulaires, avis, bulletins d'information et Règles de pratique du Tribunal. Le dépôt électronique est devenu obligatoire pendant la pandémie; ainsi, 100 % des observations et formulaires déposés auprès du Tribunal l'ont été par voie électronique lors de l'exercice 2020-2021.

Un projet visant à remplacer le vieux site Web du Tribunal par un nouveau site Web modernisé a été achevé en 2020-2021. Depuis la création de l'ancien site Web, la technologie avait considérablement progressé. Par conséquent, le personnel de la CRTO en a élaboré un nouveau, à la fois plus moderne, convivial et accessible, qui a été lancé en février 2021. L'ensemble du contenu du site Web a été mis à jour, réorganisé et simplifié pour faciliter l'utilisation par les intervenants. Les membres du

personnel ont reçu une formation sur le site Web afin de pouvoir aider les membres du public à trouver ce dont ils ont besoin et les orienter.

Traitement de la charge de travail

Pour l'exercice 2020-2021, la charge de travail s'est élevée à 27 dossiers actifs, soit 21 dossiers en cours reportés de l'exercice précédent et 6 nouvelles demandes. La charge de travail du Tribunal, pour chaque exercice, comporte 2 volets : les dossiers de l'exercice précédent reportés à l'exercice en cours et les dossiers déposés durant l'exercice en cours.

Au cours de l'exercice 2020-2021, le Tribunal a réglé 7 demandes. Une demande a été acceptée, 4 ont été rejetées, une a été close et une a été réglée à l'amiable.

En tout, 20 demandes étaient toujours en cours de traitement en date du 31 mars 2021. De ce nombre, 10 concernent une seule ordonnance du Bureau de l'équité salariale et ont été déposées le même jour, en 2016. Ces cas devraient en fait être considérés comme un seul, ce qui ferait passer le nombre de demandes en cours à 11. Ce nombre comprend également les demandes qui demeurent ouvertes, mais qui n'ont pas été activement traitées par les parties en 2020-2021. Par exemple, des affaires ont été ajournées en attendant la décision judiciaire dans autre dossier et le Tribunal n'a donc pas pu les régler au cours de l'exercice. Par conséquent, si ces cas ne sont pas pris en compte, le nombre réel de différends en cours devant le Tribunal en date du 31 mars 2021 était de 5. Ce chiffre est nettement inférieur à celui des demandes toujours ouvertes.

Dans son rapport annuel, le Tribunal a pris l'habitude de fournir, à propos de la charge de travail, des données du type présenté aux paragraphes précédents et dans le tableau « Statistiques ». Ces chiffres à eux seuls ne fournissent pas toujours un portrait significatif de ce que ces dossiers exigent des ressources décisionnelles, principalement parce que les besoins varient considérablement d'une demande à l'autre. Une idée plus précise se dégage des statistiques concernant le nombre de conférences préparatoires prévues (3) et tenues (2), le nombre d'audiences prévues (8) et tenues (4), et le nombre de décisions écrites rendues pendant l'année (décisions provisoires [21] et décisions finales [7]). Naturellement, il y a une grande diversité quant à la complexité des décisions et le temps requis pour préparer les motifs.

Charge de travail – Statistiques

Exercice	Charge de travail			Décision prise						
	Total	Dossiers en cours au 1er avril	Nouvelles demandes	Total des dossiers traités	Demandes acceptées	Demandes rejetées	Dossiers clos	Dossiers réglés à l'amiable	Autres dossiers en cours	Dossiers en cours au 31 mars
2020-2021	27	21	6	7	1	4	1	1	0	20
2019-2020	39	29	10	18	1	13	0	1	3	21
2018-2019	36	31	5	8	3	0	2	3	-	29
2017-2018	44	37	7	13	4	2	2	5	-	31
2016-2017	46	25	21	13	3	0	2	8	-	37
2015-2016	45	13	32	21	5	3	1	12	-	25
2014-2015	30	18	12	17	3	2	2	10	-	13
2013-2014	31	20	11	14	5	2	4	3	-	18
2012-2013	35	21	14	11	0	4	4	3	-	23
2011-2012	39	21	18	21	3	4	3	11	-	21
2010-2011	35	13	22	16	4	3	5	4	-	21
2009-2010	50	28	22	37	8	4	1	24	-	13
2008-2009	48	25	23	20	0	4	0	16	-	28
2007-2008	34	12	22	9	2	1	0	6	-	25
2006-2007	25	10	15	13	3	4	0	6	-	12
2005-2006	16	5	11	6	3	2	0	1	-	10
2004-2005	5	0	5	0	0	0	0	0	-	5

