



Commission de l'équité salariale

Rapport annuel

2022–2023

Titre : Rapport annuel 2022-2023 de la Commission de l'équité salariale

Date : 22 juin 2023

ISSN 1929-3720 (En ligne) Rapport annuel 2022-2023 de la Commission de l'équité salariale

This document is available in English.

ISSN 1929-3747 (Online) Pay Equity Commission Annual Report 2022-2023

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	9
2.4 Mandat du Bureau de l'équité salariale	10
2.5 Mission, vision et principes directeurs du Bureau de l'équité salariale	11
2.6 Engagement envers la responsabilité et la transparence.....	11
3. Rapport d'activités.....	13
3.1 Réalisations à souligner.....	13
4. Mesures du rendement	18
5. Renseignements sur la charge de travail.....	22
5.1 Volume de la charge de travail	22
5.2 Âge des dossiers.....	27
5.3 Dossiers de plainte – Profil des auteurs de demandes.....	28
5.4 Combler l'écart	30
5.5 Conformité et appels.....	32
5.6 Service de renseignements généraux	32
6. Finances et ressources humaines.....	34
6.1 Rapport financier.....	34
6.2 Ressources humaines	35

1. Message de la commissaire à l'équité salariale

La mise à jour de l'Enquête sur la population active 2022 a révélé que l'écart salarial horaire moyen entre les hommes et les femmes s'est creusé de 1 %, ce qui porte l'écart salarial entre les sexes en Ontario à 13 % en 2022. L'élargissement de l'écart illustre les conséquences à long terme de la « récession au féminin », dont on a beaucoup parlé et qui a fait l'objet de nombreuses recherches, qui a découlé des confinements mis en place au début de la pandémie.

On ne saurait trop insister sur les répercussions économiques de la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Moody's Analytics (2023) estime que la réduction des écarts entre les sexes en matière de participation à la population active et de représentation dans les postes de direction pourrait accroître l'activité économique mondiale d'environ 7 %, soit quelque 7 000 milliards de dollars en dollars d'aujourd'hui. On estime que, au Canada, soutenir la participation des femmes à la population active pourrait ajouter entre 100 et 150 milliards de dollars au profit intérieur brut (PIB) annuel national.

Dans cette optique, au cours de l'exercice 2022-2023, le Bureau de l'équité salariale a mis l'accent sur la conformité proactive, en fournissant aux employeurs les outils dont ils ont besoin pour réaliser l'équité salariale. Ces outils comprennent la « [Solution en matière d'équité salariale pour les petites entreprises](#) » et le « [Guide de référence des cas sélectionnés](#) », une version annotée de la *Loi sur l'équité salariale* avec une sélection raisonnée de la jurisprudence pertinente des tribunaux et des cours de justice. Pour répondre aux exigences de conformité, l'équipe a mis en œuvre plusieurs processus internes efficaces. Le Bureau de l'équité salariale s'est également engagé directement auprès des personnes les mieux placées pour mettre en œuvre l'équité salariale à l'échelle de l'Ontario, par l'intermédiaire de divers événements et ateliers. Nous avons largement dépassé nos objectifs de sensibilisation, ce qui démontre que les spécialistes des ressources humaines et de la rémunération s'intéressent de plus en plus au respect des exigences en matière d'équité salariale.

Tout en continuant à établir des partenariats importants et pertinents au sein du gouvernement de l'Ontario et avec les intervenants locaux, le Bureau de l'équité salariale a maintenu sa position d'expert de confiance à l'échelle mondiale. Le bureau a été invité à participer à la 67^e session de la Conférence de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies. Le large éventail d'événements a permis à notre bureau d'entrer en contact avec des homologues provinciaux et nationaux où le modèle d'équité salariale de l'Ontario a été promu tandis que nous avons appris des pratiques exemplaires en matière de gouvernance, d'efficacité et de sensibilisation.

