



Commission de l'équité salariale

Rapport annuel

2021–2022

Titre : Rapport annuel 2021-2022 de la Commission de l'équité salariale

Date : 30 juin 2022

ISSN 1929-3712 (Papier) Rapport annuel 2021-2022 de la Commission de l'équité salariale

ISSN 1929-3720 (En ligne) Rapport annuel 2021-2022 de la Commission de l'équité salariale

This document is available in English.

ISSN 1929-3739 (Print) Pay Equity Commission Annual Report 2021-2022

ISSN 1929-3747 (Online) Pay Equity Commission Annual Report 2021-2022

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

Partie I : Rapport annuel du Bureau de l'équité salariale	4
Partie II : Rapport annuel du Tribunal de l'équité salariale	33

Bureau de l'équité salariale

Table des matières

1. Message de la commissaire à l'équité salariale.....	5
2. À propos du Bureau de l'équité salariale.....	7
2.1 L'organisation.....	7
2.2 Comprendre l'écart salarial entre les sexes	7
2.3 <i>Loi sur l'équité salariale</i> de l'Ontario	8
2.4 Mandat du Bureau de l'équité salariale	9
2.5 Mission, vision et principes directeurs du Bureau de l'équité salariale.....	9
2.6 Engagement envers la responsabilité et la transparence.....	10
3. Rapport d'activités.....	11
3.1 Réalisations à souligner.....	11
4. Mesures du rendement	16
5. Renseignements sur la charge de travail.....	20
5.1 Volume de la charge de travail	20
5.2 Âge des dossiers.....	25
5.3 Dossiers de plainte – Profil des auteurs de demandes.....	26
5.4 Combler l'écart	28
5.5 Conformité et appels.....	29
5.6 Service de renseignements généraux	29
6. Finances et ressources humaines.....	31
6.1 Rapport financier.....	31
6.2 Ressources humaines	31

1. Message de la commissaire à l'équité salariale

L'exercice 2021-2022 a continué d'être une année de transformation au Bureau de l'équité salariale, alors que notre équipe s'est adaptée à la prestation de services numériques en passant par des confinements successifs et la relance de l'économie de l'Ontario.

En poursuivant notre mission de combler l'écart salarial entre les sexes, nous avons été rassurés de constater une diminution de 1,2 % entre les données du recensement de 2018 et celles de 2021, plaçant l'écart salarial entre les sexes à 11 %. Bien que nous reconnaissons que des progrès ont été réalisés pour combler l'écart salarial horaire entre les sexes de huit points de pourcentage en Ontario depuis 1998¹, il reste du travail à faire.

Le présent rapport annuel souligne nos réalisations et montre comment nous continuons à nous acquitter de notre mandat qui consiste à éliminer les disparités salariales fondées sur le sexe. Il présente également les mesures que nous avons prises pour atteindre les objectifs de notre plan stratégique.

Parmi ces mesures, certaines se distinguent. Au cours de cet exercice, nous avons élaboré un plan stratégique actualisé, modernisé et numérisé notre prestation de services et nos plateformes de communication, et lancé une série de vidéos et de balados intitulée : « [Équité salariale : des règles de rémunération équitables!](#) ». Cette série a été saluée à l'échelle internationale par un Prix de mérite de l'Association internationale des professionnels de la communication.

Le Bureau de l'équité salariale a également établi des relations de collaboration avec les groupes d'intervenants clés en Ontario, au Canada, et dans le monde, y compris avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ces collaborations ont permis de jeter des ponts pour le partage des ressources et des connaissances, tout en favorisant l'établissement de liens avec de nouveaux publics et en élargissant la portée du Bureau de l'équité salariale dans ses efforts d'éducation et de sensibilisation.

Le présent rapport propose un format renouvelé contenant de nombreux renseignements qui assurent une plus grande transparence et une plus grande responsabilité envers la main-d'œuvre de l'Ontario et le gouvernement. L'équipe du Bureau de l'équité salariale se consacre à la réalisation de la justice sociale pour les

¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active. [Consultez le site Web du Bureau de l'équité salariale pour obtenir une analyse plus détaillée de l'écart salarial entre les sexes.](#)

travailleuses et travailleurs de l'Ontario œuvrant dans des catégories d'emplois qui peuvent être classées comme étant à « prédominance féminine ». Je tiens à remercier notre équipe, dirigée par Ayumi Bailly, directrice, et Erin McCloskey, directrice des opérations, de leur dévouement et de leur passion. Collectivement, chaque jour, nous comblons l'écart salarial entre les sexes afin de changer le monde pour que les femmes puissent y travailler, y vivre et s'y épanouir plus équitablement.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kadie Ward', with a stylized, flowing script.

Kadie Ward

Commissaire et directrice générale de l'administration

2. À propos du Bureau de l'équité salariale

2.1 L'organisation

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 (la Loi). Elle a pour but d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe chez les employés œuvrant dans des catégories d'emplois qui peuvent être classées comme étant à prédominance féminine² 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 entre les sexes

L'écart salarial entre les sexes est la différence entre les salaires³ gagnés par les hommes et ceux gagnés par les femmes. Les données les plus récentes de [Statistique Canada \(2021\)](#) montrent qu'en Ontario, l'écart salarial horaire moyen entre les sexes est de 11 %. Cet écart comprend le travail à temps plein et à temps partiel chez les personnes qui sont âgées de 15 ans et plus. L'écart de 11 % signifie que pour chaque dollar gagné par un travailleur, une travailleuse gagne 89 cents.

L'écart salarial entre les sexes a diminué de plus de 7 % entre 1998 et 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

² 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 titulaires sont des femmes.

³ En fonction du salaire horaire, et non du traitement annualisé. Pour obtenir un complément d'information sur les différences quant à la rémunération entre les sexes, visitez la [page Web sur l'écart salarial entre les sexes](#) du Bureau de l'équité salariale.

hausse du niveau de scolarité atteint par les femmes et à la baisse de la proportion d'hommes dans les emplois syndiqués.

Près des deux tiers de l'écart salarial 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 des femmes. La Loi s'applique à toutes les organisations du secteur public et aux employeurs du secteur privé comptant dix employés ou plus, et les oblige à 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 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 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.

2.5 Mission, vision et principes directeurs du Bureau de l'équité salariale

En 2021-2022, l'équipe du Bureau de l'équité salariale a soigneusement élaboré et adopté de nouveaux énoncés de vision, de mission et de principes directeurs par l'entremise d'un processus collaboratif et itératif.

Vision : Changer le monde pour que les femmes puissent y travailler, y vivre et s'y épanouir plus équitablement.

Mission : Comblent l'écart salarial entre les sexes.

Lignes directrices :

Écouter d'abord

Chercher d'abord à comprendre et respecter sincèrement les points de vue d'autrui.

Servir avec objectivité et empathie

Servir les collègues et le public de façon déterminée et réfléchie.

Accueillir le nouveau et le différent

Chercher des approches efficaces et novatrices pour exécuter notre travail.

Grandir ensemble

Nous sommes résilients et franchissons les obstacles ensemble tout en continuant à viser un avenir meilleur.

S'engager avec passion

Notre dévouement envers notre mission est apparent pour tous.

Faire preuve de leadership

Nous montrons la voie à autrui.

2.6 Engagement envers la responsabilité et la transparence

Le Bureau reste fermement engagé à respecter les attentes en matière de responsabilité du secteur public. Celles-ci comprennent, notamment, les éléments suivants :

- les directives publiées par le Conseil de gestion du gouvernement (*la Directive concernant les organismes et les nominations; la Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil; la Directive sur la vérification interne; entre autres*);
- toutes les lois régissant le secteur public (*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée; Loi de 2006 sur les Archives publiques et la conservation des documents; Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario; entre autres*);
- les « normes communes de service » de la fonction publique de l'Ontario pour les demandes téléphoniques et la correspondance.

3. Rapport d'activités

3.1 Réalisations à souligner

L'exercice 2021-2022 a été marqué par le renouveau, la pandémie de COVID-19 ayant obligé de nombreuses organisations à se réorienter. Le Bureau a relevé ce défi en restant souple dans ses activités tout en demeurant ferme dans sa mission de combler l'écart salarial entre les sexes. Les réalisations marquantes du Bureau comprennent, notamment, l'élaboration d'un nouveau plan stratégique, la modernisation de son site Web et le lancement d'une vidéo [primée](#) (en anglais seulement) et d'une série de balados intitulée : « [Équité salariale : des règles de rémunération équitables!](#) ». Le Bureau a également été témoin de la formation de collaborations nouvelles et revitalisées avec l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Lean In Canada, l'Institute for Gender and the Economy (GATE) à l'école de gestion Rotman de l'Université de Toronto, l'Institut urbain du Canada, et bien d'autres. Ces collaborations ont non seulement permis de jeter des ponts pour le partage des ressources et des connaissances, mais elles ont aussi favorisé l'établissement de liens avec de nouveaux publics et élargi la portée du Bureau dans ses efforts d'éducation et de sensibilisation.

Dans le cadre du nouveau plan stratégique, trois principaux objectifs ont été élaborés pour orienter les activités du Bureau au cours des trois prochaines années. Quelques-unes des réalisations en 2021-2022 sont soulignées sous chaque objectif.

Objectif n° 1 : Être un acteur reconnu et fiable de l'autonomisation économique des femmes

La collaboration et l'engagement des parties prenantes sont essentiels pour être un acteur reconnu et fiable dans l'espace public. Au cœur du plan d'engagement du Bureau visant à atteindre des réseaux plus larges, il y a eu la mise à contribution d'un petit nombre d'intervenants qui sont des chefs de file dans la défense de l'équité en milieu de travail, ainsi que l'utilisation de la recherche fondée sur des données pour éclairer l'élaboration des politiques.

Dans le cadre de cet engagement, le Bureau a collaboré avec [Lean In Canada](#) (en anglais seulement), l'un des plus grands réseaux de femmes professionnelles du Canada, pour créer une série en deux parties sur l'équité salariale. Le [premier événement](#) (en anglais seulement) était une discussion en ligne sur l'écart salarial entre les sexes au Canada, où la commissaire Ward a partagé la scène avec Robyn Doolittle, journaliste primée et co-autrice de la série d'enquêtes [The Globe and Mail's Power Gap](#) (en anglais seulement). La

commissaire Ward a profité de cet événement pour sensibiliser les gens à l'écart salarial entre les sexes en Ontario et dans d'autres provinces et territoires, ainsi qu'à ce que la législation et les politiques actuelles peuvent faire pour protéger les droits des femmes qui travaillent. Robyn Doolittle, pour sa part, a partagé ses conclusions sur l'écart salarial entre les sexes qui existe actuellement dans les secteurs public et privé au Canada. Le [deuxième événement](#) (en anglais seulement) de Lean In Canada a eu lieu lors de la [Journée internationale de l'égalité de rémunération](#) (en anglais seulement), alors que la commissaire Ward commémorait cette journée avec Karen Jensen, commissaire fédérale à l'équité salariale. L'événement a été animé par les deux commissaires, plusieurs membres du conseil d'administration de Lean In Canada et des membres du personnel du Bureau. Pour favoriser une discussion en profondeur, les participants ont été invités à des échanges en salles de discussion où les sujets comprenaient la technologie et l'inégalité entre les sexes, la destruction des mythes sur l'écart salarial entre les sexes et la législation sur l'équité salariale au Canada.