Définitions :

- 1) « Demande acceptée » signifie que la demande a abouti, entièrement ou en partie.
- 2) « Demande rejetée » signifie que la demande n'a pas abouti, entièrement ou en partie.
- 3) « Dossier clos » signifie que la demande n'a été ni acceptée, ni rejetée, ni réglée, mais que le dossier a été clos à la demande des parties ou que les parties se sont désistées.
- 4) « Dossier réglé à l'amiable » signifie tout dossier dans lequel les parties, avec ou sans l'aide du Tribunal, ont réglé à l'amiable leur différend, ainsi que tout dossier ajourné.

Décisions clés

Le Tribunal a examiné une requête visant le rejet préliminaire d'une demande. L'employeur soutenait, entre autres choses, que la demanderesse avait signé un règlement, qui comprenait une renonciation totale et définitive et qui annulait la possibilité de présenter une telle demande. La demanderesse affirmait, pour sa part, que l'employeur avait répudié le règlement, ce qui permettait alors la présentation de la demande au Tribunal. Le Tribunal a rejeté l'argument de répudiation pour deux raisons. Premièrement, il a conclu que, lorsque la demanderesse avait dû faire son choix, elle avait choisi d'entamer une poursuite en dommages-intérêts en vertu du contrat. Deuxièmement, il a établi que la demanderesse n'avait pas présenté une preuve suffisante à première vue démontrant que le contrat avait été répudié de sorte qu'elle était libérée de ses obligations en vertu du règlement. Même en supposant que les allégations de la demanderesse étaient vraies, elle avait tout de même reçu la plupart des prestations dues en vertu du contrat, et ce dernier avait été exécuté de façon substantielle. Par conséquent, le Tribunal a rejeté la demande.

JOAN MILLS C. VILLE DE HAMILTON; Dossier du Tribunal n° 0062-20-PE;
21 août 2020, 2020 CanLII 62090 (Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario)

La demanderesse affirmait que son emploi n'avait pas été évalué correctement, ni comparé avec une catégorie d'emploi à prédominance masculine appropriée, ce qui est pourtant exigé par la *Loi sur l'équité salariale*. Le Tribunal s'est rangé à l'avis de l'employeur, selon lequel la demanderesse n'avait pas, selon les documents déposés, présenté une preuve suffisante à première vue, pour la raison suivante : le poste de la demanderesse avait été, en vertu de la Loi, réévalué au moyen d'un système sans discrimination de genre et, même s'il avait obtenu davantage de points, cela n'avait pas élevé la demanderesse à une fourchette de salaire supérieure. Rien n'indiquait que l'employeur avait omis de tenir compte de n'importe lequel des critères prévus par la loi, qu'il ne les avait pas appliqués correctement ou que la nouvelle cote attribuée au poste n'était pas raisonnable. La demande a donc été rejetée.

TINA LAHTINEN C. CORPORATION OF THE CITY OF THUNDER BAY; Dossier du Tribunal n° 2872-19-PE; 2 novembre 2020, 2020 CanLII 86643 (Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario)

Le demandeur demandait au Tribunal d'annuler une décision rendue par un agent de révision plusieurs années auparavant, car il estimait que l'agent ne lui avait pas accordé l'équité procédurale due, et il voulait donc que l'affaire soit renvoyée aux Services de révision en vue d'une nouvelle enquête. Le Tribunal a fait remarquer que son rôle était de réexaminer la demande depuis le début. Les parties seraient autorisées à présenter des éléments de preuve et des arguments au Tribunal aux fins d'examen, et le Tribunal allait en tirer ses propres conclusions. Afin que le Tribunal puisse examiner une affaire, cette affaire doit d'abord avoir été présentée aux Services de révision. Le Tribunal a confirmé que son rôle n'était pas d'examiner le processus ou la conduite de l'agent de révision, ce que demandait le demandeur en l'espèce. Le Tribunal a rejeté la demande

9 | **Rapport annuel 2020-2021** de la Commission de l'équité salariale (TES)

sans préjudice du droit du demandeur de déposer une nouvelle demande aux Services de révision.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1328 C. TORONTO CATHOLIC DISTRICT SCHOOL BOARD; Dossier du Tribunal n° 0134-18-PE; 13 novembre 2020, 2020 CanLII 90039 (Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario)

Activité devant les tribunaux

Au cours de l'exercice 2020-2021, aucune nouvelle demande de révision judiciaire n'a été déposée devant la Cour divisionnaire.