Enfin, nous savons que ce qui est mesuré est géré. C'est pourquoi nous nous sommes engagés dans d'importantes recherches au cours de cet exercice afin de mesurer et de mettre en évidence certaines des variables liées à l'écart salarial entre les sexes. Notre rapport sur l'écart de pension entre les sexes a suscité beaucoup d'attention, tout comme notre collaboration avec le Forum des politiques publiques pour la publication d'un document examinant les écarts de travail et de salaire dans le domaine de la garde d'enfants.

Dans ce rapport annuel, vous trouverez de nombreux autres faits marquants et détails sur ce que notre petite équipe efficace a été en mesure de réaliser. Un grand merci à Ayumi Bailly, directrice du Bureau de l'équité salariale, à Erin McCloskey, directrice des opérations, et à Samantha Olexson, chef juridique des services de révision, pour le soutien apporté à notre équipe dans ses nombreuses réalisations. Ensemble, l'équipe du Bureau de l'équité salariale s'engage à faire du monde un endroit plus équitable où les femmes peuvent travailler, vivre et s'épanouir, et ce, en commençant ici même en Ontario!

Cordialement,



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 occupant des postes considérés, en fonction de stéréotypes, comme étant féminins¹ 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 l'Immigration, 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 salaires² gagnés par les hommes et ceux gagnés par les femmes. Les données les plus récentes de [Statistique Canada \(2022\)](#) montrent qu'en Ontario, l'écart salarial horaire moyen entre les sexes est de 13 %. L'écart constaté en 2022 s'est creusé de 1 % par rapport aux données de 2021 sur l'écart salarial entre les sexes. L'écart de 2022 comprend le travail à temps plein et à temps partiel chez les personnes qui sont âgées de 15 ans et plus. Un écart de 13 % signifie que pour chaque dollar gagné par un travailleur, une travailleuse gagne 87 cents. L'écart salarial annuel moyen était de 25 % en 2020, c'est-à-dire que les femmes gagnent 0,75 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. La mesure de l'écart en fonction du salaire horaire reflète mieux les différences dans le nombre d'heures travaillées (les

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 titulaires sont des femmes.

² 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.

personnes occupant des emplois salariés ont tendance à avoir des cycles d'heures travaillées, des taux horaires et des caractéristiques socioéconomiques différents de ceux des emplois salariés), tandis que les revenus annuels reflètent mieux le revenu total d'emploi, notamment la rémunération fondée sur le rendement, telle que les commissions et les primes. Les chercheurs utilisent souvent les deux mesures ensemble, ainsi que les chiffres moyens et médians, afin de broser le tableau le plus clair possible de l'écart salarial entre les sexes.

L'écart salarial horaire moyen entre les sexes en Ontario a diminué de 5 % entre 1998 et 2022. [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. L'écart salarial annuel moyen entre les sexes en Ontario s'est réduit de 12 % entre 1998 et 2020.

Plus des deux tiers de l'écart salarial restent inexpliqués. La partie non expliquée de l'écart comprend deux types d'effets : les caractéristiques observables liées à la rémunération et celles non observables. Les effets mesurables sont ceux qui pourraient être mesurés, mais qui ne le sont pas, comme l'expérience de travail totale (la prévalence plus forte des interruptions de travail chez les femmes 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 salariales non observables sont des facteurs reconnaissables, mais difficiles à mesurer, tels que 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.

Au-delà de l'impact économique substantiel de la réduction de l'écart salarial entre les sexes, le soutien à la participation et à la représentation équitables des femmes sur le marché du travail a de multiples effets positifs. Toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail entraînent des coûts d'opportunité importants, et la discrimination sexiste sur le lieu de travail n'y fait pas exception. Il est prouvé que les entreprises diversifiées et inclusives sont plus susceptibles de prendre de meilleures décisions, plus audacieuses – une capacité essentielle en temps de crise^{3,4}. Par exemple, les équipes diversifiées sur le plan du genre sont plus susceptibles d'innover radicalement et d'anticiper les

³ Rock, D. et Grant, H. (2016), « Why Diverse Teams Are Smarter », Harvard Business Review. Sur Internet : [Why Diverse Teams Are Smarter \(hbr.org\)](https://hbr.org/why-diverse-teams-are-smarter) [en anglais seulement]. Consulté le : 13 juin 2023.