Au cours de l'été, la commissaire Ward s'est jointe à un groupe diversifié d'experts pour participer à la table ronde de l'[Institut Urbain du Canada](#) intitulée « [Big Ideas to Close Canada's Gender Gap](#) » (en anglais seulement). L'événement a permis d'aborder une multitude de facteurs complexes qui influent sur la pleine participation des femmes et leur rémunération égale sur le marché du travail, notamment la nécessité de disposer de données intersectionnelles, les préjugés à l'égard des femmes autochtones, les congés de maternité, l'accès aux services de garde d'enfants ainsi que la mise à l'écart et le silence culturels des femmes dans les milieux de travail. La participation de la commissaire Ward à une discussion si dynamique et diversifiée ne fait pas que donner de la crédibilité au Bureau en tant que principal porte-parole du renforcement de l'autonomisation économique des femmes dans les villes canadiennes, elle sensibilise également à la *Loi sur l'équité salariale* de la province et aux efforts en cours pour (re)bâtir une économie post-COVID dans laquelle les sexes sont égaux.

En tant que membre de la [Coalition internationale pour l'égalité salariale \(EPIC\) – une collaboration internationale de l'ONU Femmes, de l'OIT et de l'OCDE](#), le Bureau a été invité à participer à une occasion d'apprentissage entre pairs avec le [ministère du Travail et des Affaires sociales de la République tchèque](#) (en anglais et en tchèque seulement) afin de partager des idées sur l'application pratique de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario et la manière dont les experts du domaine de la rémunération équitable et les spécialistes de la rémunération peuvent en tirer parti dans leur travail. Une agente principale de révision a dirigé un atelier technique sur le « comment » de l'analyse de l'équité salariale, tandis que la commissaire Ward a souligné l'urgence d'éliminer l'écart salarial entre les sexes, car les crises économique et sanitaire que l'on connaît actuellement dans le monde entier ont le potentiel de faire reculer l'égalité et les gains que celle-ci a apportés aux effectifs au Canada et dans le monde entier. L'atelier a été

bien accueilli, ce qui a amené le ministère tchèque à présenter les pratiques d'équité salariale de l'Ontario comme « une pratique exemplaire » dans ses documents, illustrant le potentiel et les progrès du Bureau pour atteindre de nouveaux publics et devenir un acteur reconnu et fiable pour l'autonomisation économique des femmes sur la scène mondiale.

Objectif n° 2 : Éliminer les écarts entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires

Le Bureau vise à comprendre l'écart salarial entre les sexes et ses facteurs en menant des recherches continues et de qualité. En diffusant largement ses conclusions auprès du public, le Bureau se rapproche de l'objectif d'éliminer les écarts existants entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires.

Dans le cadre de ces efforts, le Bureau a entrepris une campagne importante sous la forme d'une série de balados et de vidéos de « divertissement éducatif » en six parties intitulée : « [Équité salariale : des règles de rémunération équitables!](#) ». Dans cette série, la commissaire Ward a interviewé un groupe prestigieux d'experts, d'universitaires et de journalistes sur l'écart salarial entre les sexes ainsi que sur la diversité, l'équité et l'inclusion. La série comprenait des conférenciers de l'OCDE, de l'OIT, de la Harvard Business School, de l'Université de Toronto et bien d'autres. La série a reçu le prix [Plume d'or](#) (en anglais seulement) pour l'excellence en communication de la part de l'Association internationale des professionnels de la communication (AIPC) dans la catégorie des communications gouvernementales.

L'élimination de ces écarts a nécessité des approches d'engagement dans une perspective macro et dans une perspective micro. Bien que la série « Équité salariale : des règles de rémunération équitables! » ait rejoint un plus vaste public, le Bureau s'est également engagé auprès d'un groupe plus petit de dirigeants gouvernementaux et de cadres d'entreprise en offrant une formation sur l'équité salariale au [Centre international de formation](#) de l'Académie sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ainsi que le programme de MBA de l'Université York. En formant un petit mais puissant groupe de décideurs, le Bureau a influencé des personnes qui ont le potentiel de créer un impact positif durable au sein de leurs milieux de travail et gouvernements respectifs.

La commissaire Ward et le Bureau ont été invités à présenter plusieurs articles en matière de leadership éclairé pour optimiser les politiques, les programmes et les instruments législatifs dans le but d'éliminer l'écart salarial entre les sexes. La commissaire Ward a publié trois articles sur [The Forum Network](#) (en anglais seulement) de l'OCDE, tandis que le Bureau a présenté deux billets de blogue résumant ses [activités](#)

[de partenariat avec le ministère tchèque](#) et les [pratiques exemplaires](#) (en anglais seulement) dans la [section Articles et blogues](#) du site Web de la Coalition internationale pour l'égalité salariale. Pour s'assurer que le Bureau atteignait des publics externes et internes, un article a également été publié dans le bulletin d'information en ligne de la fonction publique de l'Ontario, [Topical](#), pour présenter aux fonctionnaires provinciaux la nouvelle commissaire et la série « Équité salariale : des règles de rémunération équitables ».

Enfin, pour remédier aux répercussions économiques de la COVID-19 sur les femmes et pour promouvoir une relance économique inclusive et féministe, le Bureau a présenté des recommandations fondées sur des données probantes au [Groupe de travail de l'Ontario sur les femmes et l'économie](#) ainsi qu'au [Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail](#).

Objectif n° 3 : Assurer l'excellence

Alors que le monde continue de se transformer au fil des vagues de la pandémie, le Bureau est demeuré souple et proactif dans son approche pour fournir des services de haute qualité dans un paysage en pleine évolution. Tirant parti de ces conditions comme d'un catalyseur, le Bureau a saisi l'occasion pour numériser et moderniser ses pratiques de gestion. En mettant en place l'infrastructure nécessaire pour migrer la correspondance des clients en ligne et organiser les dossiers numériquement, le Bureau continue de s'efforcer d'améliorer l'efficacité. En outre, grâce à son engagement continu en faveur de la numérisation, le Bureau a pu mieux analyser les données démographiques de ses clients, ce qui lui a donné un aperçu des industries et des secteurs qui connaissent les plus hauts niveaux de disparité salariale. Le Bureau a également lancé un [nouveau site Web](#), qui offre non seulement une apparence plus moderne, mais aussi un meilleur accès à du matériel éducatif pour le public.

Enfin, le Bureau a travaillé fort pour mettre au point un outil convivial destiné à aider les petites entreprises à comprendre et à réaliser les étapes d'une analyse d'équité salariale. La boîte à outils personnalisée « Solution en matière d'équité salariale pour les petites entreprises », qui sera bientôt lancée, est actuellement en phase d'essai et est conçue pour guider l'utilisateur tout au long des sept étapes d'une analyse d'équité salariale, y compris un tableau des résultats finaux indiquant le montant des rajustements qui peuvent être dus. L'outil interactif est accompagné d'une série de vidéos d'apprentissage en ligne pour aider les utilisateurs à effectuer leur analyse. En fournissant aux petites entreprises les ressources nécessaires pour effectuer leurs propres analyses d'équité

salariale, le Bureau crée un processus plus efficace et aide les propriétaires de petites entreprises à être mieux outillés pour atteindre l'équité salariale.

Dans l'ensemble, le Bureau a connu de nombreux succès cette année grâce à un travail acharné, à la passion et à la persévérance. En abordant la résurgence de l'égalité des sexes et de l'équité salariale comme un impératif de la relance économique post-COVID, le Bureau jette les bases pour accomplir sa mission consistant à éliminer l'écart salarial entre les sexes.

4. Mesures du rendement

Objectif n° 1 : Être un acteur reconnu et fiable de l'autonomisation économique des femmes

Activités prévues	Objectifs 2021-2022	Données actuelles 2021-2022
Activités d'information à l'intention du public	♦ 8 activités ♦ 60 % des personnes effectuant l'évaluation répondant « Utile » ou « Très utile »	♦ Objectif dépassé avec 13 activités ♦ Données incomplètes en raison du faible taux de réponse au sondage. Le Bureau réexaminera les outils d'évaluation pour l'année prochaine.
Allocutions publiques de la commissaire	♦ 8 allocutions	Objectif dépassé avec 9 allocutions
Établir une stratégie de collaboration des intervenants associée à des indicateurs sur les partenariats	♦ Mise en place d'une stratégie, définition des indicateurs	Objectif atteint. Les indicateurs sont en cours de peaufinage; les détails seront communiqués dans le prochain rapport annuel.
Examen du site Web, élaboration de nouveaux indicateurs	♦ Lancement d'un site Web actualisé, conforme à la LAPHO	Objectif atteint
Contributions externes en matière de leadership éclairé dans une grande diversité de publications et de médias	♦ 12 contributions publiées ♦ Publications reflétant les publics cibles définis dans la stratégie de collaboration avec les intervenants	Objectif dépassé avec 17 contributions dans un groupe diversifié de médias
Élaborer une stratégie relative aux relations avec les médias	♦ Élaboration d'une stratégie relative aux relations avec les médias	Objectif atteint

Activités prévues	Objectifs 2021-2022	Données actuelles 2021-2022
Collaborer avec les ministères ontariens, avec d'autres territoires de compétence canadiens et internationaux	♦ Au moins trois collaborations au sein du gouvernement (p. ex. MDECED, MDESC, MTFDC)	Objectif dépassé avec 7 collaborations du gouvernement

Objectif n° 2 : Éliminer les écarts entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires

Activités prévues	Objectifs 2021-2022	Données actuelles 2021-2022
Assurer un leadership éclairé pour optimiser les politiques, les programmes et les instruments législatifs dans le but d'éliminer l'écart salarial entre les sexes	Recherche de trois occasions de demande ou de présentation	Objectif dépassé avec six demandes/présentations
Aider les professionnels des RH à disposer des moyens pour assurer la conformité à la Loi	♦ Au moins 3 séances de formation <i>Nombre de participants de référence à définir⁴</i>	Objectif atteint
Établir des partenariats avec des intermédiaires intervenant auprès de petites et de microentreprises	Prise de contact avec trois nouveaux partenaires intermédiaires	Objectif dépassé
Favoriser une meilleure compréhension des facteurs à l'origine de la persistance de l'écart salarial entre les sexes, et des outils et des instruments les plus efficaces pour éliminer	♦ Accroissement du nombre de visiteurs de la section « En savoir plus » du nouveau site Web du Bureau ♦ Accroissement des impressions sur les	♦ Objectif atteint ♦ Objectif atteint ♦ Objectif dépassé

⁴ Le passage de nombreuses activités de perfectionnement professionnel à des formats virtuels en 2020 a donné lieu à des changements importants en matière de programmes et d'accessibilité. Très souvent, le nombre de participants a connu une hausse significative, car le format virtuel rendait la participation plus pratique et moins coûteuse. Dans d'autres cas, les organisateurs ont décidé de modifier de façon définitive le format des activités proposées, afin de proposer des manifestations plus fréquentes, mais à des groupes plus restreints. C'est pourquoi le Bureau surveillera le nombre de participants au cours de la première année de ce cycle triennal de planification des activités afin d'établir de nouveaux objectifs de référence.