En date du 1^{er} avril 2020, 4 affaires étaient en cours devant les tribunaux, soit 3 appels devant la Cour d'appel et une demande de révision judiciaire devant la Cour divisionnaire. Les 3 appels ont été examinés ensemble par un comité d'audition formé de 5 juges, puis ont été rejetés. L'autorisation de la Cour suprême a été demandée. La demande de révision judiciaire est toujours en cours de traitement. Par conséquent, en date du 31 mars 2021, une affaire demeurait en cours devant les tribunaux.

Mesures du rendement

Traitement efficace des cas

Engagements pour 2020-2021

- 75 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les 2 jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 75 % des confirmations de dépôt sont envoyées aux parties dans les 4 jours ouvrables suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 75 % des dossiers sont clos dans les 2 jours ouvrables suivant la décision finale.

Réalisations de 2020-2021

- 100 % des nouveaux dossiers ont été ouverts dans les 2 jours suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 100 % des confirmations de dépôt ont été envoyés aux parties dans les 4 jours suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 85,7 % des dossiers ont été clos dans les 2 jours ouvrables suivant la décision finale. Remarque : Un seul dossier a été clos après le délai de 2 jours ouvrables. Il a été ajourné *sine die* pendant 9 mois, puis clos au terme de cette période.

Prise de décisions et règlement de dossiers

Engagements pour 2020-2021

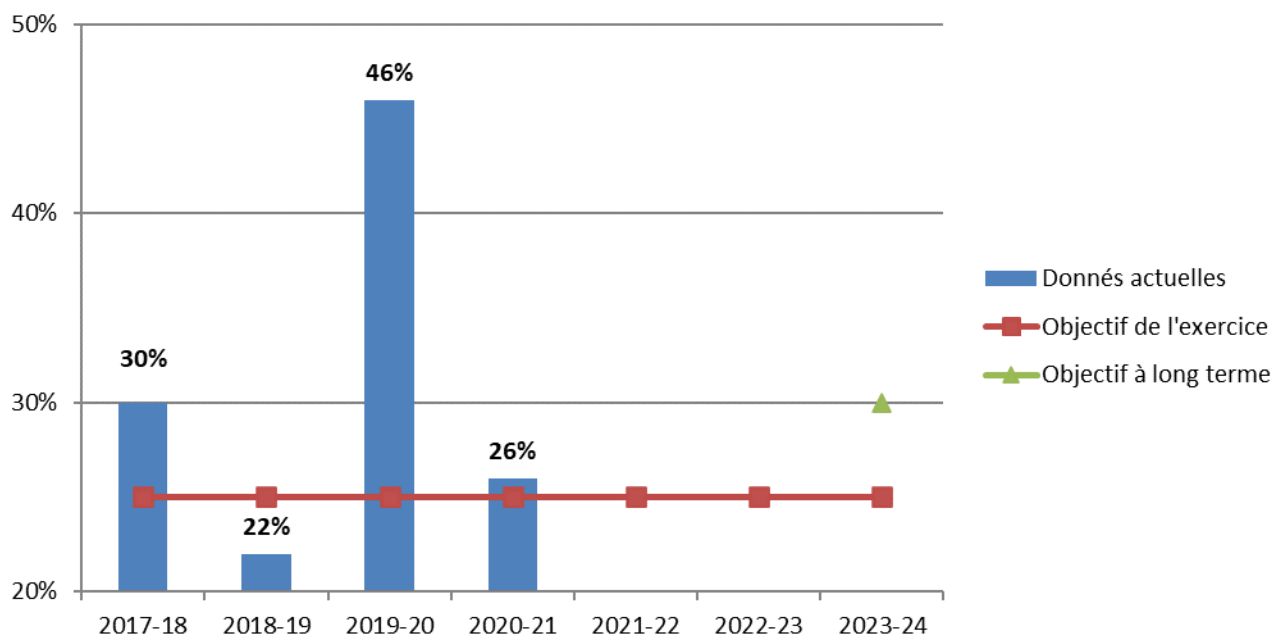
- 90 % des dossiers sont examinés par le président ou par une vice-présidente ou un vice-président dans les 2 semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préparatoire à l'audience est tenue, au moins une question est réglée dans 50 % des cas.
- 25 % des dossiers en cours sont réglés au cours de l'année.