⁴ Bourke, J. (2018), « The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths », Deloitte Review. Sur Internet : [Eight truths about diversity and inclusion at work | Deloitte Insights](https://www.deloitte.ca/insights/eight-truths-about-diversity-and-inclusion-at-work). Consulté le : 13 juin 2023.

changements dans les besoins des clients et les habitudes de consommation, aidant ainsi leur organisation à acquérir un avantage concurrentiel. Les entreprises qui se situent dans le quartile supérieur de la diversité des sexes dans les équipes de direction sont 25 % plus susceptibles de connaître une rentabilité supérieure à la moyenne que les entreprises homologues du quatrième quartile, et ces chiffres continuent de croître⁵. La diversité est un élément clé du bassin de talents d'une entreprise. Une récente enquête de Glassdoor a révélé que plus de trois chercheurs d'emploi sur quatre (76 %) tiennent compte de la diversité de l'effectif lorsqu'ils évaluent une offre d'emploi⁶. Les personnes les plus talentueuses vont dans les entreprises qui se distinguent par leur diversité, et c'est peut-être aussi ce qui pousse les entreprises diversifiées, dans certains contextes, à être plus performantes que leurs homologues. Les employeurs risquent de passer à côté des meilleurs talents s'ils ne sont pas diversifiés, équitables et inclusifs. En d'autres termes, relever et combattre la discrimination sur le lieu de travail n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi essentiel pour la réussite des entreprises.

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

⁵ McKinsey & Company (2020), « Diversity Wins: How Inclusion Matters ». Sur Internet : [Diversity wins: How inclusion matters \(mckinsey.com\)](https://www.mckinsey.com/diversity-wins) [en anglais seulement]. Consulté le : 13 juin 2023.

⁶ Glassdoor (2021), « What Job Seekers Really Think About Your Diversity and Inclusion Stats ». Sur Internet : <https://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity/> [en anglais seulement]. Consulté le : 13 juin 2023.

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 pluriannuels 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; Loi sur les services en français; 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'équipe du Bureau de l'équité salariale a poursuivi sur sa lancée en 2021-2022, avec de nouvelles réalisations guidées par son plan stratégique triennal.

Au cours de l'exercice 2022-2023, les lieux de travail ont continué à se remettre des deux premières années perturbées par la pandémie de COVID-19. Le retour aux lieux de travail physiques et la reprise parfois chancelante du secteur des services, qui emploie des femmes de manière disproportionnée, ont posé de nouveaux défis pour permettre une participation égale des femmes à la population active et des impacts connexes sur l'équité salariale. Dans l'ombre de la « grande démission », les discussions autour de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) ont pris de l'importance, et le Bureau de l'équité salariale a capitalisé sur cette conversation, en poursuivant des occasions ciblées de sensibilisation et de formation pour maximiser leur impact en se concentrant sur les personnes les mieux placées pour aider à combler l'écart salarial entre les sexes. Lors de l'examen de l'approche du Bureau de l'équité salariale en matière d'enquêtes proactives en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, nos équipes des services d'examen et des opérations ont collaboré à l'élaboration d'une approche ciblée et fondée sur des données probantes en vue de la numérisation, de la modernisation et de l'acquisition de connaissances toujours plus approfondies sur les approches qui améliorent l'efficacité, l'efficacité et les effets de la législation ontarienne en matière d'équité salariale.

Cette année, le Bureau de l'équité salariale a atteint ou dépassé plus de 95 % des objectifs établis dans son plan d'activités 2022-2023. Quelques réalisations choisies en 2022-2023 sont mises en évidence sous chaque objectif du plan stratégique.

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

Au cours de l'année écoulée, le Bureau de l'équité salariale a renforcé son engagement auprès du public, notamment en touchant davantage de personnes issues d'organisations à but non lucratif, de collèges et d'universités, d'organisations axées sur les ressources humaines (RH), et au-delà. Les collaborations de la commissaire Ward entre les ministères, les administrations et les secteurs public et privé ont révélé de précieuses occasions de souligner l'importance et la valeur de l'autonomisation économique des femmes. Le Bureau de l'équité salariale a organisé des événements en personne et virtuels afin de maximiser la mobilisation et de faire connaître le travail du Bureau de

l'équité salariale auprès d'une grande variété de publics, et ce, en gérant 15 événements au cours de ce seul exercice.