Activités prévues	Objectifs 2021-2022	Données actuelles 2021-2022
ces facteurs	- médias sociaux ♦ Recherche de trois occasions de demande ♦ Augmentation du nombre et de la portée des partenaires	♦ Objectif atteint
Adopter une approche fondée sur des données probantes afin d'exécuter le mandat prescrit par la Loi, en ciblant les secteurs dans lesquels la recherche démontre que l'impact potentiel est le plus élevé	Expérimentation d'un nouvel outil de conformité en libre-service destiné aux petites entreprises et aux microentreprises, utilisation des résultats obtenus dans ce cadre pour définir la base de référence et les objectifs	Objectif partiellement atteint. Collaboré avec un fournisseur pour élaborer des outils d'apprentissage en ligne. Un outil sera lancé en 2022-2023.
Ordonner aux employeurs de se conformer à la Loi, au besoin	90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau doive renvoyer la question au Tribunal	Objectif atteint

Objectif n° 3 : Assurer l'excellence

Activités prévues	Objectifs 2021-2022	Données actuelles 2021-2022
Mener des enquêtes concernant les plaintes et assurer leur règlement en vertu de la Loi	♦ Examen des pratiques de gestion de cas, des procédures et des outils de règlement des plaintes ♦ 80 % des plaintes sont réglées dans un délai de 18 mois ♦ 90 % des ordonnances portées en appel auprès du Tribunal s'avèrent fondées en droit	♦ Objectif atteint ♦ 63 % des plaintes sont réglées dans un délai de moins de 18 mois ♦ S.O. – Les décisions du Tribunal sont toujours en attente

Activités prévues	Objectifs 2021-2022	Données actuelles 2021-2022
Concevoir de nouveaux programmes de conformité proactifs fondés sur des données relatives aux comportements	Définition d'une référence et des objectifs fondés sur les résultats de l'expérimentation du nouvel outil en libre-service	Reporté à 2022-2023
Investir dans le perfectionnement professionnel continu	♦ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage	Objectif atteint
Démontrer l'engagement à l'égard des principes directeurs	100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent l'engagement à l'égard des principes directeurs du Bureau	Objectif atteint
Démontrer l'engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail	♦ 100 % des plans de rendement des membres du personnel incluent l'engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail ♦ Élaboration d'un plan d'action collaboratif de lutte contre le racisme spécifique au Bureau; début de sa mise en œuvre	Objectif atteint

5. Renseignements sur la charge de travail

Pour l'année de déclaration 2021-2022, le Bureau a adopté une nouvelle manière de fournir l'information au sujet de ses activités liées à la charge de travail qui, espérons-le, sera utile aux lecteurs.

Les tableaux et les graphiques inclus dans cette section ne présentent qu'un aperçu qui, pour sa part, n'est qu'une représentation partielle de toute la portée du travail de réglementation du Bureau.

Cette section présente de l'information sur le volume global (section 5.1) et le roulement (section 5.2) de la charge de travail sous forme de tableaux de données et de graphiques, un profil de haut niveau des auteurs de demandes (section 5.3), la valeur monétaire du respect des droits et obligations en matière d'équité salariale (section 5.4), l'accord ou le désaccord des parties avec les ordres du Bureau (section 5.5), et le service d'information publique du Bureau (section 5.6).

5.1 Volume de la charge de travail

Voici une vue d'ensemble du volume de la charge de travail du Bureau, indiquant les sources des dossiers du Bureau (dont seule la portion « proactive » est sous le contrôle du Bureau), et les types de règlement durant chaque exercice.

Volume de la charge de travail par exercice

	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18	16-17
1^{er} avril : dossiers reportés de l'exercice précédent						
<i>Dossiers de plainte ouverts</i> ⁵	77	59	111	89	86	116
<i>Dossiers proactifs ouverts</i> ⁶	45	65	172	315	190	182
<i>Dossiers retournés par le Tribunal</i>	2	3	2	4	5	4
<i>Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale</i> ⁷	0	0	0	2	3	2
<i>Suspendus</i> ⁸	40	40 ⁹	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Sous-total des dossiers ouverts reportés	164	167	285	410	284	304
Du 1^{er} avril au 31 mars : dossiers ouverts						
<i>Nouvelles plaintes reçues</i>	48	57	49	108	56	63
<i>Nouveaux dossiers proactifs ouverts</i>	5	2	3	41	374	213
<i>Dossiers retournés par le Tribunal</i>	0	1	2	1	9	5
<i>Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale</i>	0	0	0	0	1	1
Sous-total des nouveaux dossiers ouverts	53	60	54	150	440	282
Du 1^{er} avril au 31 mars : TOTAL des dossiers ouverts durant l'exercice	217	227	339	560	724	586
Du 1^{er} avril au 31 mars : dossiers traités						
<i>Avis de décision (aucune infraction trouvée)</i>	18	15	60	112	159	85
<i>Conformité sans ordre</i>	17	18	68	111	73	153
<i>Ordre</i> ¹⁰ (infraction trouvée)	10	8	9	8	19	28
<i>Retirés</i>	17	10	10	20	17	12
<i>Abandonnés</i>	1	2	4	5	4	2
<i>Réglés</i>	11	9	13	5	1	3
<i>Fermeture administrative</i>	3	1	8	14	41	19
Sous-total des dossiers traités	77	63	172	275	314	302
31 mars – dossiers reportés au prochain exercice	140	164	167	285	410	284

⁵ Également appelés « dossiers réactifs ». Les dossiers de plainte sont ouverts lorsque l'auteur d'une demande dépose une « Demande de services de révision ».

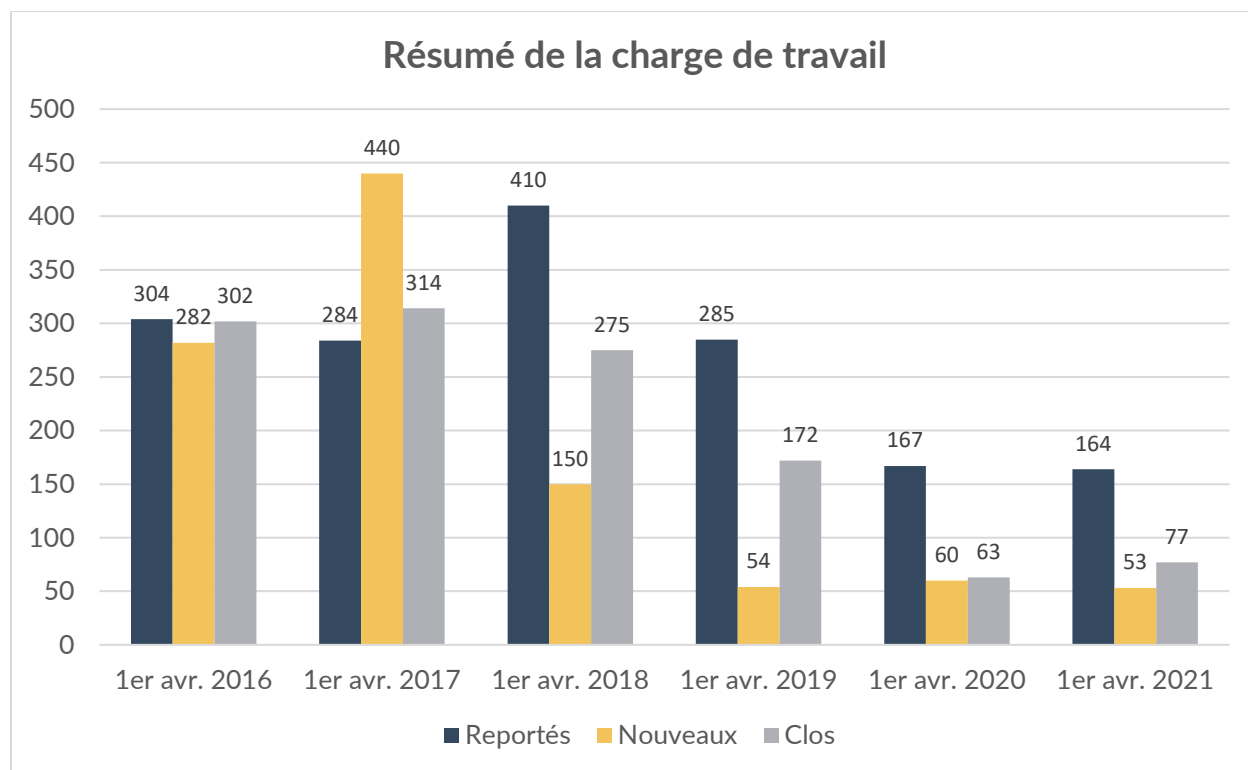
⁶ Les dossiers « proactifs » comprennent les dossiers décrits comme des dossiers « de surveillance » dans les rapports annuels précédents. Les dossiers proactifs sont ceux que le Bureau de l'équité salariale ouvre sans attendre qu'une plainte soit déposée.

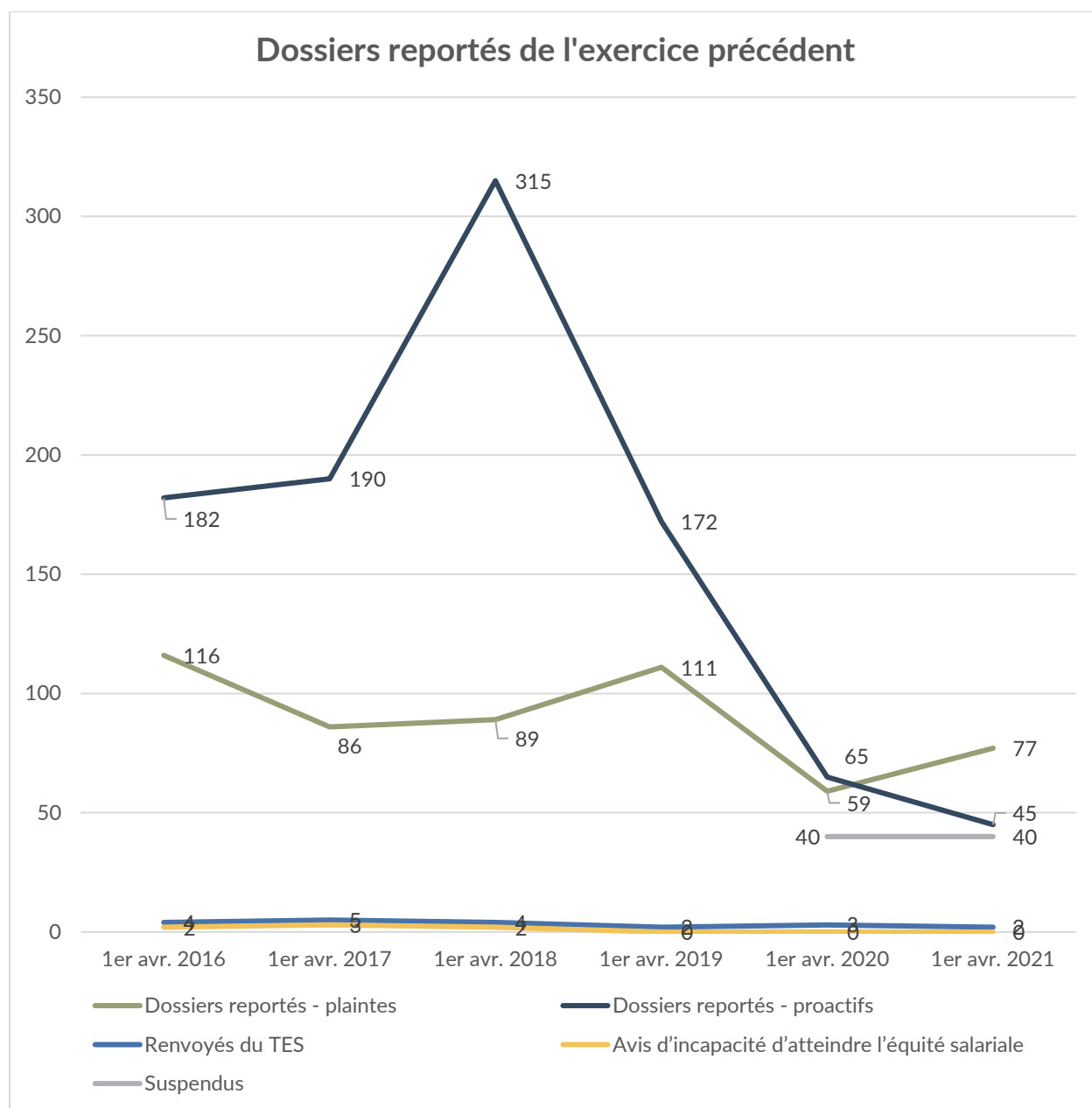
⁷ Il s'agit de dossiers ouverts en réponse à une demande d'un employeur qui sollicite l'aide du Bureau en présentant un « Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale » formel.