Réalisations de 2020-2021

- 100 % des dossiers ont été examinés dans les 2 semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préparatoire à l'audience a eu lieu, au moins une question a été réglée dans 100 % de ces cas.
- 26 % des dossiers ont été réglés au cours de l'exercice; en outre, il y a eu plus de dossiers réglés que de dossiers reçus.

Remarque : Au moment d'évaluer le taux de règlement et le temps consacré au règlement des dossiers, il faut tenir compte de la nature complexe des différends touchant l'équité salariale, laquelle explique le nombre peu élevé de règlements négociés. Ainsi, presque tous les cas ne sont réglés qu'après de longues audiences. En

règle générale, la même avocate ou le même avocat représente les parties dans les affaires d'équité salariale; donc, la fixation des dates d'audience est aussi retardée par l'emploi du temps des avocates et avocats ainsi que des présidentes et présidents qui sont nommés à d'autres tribunaux. De plus, certains dossiers peuvent découler d'une même ordonnance, ou être liés d'une autre manière, ou demeureront en cours devant le Tribunal au fil de leur progression, soit lorsqu'ils sont présentés devant divers tribunaux dans le cadre d'une révision judiciaire ou d'un appel. Ces dossiers peuvent également avoir une incidence sur le taux de règlement. Lorsqu'un nouveau président a été nommé au cours de l'exercice 2019-2020, tous les dossiers ont été examinés de façon approfondie et, là où il y avait lieu, des directives ont été émises pour s'assurer que les dossiers progressaient; il s'agit là de la principale raison pour laquelle le taux de règlement a diminué par rapport à l'exercice précédent. En outre, au cours de ce même exercice, le Tribunal a rendu deux décisions finales qui ont eu pour effet de régler plusieurs dossiers actifs en même temps. En 2020-2021, le Tribunal a rendu davantage de décisions finales, mais dans chaque cas, cela ne réglait qu'un seul dossier à la fois.



Révision du Bureau de l'Ombudsman

Le Bureau de l'Ombudsman de l'Ontario a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes concernant le gouvernement de l'Ontario et ses organismes, y compris le Tribunal. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête à cet égard en 2020-2021, et aucune n'est en cours.

Le Bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario

Le Bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes concernant le gouvernement de l'Ontario et ses organismes, y compris le Tribunal. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête à cet égard en 2020-2021, et aucune n'est en cours.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, les pouvoirs financiers sont délégués au président du Tribunal. Il incombe au président du Tribunal de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inclus dans les estimations et le processus de répartition des fonds du ministère, et le Tribunal est tenu de présenter au ministère, chaque trimestre, des comptes rendus des dépenses engagées et des engagements financiers prévus. La rémunération annuelle totale versée par le Tribunal aux personnes nommées par décret a été de 232 263 \$. Une entente de partage des coûts pour les salaires a été conclue avec la CRTO.

Au cours de l'exercice 2020-2021, le rendement financier du Tribunal lui a permis de réaliser d'importantes économies. Les dépenses liées aux traitements et aux salaires ont été nettement en deçà du budget prévu en raison du report des démarches de recrutement. De même, compte tenu de la suspension des déplacements due à la pandémie, les économies réalisées du côté des transports et des communications ont été légèrement supérieures à celles de l'exercice précédent. De plus, le budget des dépenses relatives aux services n'a pas été épuisé vu la réduction des indemnités journalières versées aux membres à temps partiel ainsi que des coûts liés aux accords sur les niveaux de service établis avec le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en raison de la pandémie. Enfin, le budget consacré aux fournitures et au matériel a été légèrement dépassé en raison des coûts associés aux fournitures de sécurité liées à la pandémie.

Les chiffres sont en milliers de dollars (000 \$)

Compte	Budget des dépenses	Approbation du Conseil en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Chiffres réels de fin d'exercice	Écart en dollars	Écart en pourcentage
Traitements et salaires	275,1		275,1	126,2	148,9	54,1 %
Avantages sociaux	39,7		39,7	11,6	28,1	70,8 %
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF)						
Transports et communications	14,9		14,9	0,7	14,2	95,1 %
Services (y compris location à bail)	135,5		135,5	38,2	97,3	71,8 %
Fournitures et matériel	1,0		1,0	4,0	(3,0)	-302,2 %
Total partiel – ACDF	151,4	-	151,4	43,0	108,4	71,6 %
Total global	466,2	-	466,2	180,7	285,5	61,2 %