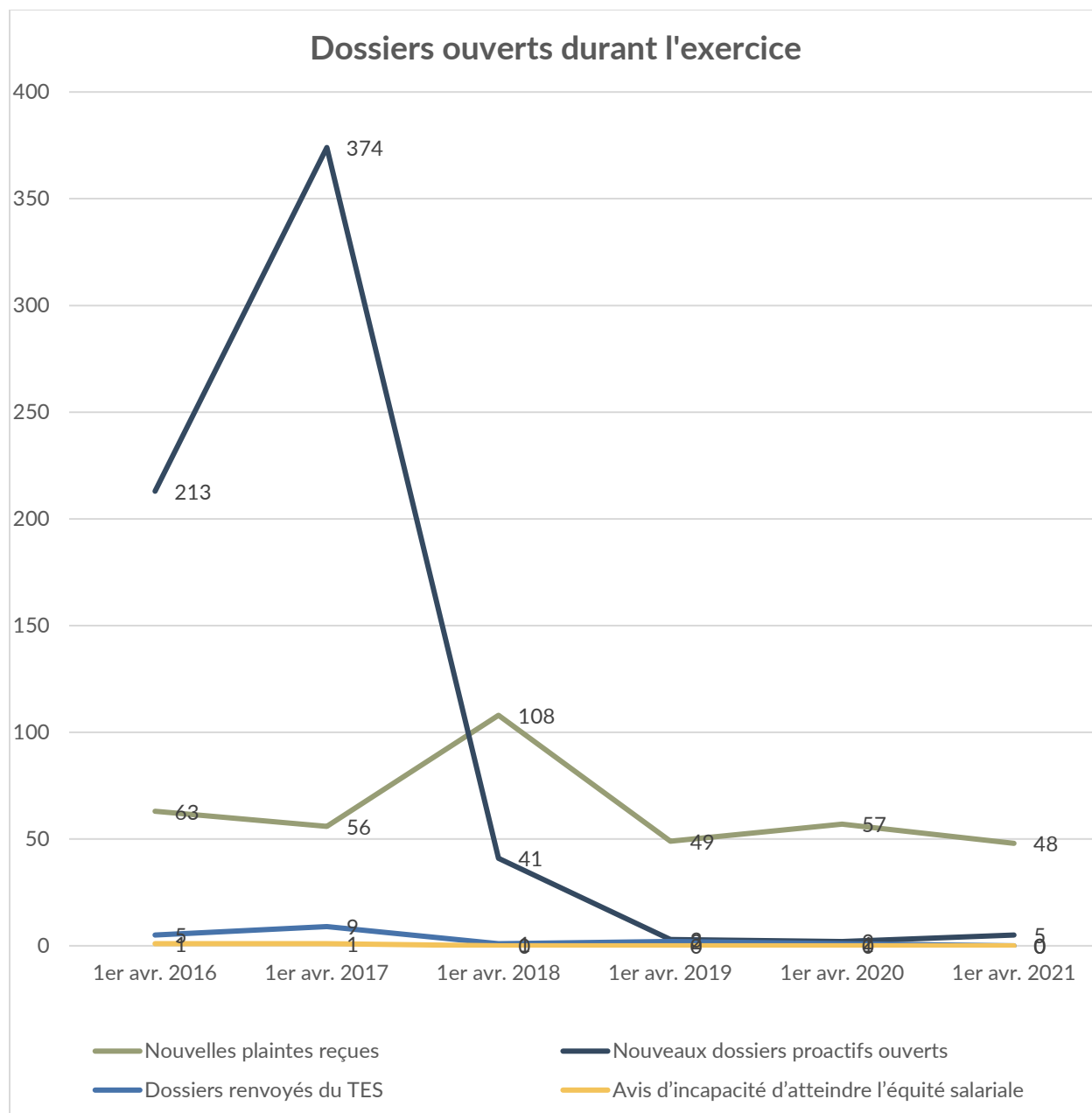
⁸ Cette catégorie a été présentée en 2020-2021.

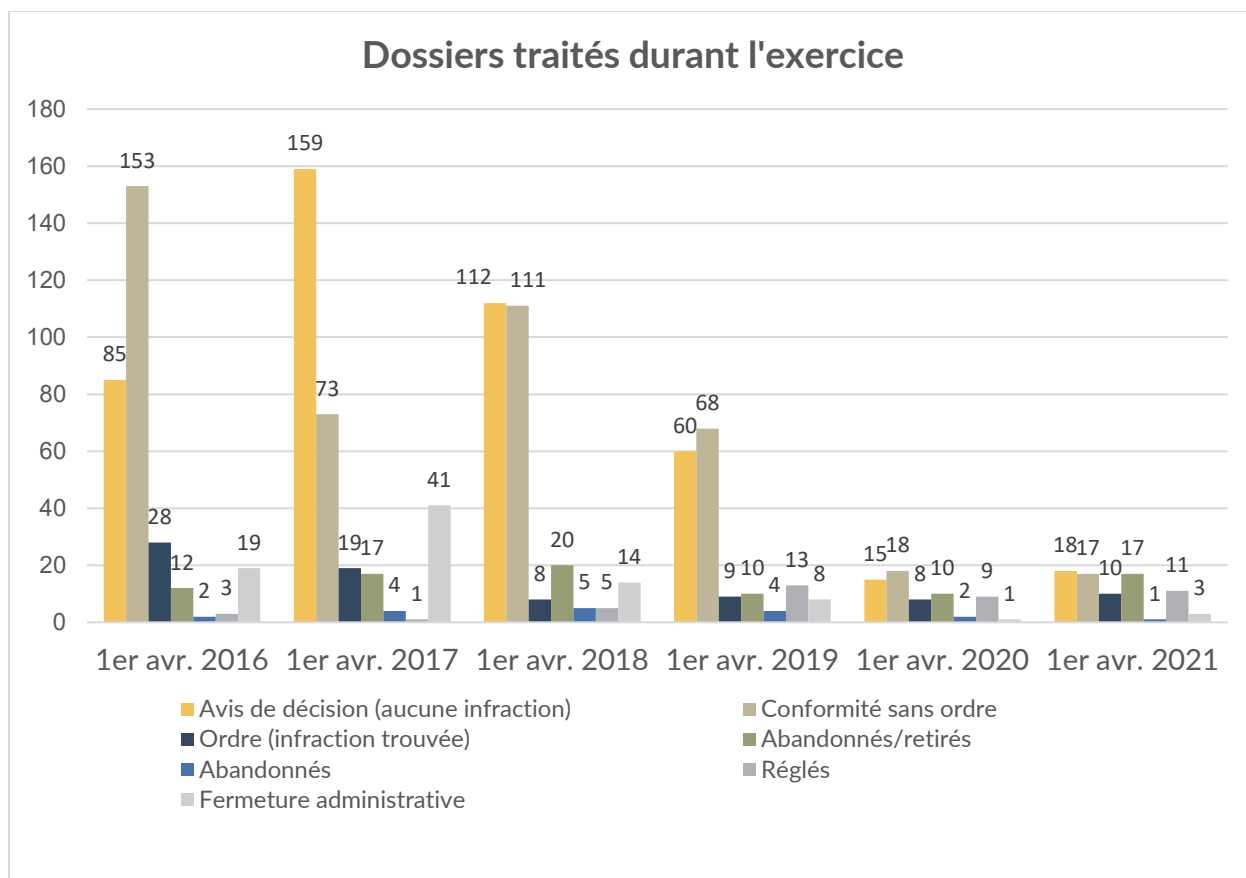
⁹ Ce chiffre comprend 3 dossiers suspendus en raison de circonstances atténuantes liées à la pandémie mondiale, ainsi que 37 dossiers de maisons de soins infirmiers participantes qui ont été suspendus pendant que les tribunaux se saisissaient de la question. Au moment de préparer le rapport annuel 2021-2022, le Bureau avait réactivé les 37 dossiers de maisons de soins infirmiers participantes.

¹⁰ Ne comprend pas les ordres provisoires.









5.2 Âge des dossiers

Cette section présente un aperçu du taux de roulement des dossiers du Bureau. La proportion des dossiers du Bureau qui ont plus de deux ans à la fin de l'année de déclaration 2021-2022 reflète plusieurs réalités :

- ◆ Depuis l'exercice 2019-2020, la pandémie mondiale a considérablement retardé ou arrêté l'avancement de nombreux dossiers d'équité salariale. Le Bureau s'est engagé à accommoder les employeurs directement touchés par la pandémie, p. ex. les employeurs dans l'industrie de la restauration, sachant que de tels accommodements prolongeraient la durée de ces dossiers.
- ◆ La nature inhérente de l'équité salariale signifie que les enquêtes du Bureau prennent exceptionnellement beaucoup de temps. Comme l'équité salariale vise à garantir que les postes ou groupes de postes (appelés « catégories d'emplois ») sont évalués de manière impartiale en fonction de leur contribution au succès global de l'entreprise, une plainte concernant une seule employée, un seul poste ou une seule catégorie d'emplois ne peut être évaluée de manière isolée – l'agente ou l'agent de révision doit évaluer tout le contexte organisationnel de la plainte.
- ◆ Pour évaluer le traitement d'une catégorie d'emplois, l'agente ou l'agent de

révision doit obtenir de la documentation de l'employeur. Parfois, la documentation est volumineuse et parfois peu abondante; parfois, les employeurs ont du mal à trouver les dossiers. Les agentes ou agents de révision font de leur mieux pour établir des délais qui sont raisonnables en fonction des circonstances particulières de chaque employeur.

- ♦ Lorsqu'une agente ou un agent de révision émet un ordre enjoignant une partie à prendre des mesures précises pour se conformer à la Loi, le dossier reste ouvert jusqu'à ce que la ou les parties fournissent la preuve qu'elles se sont acquittées de leurs obligations. Comme un grand nombre de ces ordres indiquent aux employeurs de mettre à jour leurs calculs et leurs rajustements au titre de l'équité salariale, les employeurs ont souvent besoin de deux ou trois mois supplémentaires pour tout traiter dans leur système de rémunération; les très gros employeurs ont souvent besoin d'une plus longue période.

Âge des dossiers au moment du règlement						
Exercice financier	< 6 mois	6 à 12 mois	1 à 1,5 an	1,5 à 2 ans	> 2 années	Nombre total de dossiers traités
2021-2022	20	11	7	9	30	77
2020-2021	10	8	8	3	34	63
2019-2020	17	17	15	27	96	172

5.3 Dossiers de plainte – Profil des auteurs de demandes

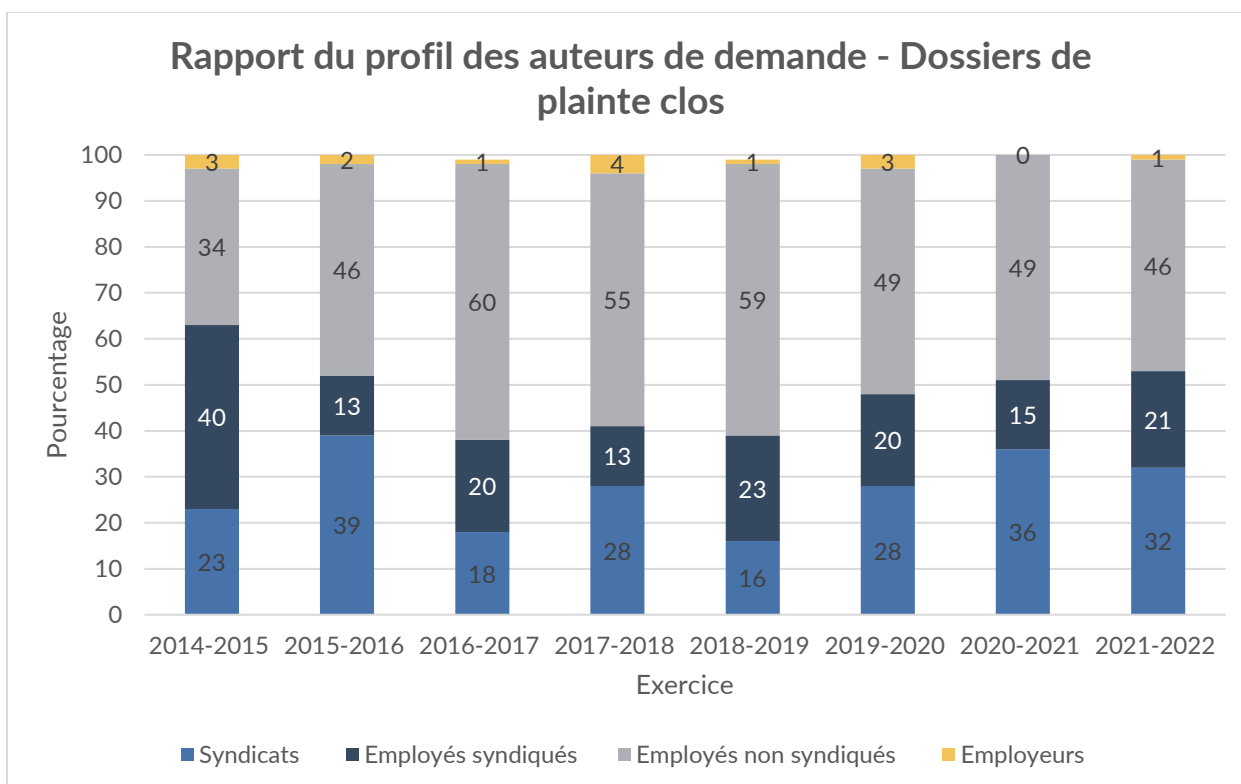
La *Loi sur l'équité salariale* permet aux employés (actuels ou anciens), syndicats ou employeurs de déposer une demande de services de révision.

Rapport du profil des auteurs de demandes – Dossiers de plainte clos ¹¹				
Exercice financier	Syndicats	Employés syndiqués ¹²	Employés non syndiqués	Employeurs
2021-2022	32 %	21 %	46 %	1 %
2020-2021	36 %	15 %	49 %	0 %
2019-2020	28 %	20 %	49 %	3 %
2018-2019	16 %	23 %	59 %	1 %
2017-2018	28 %	13 %	55 %	4 %

¹¹ Les valeurs exprimées en pourcentage peuvent ne pas atteindre 100 % en raison de l'arrondissement des chiffres.

¹² Les employés syndiqués peuvent déposer une demande par eux-mêmes, sans leur syndicat.

Rapport du profil des auteurs de demandes – Dossiers de plainte clos ¹¹				
Exercice financier	Syndicats	Employés syndiqués ¹²	Employés non syndiqués	Employeurs
2016-2017	18 %	20 %	60 %	1 %
2015-2016	39 %	13 %	46 %	2 %
2014-2015	23 %	40 %	34 %	3 %



¹³ Les valeurs exprimées en pourcentage peuvent ne pas atteindre 100 % en raison de l'arrondissement des chiffres.

5.4 Comblent l'écart

Puisque l'objectif de la *Loi sur l'équité salariale* est de remédier à une rémunération inéquitable, une question naturelle qui s'ensuit est la suivante : « combien cela coûte-t-il d'aligner les catégories d'emplois à prédominance féminine sur leur ou leurs comparateurs masculins? ». Le tableau suivant fournit une réponse de haut niveau à cette question. En réalité, le montant des paiements varie considérablement d'un employeur à l'autre en fonction de facteurs comme le nombre d'employées touchées, la période concernée (et si des intérêts sont dus), et la valeur monétaire de la différence de rémunération.

Exercice financier	Montants des rajustements versés			Nombre d'employées ayant reçu des rajustements de paiement		
	Dossiers de plainte	Dossiers proactifs ¹⁴	Total	Dossiers de plainte	Dossiers proactifs	Total
2021-2022	691 499,14 \$	2 701 997,86 \$	3 393 497,00 \$	103	1 613	1 716
2020-2021	1 958 542,39 \$	1 209 622,43 \$	3 168 164,82 \$	1 423	378	1 801
2019-2020	1 197,97 \$	1 200 420,38 \$	1 201 618,35 \$	4	343	347
2018-2019	1 503 774,71 \$	742 388,50 \$	2 246 163,21 \$	262	215	477
2017-2018	2 749 122,23 \$	550 078,42 \$	3 299 200,65 \$	775	146	921
2016-2017	1 899 082,94 \$	2 787 875,36 \$	4 686 958,30 \$	444	597	1 041
2015-2016	1 399 253,12 \$	4 913 692,09 \$	6 312 945,21 \$	467	1 345	1 812
2014-2015	2 067 607,51 \$	255 538,69 \$	2 323 146,20 \$	1 144	95	1 239

¹⁴ Comprend les dossiers classés comme des dossiers « de surveillance » dans des rapports annuels précédents.

5.5 Conformité et appels

La *Loi sur l'équité salariale* permet au Bureau de l'équité salariale de renvoyer les dossiers de non-conformité au Tribunal aux fins d'exécution. Dans l'esprit de la Loi, les agentes et agents de révision s'efforcent d'épuiser tous les autres recours avant de décider de renvoyer une affaire au Tribunal. La Loi permet également aux parties qui ne sont pas d'accord avec le Bureau de faire appel d'un ordre auprès du Tribunal.

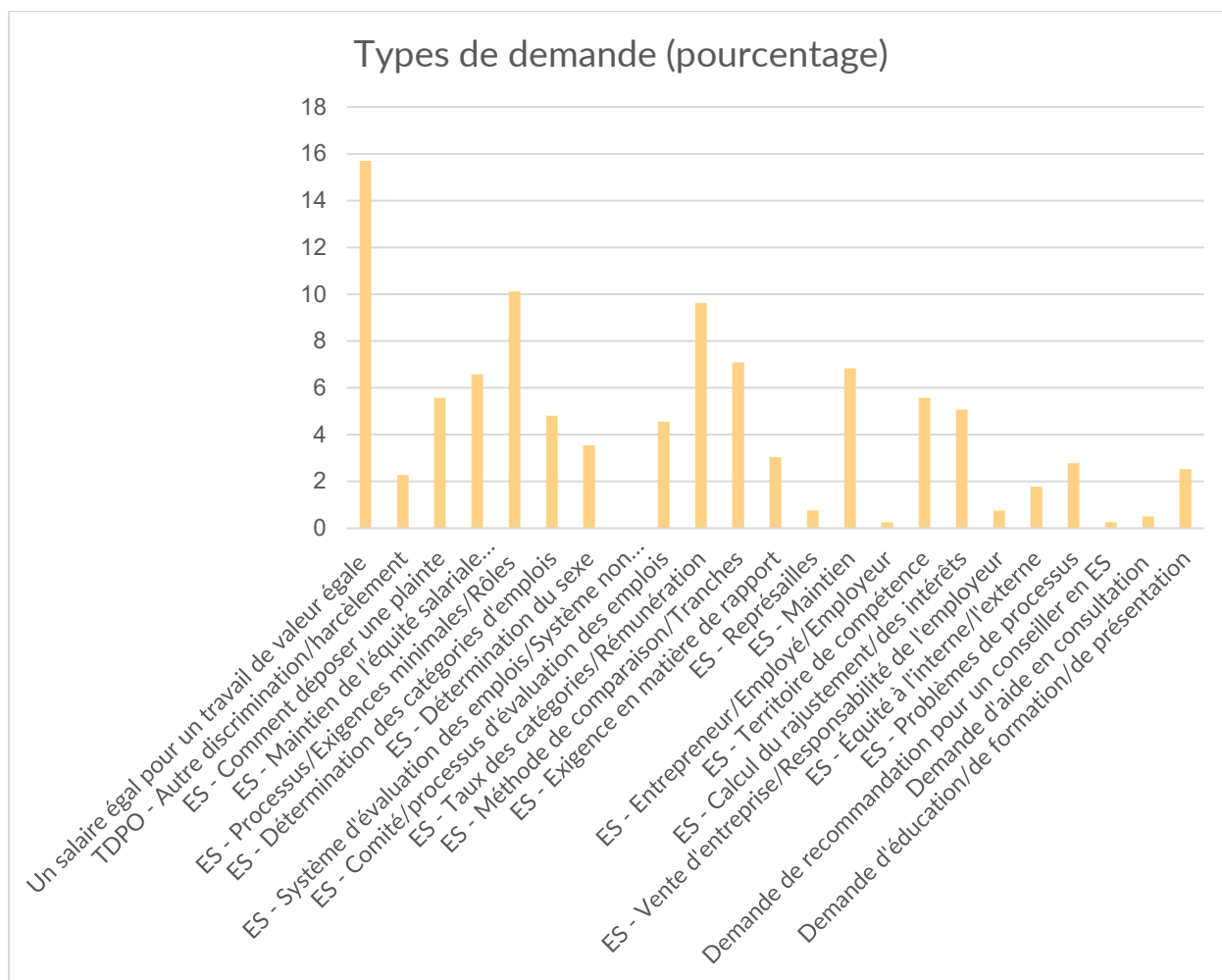
Le Bureau s'efforce de veiller à ce que tous les ordres soient fondés en droit, et il accorde une attention particulière aux conclusions du Tribunal.

Appels en 2021-2022		
Type	Nombre de dossiers	Pourcentage de dossiers
Dossiers renvoyés au Tribunal par le Bureau	0	0 % de la charge de travail 2021-2022 du Bureau
Dossiers portés en appel par une partie devant le Tribunal	4 ¹⁵	2 % de la charge de travail 2021-2022 du Bureau
Dossiers où le Tribunal a maintenu l'ordre du Bureau	Une décision est toujours en attente pour les quatre dossiers	S.O.

5.6 Service de renseignements généraux

Le Bureau sert également le grand public en exploitant un service de renseignements généraux qui permet aux gens de poser des questions par courriel, téléphone, télécopieur ou ATS. Il s'agit uniquement d'un service de renseignements généraux; le Bureau ne peut fournir que des renseignements pour expliquer les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* ou les étapes requises pour effectuer une analyse d'équité salariale. Le Bureau ne peut pas offrir de conseils juridiques ni de conseils sur des situations précises. Afin d'aider toute partie en milieu de travail en ce qui concerne sa situation particulière, le Bureau devrait ouvrir un dossier et s'assurer que toutes les questions sont abordées au moyen d'un examen complet de tous les renseignements pertinents.

¹⁵ Les quatre dossiers sont toujours devant le Tribunal au moment de la rédaction du présent rapport.