Annexe A

Nominations par décret

Les arbitres du Tribunal (présidente ou président, présidente suppléante ou président suppléant, vice-présidentes ou vice-présidents et membres) sont tous nommés par décret par la lieutenante-gouverneure en conseil ou le lieutenant-gouverneur en conseil, et ce, pour une période déterminée. Voici un tableau présentant les personnes nommées par décret qui étaient en poste en 2020-2021, ainsi que la durée de leur mandat et leur rémunération* :

Nom	Première nomination	Fin du mandat	Rémunération annuelle
Président			
Ross, David	13 août 2019	1er avril 2022	174 184,00 \$
Présidente suppléante			
Rown, Caroline	1er octobre 2020	5 août 2022	0, 00 \$
Vice-présidentes			
Cavé, Johanne (temps partiel)	31 octobre 2019	30 octobre 2021	2 167,00 \$
Rowan, Caroline	6 août 2020	5 août 2022	39 019,00 \$
Membres à temps partiel (employeur)			
Bolton, Lori	13 septembre 2017	25 septembre 2022	788,00 \$
Burke, Ann	4 avril 2012	3 avril 2022	394,00 \$
Greenside, Patricia	21 novembre 2019	20 novembre 2021	4 777,25 \$
Zabek, Carla	4 avril 2012	3 avril 2022	4 235,50 \$
Membres à temps partiel (employé)			
Harris, Irene	21 décembre 2012	20 décembre 2022	98,50 \$
Phillips, Carol	15 août 2012	16 septembre 2022	2 955,01 \$
Roth, Stephen	12 décembre 2019	11 décembre 2021	3 644,50 \$

*Le Tribunal a conclu une entente de partage des coûts avec la CRTO, qui permet au Tribunal de tirer parti d'économies de coûts. La rémunération des personnes nommées à temps plein au Tribunal est déterminée par une directive du Conseil de gestion du gouvernement. En ce qui concerne les personnes nommées à temps plein au Tribunal qui sont également nommées à la CRTO, le Tribunal paie 25 % du salaire des vice-présidentes et vice-présidents, et 50 % du salaire de la présidente ou du président; le reste est versé par la CRTO. La rémunération réelle versée à une personne nommée peut être inférieure au maximum fixé par la directive applicable du Conseil de gestion du gouvernement en raison de circonstances particulières, notamment un changement apporté à la durée du mandat au cours de l'année, un congé de maladie, un congé non payé ou du temps passé à travailler pour un autre tribunal, si la personne en question a été nommée à plus d'un tribunal. La rémunération des personnes nommées à temps partiel au Tribunal est déterminée selon un taux journalier établi par le Conseil de gestion du gouvernement. Par conséquent, la rémunération annuelle indiquée dans le tableau ci-dessus correspond aux sommes réelles reçues par les personnes nommées à temps partiel.

Énoncé des responsabilités

Le rapport annuel du Tribunal pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars 2021 a été préparé sous ma direction en vue de sa présentation au ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations du Conseil de gestion du gouvernement. Les comptes publics de l'Ontario sont des états financiers annuels, préparés conformément à l'article 13 de la *Loi sur le ministère du Trésor et de l'Économie*. Ils comprennent le rapport financier du gouvernement de l'Ontario, de même que l'ensemble des rapports financiers des ministères. Le Cadre de délégation des pouvoirs de gestion financière du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences délègue au Tribunal les pouvoirs de gestion de ses finances. Chaque année, le Tribunal atteste de l'inscription exacte et complète de toutes ses opérations aux comptes publics moyennant l'exécution d'un certificat de conformité.

Le Tribunal étant un organisme du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, son rapport annuel est assujéti aux exigences minimales en matière de rapport établies par la Directive concernant les organismes et les nominations, à savoir qu'il doit inclure les éléments suivants :

- des états financiers vérifiés ou soumis au niveau approprié de certification externe;
- une analyse du rendement opérationnel;
- une analyse du rendement financier;
- les noms des personnes nommées au Tribunal, la durée de leur mandat et leur rémunération;
- les mesures du rendement, les objectifs atteints et non atteints et les mesures à prendre.

Le présent rapport porte sur l'exercice qui a débuté le 1^{er} avril 2020 et qui a pris fin le 31 mars 2021.

Renseignements supplémentaires

Appels locaux : 416-326-7500

Sans frais : 1-877-339-3335

Personnes malentendantes (ATS) : 416-212-7036

Télécopieur : 416-326-7531

Heures d'ouverture : 8 h 30 à 17 h

Site Web : <http://www.olrb.gov.on.ca/pec/PEHT/default-FR.asp>

505, avenue University, 2^e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2P1

Tous droits réservés © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2021