Les auteurs de demandes utilisent le courrier électronique et le téléphone dans une proportion à peu près égale. La plupart (40 %) des questions ont trait à l'un des trois thèmes suivants :

- ◆ un salaire égal pour un travail égal, y compris la confusion courante entre la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur les normes d'emploi* (ces demandes sont généralement renvoyées au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences);
- ◆ des questions au sujet du processus de l'équité salariale, y compris les rôles et les responsabilités;
- ◆ le taux des catégories/la rémunération.

6. Finances et ressources humaines

6.1 Rapport financier

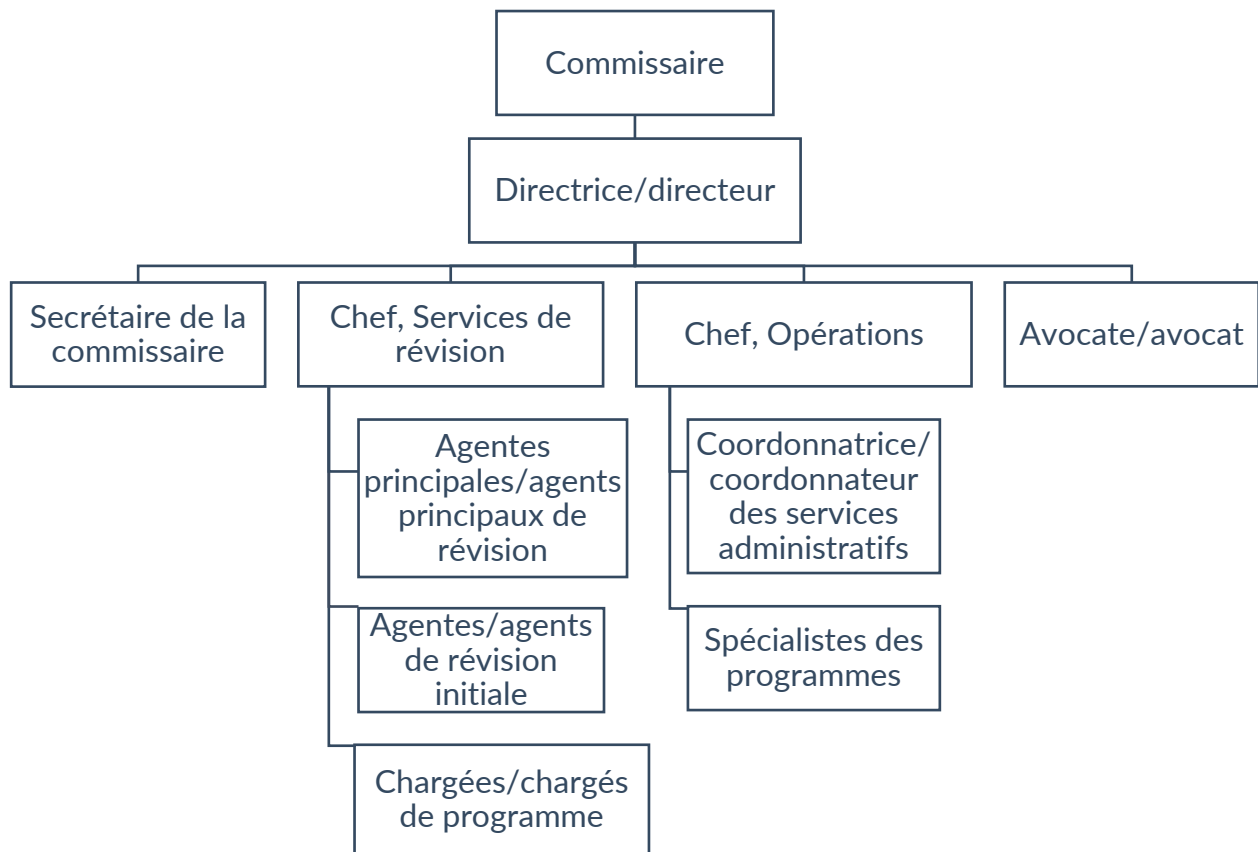
Le budget de fonctionnement annuel du Bureau de l'équité salariale fait partie du budget des dépenses du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Le Bureau fait rapport sur ses dépenses et ses engagements prévus chaque trimestre.

Exercice 2021-2022 (en milliers de dollars)

Catégorie	Prévisions 2021-2022	Approbation du Conseil en cours d'exercice 2021-2022	Budget de fin d'exercice 2021- 2022	Chiffres réels de fin d'exercice 2021-2022	Écart en dollars	Écart en pourcentage
Traitements et salaires	2 346,0	-	2 346,0	1 778,9	567,1	24,2 %
Avantages sociaux	266,1	-	266,1	254,7	11,4	4,3 %
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) :		-				
Transports et communications	42,8	-	42,8	19,2	23,6	55,2 %
Services (y compris location à bail)	325,0	-	325,0	761,2	(436,2)	-134,2 %
Fournitures et matériel	20,0	-	20,0	4,6	15,4	77,2 %
Total - ACDF	387,8	-	387,8	785,0	(397,2)	-102,4 %
Total global	2 999,9	-	2 999,9	2 818,6	181,3	6,0 %

6.2 Ressources humaines

Le Bureau de l'équité salariale compte 24 équivalents temps plein. La ou le commissaire est la seule personne à être nommée 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 2021-2022 a été de 174 184 \$.

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 2021-2022

Rapport annuel du TES 2021-2022

Table des matières

Message du président	35
Aperçu	36
Structure organisationnelle	36
Activités en temps de pandémie	37
Procédures du Tribunal.....	37
Activités principales.....	38
Traitement de la charge de travail	40
Statistiques sur les dossiers	41
Principales décisions.....	42
Activité judiciaire.....	43
Mesures de rendement	44
Rendement financier	46
Annexe A.....	47
Énoncé de responsabilité.....	48

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2021-2022 du Tribunal de l'équité salariale. Ce rapport est à nouveau présenté après une année complète au cours de laquelle le Tribunal a exercé ses activités entièrement à distance. Le Tribunal se réjouit qu'aucune date d'audience n'ait dû être ajournée ou annulée en raison de problèmes technologiques et que la communauté semble s'être adaptée au dépôt de documents et à la tenue d'audiences par voie électronique.

Lors de l'exercice 2021-2022, nous avons accueilli Lindsay Lawrence en tant que vice-présidente. M^{me} Lawrence, qui était auparavant l'avocate du Tribunal, est un formidable ajout à notre registre en matière d'arbitrage.

Au cours de l'exercice 2021-2022, nous avons reçu neuf nouvelles demandes, ce qui constitue une augmentation par rapport à l'exercice précédent et correspond davantage au dernier exercice de 2019-2020 qui a précédé la pandémie. Nous nous attendons toujours à un afflux de demandes au cours des deux prochains exercices, car la Cour suprême a refusé tout droit d'appel dans la décision *Participating Nursing Homes*, 2021 ONCA 149 (CanLII) en octobre 2021. Nous prévoyons, à la suite de cette décision, un nombre plus élevé de demandes déposées auprès des Services de révision en 2021-2022 et 2022-2023, ce qui pourrait entraîner un nombre plus élevé de demandes auprès du Tribunal dans les prochains exercices.

En 2022-2023, le Tribunal prévoit également déterminer la façon dont les employeurs qui ont établi leur programme d'équité salariale à partir de la méthode de comparaison continueront à utiliser cette méthode dans le cadre du processus de maintien, conformément aux directives de la Cour d'appel.

Aperçu

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été créée par l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale de 1987*, chap. 34, et est maintenue par le paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap.P.7 tel que modifié. La Commission est composée de deux parties distinctes et indépendantes : le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») et le Bureau de l'équité salariale. L'objectif de la *Loi sur l'équité salariale* est de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés qui travaillent dans les catégories d'emploi à prédominance féminine. Sa mise en œuvre contribue à établir un lieu de travail plus équitable et plus productif.

Le Tribunal est un organisme juridictionnel du gouvernement de l'Ontario chargé d'arbitrer les différends qui surviennent dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*. Conformément à l'article 28 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, le Tribunal est une commission tripartite, composée du président, du président suppléant, d'un certain nombre de vice-présidents et de membres, représentant les employeurs et les employés (Annexe A).

Le Tribunal traite exclusivement les questions relevant de la *Loi sur l'équité salariale*. Le Tribunal a une compétence exclusive pour déterminer toutes les questions de fait ou de droit qui se posent dans toute affaire dont il est saisi. Les décisions du Tribunal sont fondées sur la preuve présentée et les observations reçues, ainsi que sur l'interprétation des arbitres des faits en litige, de la législation et de la jurisprudence. Le Tribunal s'engage à mettre en place une procédure d'audience qui établit un équilibre entre les besoins d'équité, d'accessibilité, d'économie et d'efficacité. Il gère les besoins de manière aussi rapide et équitable que possible dans le traitement, le règlement ou l'arbitrage de toutes les affaires qui lui sont soumises. La décision du Tribunal est finale et définitive à tous égards. Ses décisions ne peuvent pas faire l'objet d'un appel, mais sont sujettes à un contrôle judiciaire. Le Tribunal encourage la coopération entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés et s'engage à favoriser l'entente entre les parties.

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

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CRTO ») offre un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Le Tribunal bénéficie du soutien administratif et juridique avancé, des technologies de l'information et de la possibilité de tirer parti de l'expertise des médiateurs de la CRTO. Bien que le Tribunal dispose de son propre effectif de vice-présidents et de membres, le président du Tribunal, le président suppléant, tous les vice-présidents et quatre des membres actuels sont nommés conjointement à d'autres

tribunaux, ce qui permet au Tribunal de disposer de décideurs expérimentés à un coût partagé avec d'autres tribunaux (nominations à temps plein uniquement) (Annexe A).

Le Tribunal adhère également à une entente plus large de services partagés avec la CRTO et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organismes juridictionnels partagent l'impression et la production, les services de courrier et les services de bibliothèque commune.

Activités en temps de pandémie

Le Tribunal a continué à exercer ses activités lors de l'exercice 2021 et 2022; tout le personnel de la CRTO et les arbitres du TES ont travaillé à distance, pour la quasi-totalité de l'exercice. Le Tribunal a continué d'exiger le dépôt électronique des demandes, des réponses et des soumissions. Les employés des services d'accueil ont reçu des téléphones portables pour prendre les appels à distance et fournir des renseignements au public et aux intervenants lorsque les bureaux étaient fermés.

Toutes les audiences et toutes les conférences préalables à l'audience en 2021/2022 ont eu lieu par vidéoconférence ou téléconférence le cas échéant et aucune audience en personne n'a eu lieu. Les parties peuvent écrire au Tribunal pour demander un autre format que l'audience par vidéoconférence et ces demandes seront examinées au cas par cas. D'autres changements qui ont été mis en place au début de la pandémie en 2021/2022 restent en vigueur, notamment :

- La modification des méthodes de transmission de documents entre les parties, à savoir la transmission par voie électronique avec confirmation, de sorte que le courriel puisse être considéré comme un avis efficace;
- Un nouveau formulaire électronique de convocation à une audience;
- Le Tribunal accepte désormais le dépôt d'un grand nombre de documents par le biais d'un outil en nuage tiers (tel que Drop Box, Google Drive ou Microsoft OneDrive).

Procédures du Tribunal

Dès la réception d'une demande, le Tribunal envoie aux parties une confirmation de dépôt qui confirme que la demande a été déposée, qui fournit le numéro de dossier du Tribunal et qui informe les parties de la date à laquelle une réponse doit être déposée.

En ce qui concerne l'arbitrage des différends, le Tribunal continue d'encourager les parties à résoudre leurs différends sans avoir recours à l'arbitrage. Une fois que la réponse a été déposée, une conférence préparatoire à l'audience est prévue pour de nombreuses affaires impliquant plus qu'une partie avec le président, le président

suppléant ou le vice-président, dont l'un des objectifs est d'explorer les possibilités de régler la totalité ou une partie du litige avec les parties.

Afin d'accroître son efficacité et de réduire les coûts pour les parties, le Tribunal poursuit ses efforts pour réduire le nombre de jours nécessaires pour rendre une décision sur une affaire. Le Tribunal cerne de manière proactive les questions préliminaires, demande aux parties de les aborder et les encourage à soulever toute question qu'elles pourraient cerner bien avant la tenue de l'audience en vue de déterminer ces questions sur la base d'observations écrites. Le Tribunal continue d'utiliser les conférences préparatoires à l'audience et les audiences de gestion de cas pour organiser et simplifier les questions en litige afin qu'une affaire puisse être réglée le plus efficacement possible. En outre, il est régulièrement demandé aux parties d'échanger des soumissions et des documents détaillés bien avant la tenue d'une audience afin d'utiliser au mieux le temps d'audience accordé. Selon l'expérience du Tribunal, le fait d'exiger l'échange d'observations et de documents détaillés avant l'audience permet non seulement de réduire la durée de l'audience, mais aussi de faciliter la capacité des parties à résoudre une partie ou la totalité du différend.

Dans le passé, les parties ont fréquemment convenu de prolonger les délais de dépôt des observations ou d'ajourner les dates d'audience fixées. Cette pratique a conduit à ce que des demandes restent en instance durant des périodes inacceptables. Le Tribunal décourage désormais les ajournements, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, et exige que les parties proposent des dates de rechange dans un délai de 72 heures.

Activités principales

Les principales activités du Tribunal sont l'arbitrage et le règlement des différends dans le domaine de l'équité salariale. Ces deux fonctions constituent le fondement de l'objectif d'excellence du Tribunal dans l'arbitrage et le règlement des différends.

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite, composé d'officiers présidents neutres et de membres qui représentent des employeurs, des employés et des syndicats. Les membres doivent faire valoir le point de vue et les préoccupations de leur communauté dans le cadre de la tâche d'arbitrage. Tous les officiers présidents font l'objet de nominations conjointes avec au moins un autre organisme décisionnel. Le Tribunal tient des audiences au cours desquelles des preuves sont présentées et des plaidoiries sont prononcées. Les questions d'équité salariale sont souvent complexes; les audiences peuvent durer plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et publiées sur un site Web accessible (www.canlii.org). Les parties sont encouragées à solliciter des conseils juridiques indépendants avant de s'adresser au Tribunal.

Médiation

Une conférence préalable à l'audience est prévue pour presque toutes les affaires devant un officier président, autre que celui qui présidera à l'audition de la cause. L'objectif de la conférence préalable à l'audience est de définir et de réduire les questions en litige, d'organiser le litige pour s'assurer qu'il est prêt pour l'audience et d'explorer les possibilités de régler certaines ou toutes les questions. Les conférences préalables à l'audience sont plus informelles qu'une audience et donnent l'occasion aux parties de poser des questions sur les procédures d'audience du Tribunal. Les conférences préalables à l'audience réduisent la durée des audiences, ce qui fait économiser temps et argent aux deux parties et au Tribunal.

Initiatives des TI et transmission électronique

Les formulaires du Tribunal, en français et en anglais, sont accessibles en version électronique sur son site Web et sont hébergés par les Services communs de l'Ontario. Au total, sept formulaires peuvent actuellement être soumis par voie électronique et les parties peuvent également déposer leur correspondance, leurs observations et autres documents par voie électronique. En 2021 et 2022, 98,8 % du nombre total de formulaires et de documents déposés auprès du Tribunal ont été déposés par voie électronique, la transmission électronique étant devenue obligatoire pendant la pandémie.

Traitement de la charge de travail

Le nombre total de dossiers pour l'exercice 2021 et 2022 s'élevait à 31 demandes, soit 20 demandes en instance reportées de l'exercice précédent, 2 dossiers rouverts et 9 nouvelles demandes. Lors de chaque exercice, la charge de travail du Tribunal se compose de deux parties : les dossiers reportés à l'égard de demandes présentées durant l'exercice précédent et les dossiers déposés à l'égard de demandes présentées durant l'exercice en cours.

Au cours de l'exercice 2021 et 2022, le Tribunal a statué sur huit demandes. Deux demandes ont été acceptées, une a été rejetée, deux ont été clôturées et trois ont fait l'objet d'un règlement.

Un total de 23 demandes étaient toujours en instance au 31 mars 2022. Dix d'entre elles sont liées à un seul ordre du Bureau de l'équité salariale et ont été déposées le même jour en 2016. Ces affaires devraient être comptabilisées comme une seule, ce qui ramène le nombre d'affaires en instance au 31 mars 2022 à 14.

Le Tribunal a pris l'habitude de fournir dans son rapport annuel des données sur la charge de travail comme celles présentées dans les paragraphes précédents et dans le tableau des statistiques sur le nombre de dossiers. Ces chiffres seuls ne reflètent pas toujours de manière satisfaisante la demande que ces affaires font peser sur les ressources décisionnelles, principalement parce que cette demande varie considérablement d'une demande à l'autre. Une compréhension plus nuancée résulte des statistiques relatives au nombre de dates de conférences préalables à l'audience fixées (11) et tenues (7), d'audiences fixées (5) et tenues (3) et du nombre de décisions écrites rendues pendant l'exercice : décisions provisoires (21) et décisions définitives (6). Même dans ce cas, bien sûr, il existe des variations considérables dans la complexité des décisions et le temps nécessaire pour publier les motifs.

Statistiques sur les dossiers

Exercice	Total	En instance le 1 ^{er} avril	Reçu au cours de l'exercice	Rouvert	Total des décisions prises	Demandes accueillies	Demandes rejetées	Clôtures	Règle-ments	Ajourne-ments	En instance le 31 mars
2021-22	31	20	9	2	8	2	1	2	3	0	23
2020-21	27	21	6	-	7	1	4	1	1	0	20
2019-20	39	29	10	-	18	1	13	0	1	3	21
2018-19	36	31	5	-	8	3	0	2	3	-	29
2017-18	44	37	7	-	13	4	2	2	5	-	31
2016-17	46	25	21	-	13	3	0	2	8	-	37
2015-16	45	13	32	-	21	5	3	1	12	-	25
2014-15	30	18	12	-	17	3	2	2	10	-	13
2013-14	31	20	11	-	14	5	2	4	3	-	18
2012-13	35	21	14	-	11	0	4	4	3	-	23
2011-12	39	21	18	-	21	3	4	3	11	-	21
2010-11	35	13	22	-	16	4	3	5	4	-	21
2009-10	50	28	22	-	37	8	4	1	24	-	13
2008-09	48	25	23	-	20	0	4	0	16	-	28
2007-08	34	12	22	-	9	2	1	0	6	-	25
2006-07	25	10	15	-	13	3	4	0	6	-	12
2005-06	16	5	11	-	6	3	2	0	1	-	10
2004-05	5	0	5	-	0	0	0	0	0	-	5

En 2021-2022, deux affaires ont été réglées et une décision définitive a été rendue le 16 septembre 2021. Ces affaires ont été rouvertes dans le seul but d'accorder un délai supplémentaire aux parties pour se conformer au règlement et à la décision. Ces affaires ont été refermées le 9 mai 2022.

Définition des termes :

- 1) Accueillie signifie la demande que le Tribunal a accepté de traiter, en totalité ou en partie
- 2) Rejetée signifie que la demande n'a pas été retenue, en totalité ou en partie.
- 3) Clôtures signifie que la demande n'a pas été accueillie, rejetée ou réglée, mais qu'elle a été clôturée à la demande des parties ou que la partie plaignante s'est désistée.
- 4) Règlements comprennent tous les dossiers où les parties, avec ou sans l'aide du Tribunal, ont réglé le différend, ainsi que les dossiers qui ont été ajournés.

Principales décisions

Équité salariale – Maintien – L'employeur a racheté des installations après une mise sous séquestre en 2011 – L'employeur a ainsi hérité de l'équité salariale en place – Le « plan à 1,50 \$ » était courant dans l'industrie, mais il n'utilisait pas de système de comparaison non sexiste pour évaluer les catégories d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi »). Par conséquent, il n'y avait aucun mécanisme permettant de déterminer s'il y avait eu des changements dans la valeur relative des catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine – Le Bureau de l'équité salariale a ordonné, entre autres, que le régime de 1,50 \$ soit modifié pour stipuler un système de comparaison non sexiste – L'employeur a fait valoir qu'il ne pouvait pas se conformer aux ordonnances parce qu'il ne pouvait pas obtenir les renseignements nécessaires pour la période comprise entre 2005 et 2011, lorsqu'il a acheté les installations – L'employeur a souligné que la question de l'équité salariale n'a pas été soulevée avant 2016, lorsque le Bureau de l'équité salariale a communiqué avec l'employeur dans le cadre de son programme de surveillance – Le point de départ de l'analyse est l'objet de la Loi : « remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés qui travaillent dans les catégories d'emploi à prédominance féminine. » L'employeur n'a pas été averti que ses obligations en matière d'équité salariale seraient contestées depuis 2005 – Procédure injuste et intrinsèquement préjudiciable à l'employeur puisqu'il ne peut pas produire de dossiers pour répondre à la demande – Le retard a entraîné l'impossibilité de se conformer à l'ordonnance du Bureau de l'équité salariale depuis 2005 – Une considération importante était que l'employeur n'était pas du tout présent dans ces installations avant 2011 – L'employeur n'a aucune information indépendante sur la façon dont les installations ont fonctionné de 2005 à 2011 et rien n'indique qu'il peut obtenir des informations fiables pour cette période – En conséquence, la portée temporelle de l'ordonnance du Bureau de l'équité salariale a été révisée pour commencer en 2011 au lieu de 2005 – Le Tribunal a noté la nature inhabituelle des circonstances; il a également noté que, généralement, le simple passage du temps n'influe pas sur les obligations d'un employeur en vertu de la Loi.

Glen Hill Terrace Christian Homes Inc. requérante c. Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), sections locales 2225-06/12 et 5110, intimée – Affaire PEHT no 2001-18-PE (23 novembre 2021) – 2021 CanLII 126444

Équité salariale – Maintien – Les requérants ont affirmé que l'employeur n'avait pas maintenu l'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi ») – Le programme d'équité salariale était réputé approuvé en vertu de l'article 15 (8) de la Loi – L'agent d'examen avait demandé à l'employeur de revoir son programme d'équité salariale, de réévaluer les catégories d'emploi et d'effectuer tout ajustement d'équité salariale nécessaire – L'agent d'examen a examiné les résultats de la réévaluation de l'employeur et

a convenu qu'aucun rajustement au titre de l'équité salariale n'était nécessaire – Le Tribunal a noté que les plans d'équité salariale réputés approuvés font l'objet de retenue parce que le processus d'évaluation des emplois n'est pas une science exacte – Afin d'établir une violation de la Loi dans ce cas, les demandeurs doivent démontrer que le système d'évaluation des emplois n'a pas appliqué l'un des critères statutaires ou a exclu des renseignements importants sur l'emploi liés à l'un d'entre eux – La preuve et les observations étaient claires quant au fait que les demandeurs n'étaient pas d'accord avec l'évaluation de leurs emplois, mais il n'y avait aucune preuve pour établir que l'un des critères statutaires a été ignoré ou que l'évaluation des emplois a exclu des renseignements importants sur l'emploi liés à l'un des critères statutaires – Demande rejetée.

Kristine Kiviaho et Cynthia Farquhar c. **Huron Lodge Community Service Board Inc.**, 2263-20-PE (5 novembre 2021) – 2021 CanLII 115304

Activité judiciaire

Le 21 septembre 2021, la Cour divisionnaire a rendu sa décision dans l'affaire *Ontario Nurses' Association c. 10 Community Care Access Centres*, 2021 ONSC 5348. Dans cette décision, la Cour divisionnaire a soutenu la décision du Tribunal selon laquelle, contrairement à ce qui se produit lorsqu'un employeur établit un programme d'équité salariale, un syndicat n'a aucun rôle statutaire dans la négociation du maintien de l'équité salariale. La demande de droit d'appel de cette décision devant la Cour d'appel a été rejetée le 22 février 2022.

Mesures de rendement

Traitement efficace des dossiers

Engagements en 2021 et 2022

- 75 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 75 % des confirmations de dépôt de demandes sont envoyées aux parties dans les quatre jours ouvrables suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 75 % des dossiers sont fermés dans les deux jours ouvrables suivant la décision définitive.

Réalisations en 2021 et 2022

- 100 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 85,5 % des confirmations de dépôt des demandes sont envoyées aux parties dans les quatre jours suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 100 % des dossiers sont fermés dans les deux jours ouvrables suivant la décision définitive.

Arbitrage et disposition

Engagements en 2021 et 2022

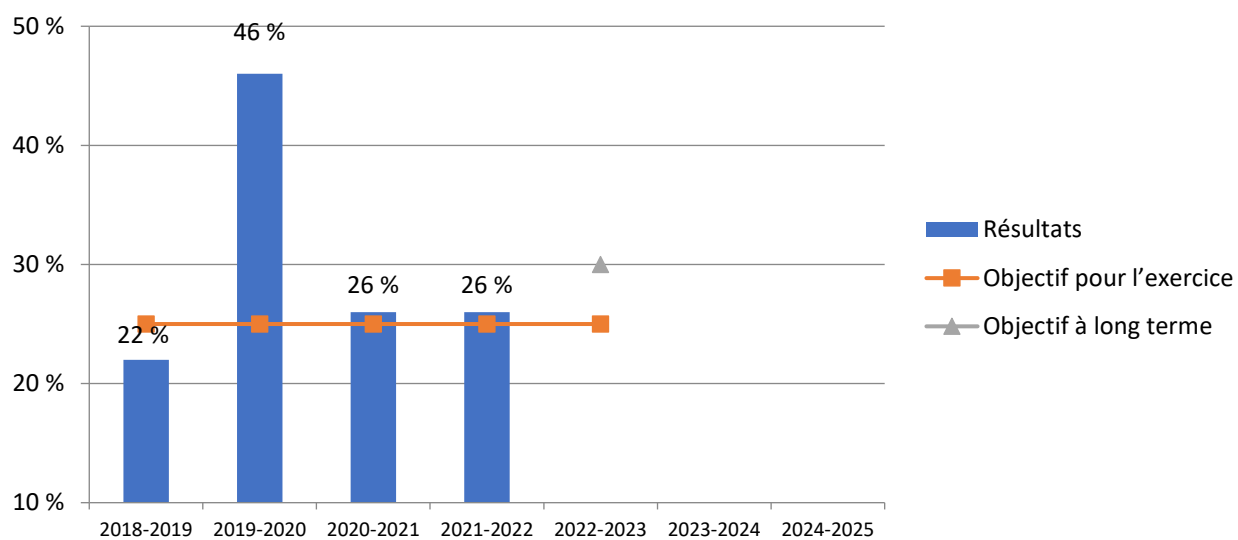
- 90 % des dossiers sont examinés par le président ou le vice-président dans les deux semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une audience de gestion de cas est prévue, au moins une question est résolue dans 50 % des dossiers.
- Des décisions ont été prises pour 25 % des dossiers en instance au cours de l'exercice.

Réalisations en 2021 et 2022

- 100 % des dossiers sont examinés dans les deux semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préalable à l'audience a eu lieu, au moins une question a été résolue dans 100 % de ces dossiers. Lors de chaque conférence préalable à l'audience, les parties ont résolu au moins une question de procédure ou de fond.
- Des décisions ont été prises pour 26 % des dossiers, au total, au cours de l'exercice.

Remarque : Le taux de règlement et le délai de résolution des dossiers tiennent compte de la complexité des litiges en matière d'équité salariale, ce qui entraîne un faible nombre de

règlements négociés. Par conséquent, une décision n'est prise pour presque tous les dossiers qu'après de longues audiences. En général, les mêmes conseillers représentent les parties dans les affaires d'équité salariale et le calendrier des audiences est prolongé selon la disponibilité des conseillers ainsi que des officiers présidents et des membres qui sont nommés conjointement à d'autres tribunaux. En outre, un certain nombre de dossiers peuvent relever du même ordre, être liés d'une autre manière ou resteront en instance au Tribunal pendant qu'ils passent par les tribunaux dans le cadre d'un contrôle judiciaire ou d'un appel, ce qui a également un impact sur le taux de traitement.



Examen de l'Ombudsman

L'Ombudsman Ontario a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes concernant le gouvernement de l'Ontario et les organismes qui en relèvent, y compris le Tribunal. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête ou enquête en cours en 2021 et 2022.

Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario

Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario (CIPVP) a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes déposées contre le gouvernement de l'Ontario et les organismes qui en relèvent, y compris le Tribunal. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête ou enquête en cours en 2021 et 2022.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation de l'autorité financière du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, l'autorité financière est déléguée au président (le président) du Tribunal. Le président est tenu de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés en toute intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal fait partie des estimations et du processus de répartition des fonds du Ministère, et le Tribunal est tenu de rendre compte au Ministère chaque trimestre de ses dépenses et de ses engagements financiers futurs prévus. La rémunération annuelle totale versée par le Tribunal pour les personnes nommées à la Commission était de 135 300 \$. Une entente de partage des coûts pour les salaires a été conclue avec la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Les résultats financiers du TES pour l'exercice 2021 et 2022 ont permis au Tribunal de réaliser des économies. Les salaires étaient comparables à ceux de l'exercice précédent. Les économies réalisées dans le domaine des transports et des communications étaient également comparables à celles de l'exercice précédent et étaient dues à la suspension des déplacements en raison de la pandémie. Les dépenses liées aux services ont été sous-utilisées en raison de la baisse des coûts des indemnités journalières à temps partiel et de la réduction des coûts de l'accord de niveau de service avec le TASPAAT en raison de la pandémie. Les dépenses relatives aux fournitures et à l'équipement n'ont pas été effectuées au cours de cet exercice, car le Tribunal a pu mener ses activités avec les fournitures et l'équipement existants.

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

Compte	Estimation des dépenses	Approbations du Conseil au en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Données réelles de fin d'exercice	Écart	Écart (%)
Rémunérations et salaires	275.8	(125.0)	150.8	126.2	24.6	16.3%
Avantages sociaux	39.7		39.7	12.4	27.3	68.8%
Autres dépenses directes d'exploitation :						
Transport et communications	14.9		14.9	0.5	14.4	96.6%
Services (y compris la location)	134.9	(75.0)	59.9	32.2	27.7	46.2%
Fournitures et équipements	1.0		1.0	-	1.0	100.0%
Total des autres dépenses directes d'exploitation	150.8	(75.0)	75.8	32.8	43.0	56.8%
Total global	466.3	(200.0)	266.3	171.3	95.0	35.7%

Annexe A

Nominations par décret

Les arbitres du Tribunal (le président, le président suppléant, le vice-président et les membres) sont tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil par décret, pour une durée déterminée. Voici un tableau des personnes nommées par décret travaillant en 2021 et 2022, leurs conditions de nomination et la rémunération :

Nom	Première nomination	Durée du mandat	Salaire annuel
Président			
Ross, David	13 août, 2019	1 avril, 2022	173,588.00 \$
Présidente suppléante			
Rowan, Caroline	6 août, 2020	5 août, 2022	38,886.00 \$
Vice-présidentes			
Cave, Johanne	31 octobre, 2019	30 octobre, 2021	0.00 \$
Lawrence, Lindsay	17 février, 2022	16 février, 2024	4,206.00 \$
Membres (employeurs)			
Bolton, Lori	13 septembre, 2017	25 septembre, 2022	1,329.75 \$
Burke, Ann	4 avril, 2012	3 avril, 2022	0.00 \$
Greenside, Patricia	21 novembre, 2019	20 novembre, 2024	2,462.50 \$
Zabek, Carla	4 avril, 2012	3 avril, 2022	0.00 \$
Membres (employés)			
Harris, Irene	21 décembre, 2012	20 décembre, 2022	2,487.13 \$
Phillips, Carol	15 août, 2012	16 septembre, 2022	2,758.00 \$
Roth, Stephen	12 décembre, 2019	11 décembre, 2024	0.00 \$

* Le TES utilise un accord de partage des coûts avec la CROTO ce qui permet au Tribunal de tirer profit des économies de coûts. * La rémunération des personnes nommées à temps plein au Tribunal est déterminée par une Directive émise par le Conseil de gestion du gouvernement. Les personnes nommées à temps plein du TES qui sont nommées conjointement avec la CROTO reçoivent 25 % du salaire des vice-présidents et 50 % du salaire du président du Tribunal, le reste des salaires étant payé par la CROTO. La rémunération réellement versée à une personne nommée peut être inférieure au maximum fixé par le Conseil de gestion du gouvernement en raison de circonstances individuelles telles qu'une modification de la durée du mandat au cours de l'exercice, un congé de maladie, un congé sans solde ou du temps consacré par la personne nommée aux activités d'un autre tribunal. La rémunération des personnes nommées à temps partiel au Tribunal est basée sur un taux journalier d'indemnité établi par le Conseil de gestion du gouvernement. Par conséquent, la rémunération annuelle indiquée dans le tableau ci-dessus reflète les sommes réelles reçues par une personne nommée à temps partiel.

Énoncé de responsabilité

Le rapport annuel du Tribunal pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 a été préparé sous ma direction pour être soumis au ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations publiée par le Conseil de gestion du gouvernement.

Les comptes publics de l'Ontario sont les états financiers annuels préparés conformément aux principes comptables pour les gouvernements publiés par le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP). Les comptes publics comprennent le rapport financier du gouvernement de l'Ontario et les rapports financiers de chaque ministère. Conformément au cadre de délégation de l'autorité financière du Ministère, l'autorité financière est déléguée à l'organisme. Pendant chaque exercice, le Tribunal vérifie que toutes ses transactions sont reflétées de manière exacte et complète dans les comptes publics moyennant l'exécution d'un certificat de conformité.

En tant qu'organisme du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, le Tribunal soumet son rapport aux exigences minimales de rapport établies dans la Directive concernant les organismes et les nominations, y compris ce qui suit :

- Des états financiers qui ont été vérifiés ou qui ont fait l'objet d'un niveau approprié de certification de conformité externe;
- L'analyse du rendement opérationnel;
- L'analyse du rendement financier;
- Les noms des personnes nommées, la durée des mandats et la rémunération;
- Les mesures de rendement, les objectifs atteints ou non atteints et les mesures à prendre.

Ce rapport couvre l'exercice financier du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Numéro local : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Personnes malentendantes (ATS) : 416 904-7036

Heures d'ouverture : de 8 h 30 à 17 h

Site Web : <http://www.peht.gov.on.ca>

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

Tous droits réservés © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2022