Dans le cadre de son intervention ciblée auprès des professionnels des ressources humaines, qui sont au cœur des discussions sur la rémunération et la classification des emplois, la commissaire Ward a animé une séance intitulée « Advancing DEI with Pay Equity » (faire progresser la DEI grâce à l'équité salariale) lors de la conférence d'été de l'Human Resources Professionals Association (HRPA), qui s'est tenue en juillet. Cette séance a examiné l'avantage stratégique d'adopter une position proactive en matière d'équité salariale afin de combler les écarts de rémunération et de créer des politiques de rémunération équitables et justes. En octobre, la commissaire Ward a partagé ses idées et ses conseils sur l'équité salariale avec les responsables des ressources humaines et des finances d'ADP, une société qui fournit des solutions de paie à des dizaines de milliers d'entreprises canadiennes. La commissaire Ward a également été l'un des principaux orateurs de la conférence 2023 « Time for TransformatiON » (l'heure de la transformation) de l'Economic Developers Council of Ontario (EDCO). La table ronde, qui a été ouverte par l'honorable Charmaine Williams, ministre associée des Perspectives sociales et économiques pour les femmes, a été la séance la mieux notée de la conférence.

En novembre, la commissaire Ward a eu le plaisir de s'adresser aux participants de la conférence d'honneur de Catalyst. Catalyst, un partenaire clé du Bureau de l'équité salariale, est une organisation mondiale à but non lucratif dont l'objectif est d'aider les entreprises à créer des lieux de travail favorables aux femmes. En tant qu'invités du panel « Requiring Pay Equity » (exiger l'équité salariale), la commissaire Ward et ses collègues ont sensibilisé des centaines de chefs d'entreprise présents en personne et en ligne pour discuter de l'importance de l'implication du gouvernement dans l'équité salariale et des objectifs qui devraient être fixés pour l'avenir.

En mars 2023, la commissaire Ward a rejoint la délégation canadienne à la 67^e session de la Conférence de la Commission de la condition de la femme (UNCSW67) au siège des Nations Unies à New York. La conférence a rassemblé des chefs de file du monde entier dans le domaine de l'autonomisation des femmes et a fourni des occasions inestimables de nouer des liens en personne avec certains des partenaires mondiaux les plus appréciés du Bureau de l'équité salariale. Le large éventail d'événements parallèles a également permis de faire de nouvelles connaissances pour étendre le réseau de collaborateurs de la gouvernance de l'équité salariale du Bureau de l'équité salariale. En plus de participer à une série de séances approfondies sur l'équité salariale, les réponses féministes aux crises, et l'innovation et l'investissement incluant le genre, la commissaire Ward est intervenue lors de l'événement tchèque « New Opportunities to Reduce the

Gender Pay Gap in the Digital Age » (de nouvelles occasions pour réduire l'écart salarial entre les sexes à l'ère numérique), coparrainé par la Commission européenne et la Mission permanente du Costa Rica auprès des Nations Unies. La commissaire Ward a également été membre du groupe de réaction rapide du Canada, qui a aidé l'équipe de négociation du Canada à déterminer les engagements du pays à la suite de l'UNCSW67.

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

Le Bureau de l'équité salariale aspire à comprendre l'écart salarial entre les sexes et ses facteurs en menant des recherches continues et de qualité. En diffusant largement ses conclusions, le Bureau a réalisé d'importants progrès vers l'objectif d'éliminer les écarts existants entre les sexes en matière de politiques, de savoir et de salaires.

Cette année, le Bureau de l'équité salariale a réalisé des progrès significatifs par rapport à son programme de recherche, et ce, en élargissant son champ d'action pour examiner non seulement les facteurs de l'écart salarial entre les sexes, mais aussi ses effets cumulés à long terme. En partenariat avec le Forum des politiques publiques, le Bureau de l'équité salariale a soutenu un travail important sur la nécessité de disposer de services de garde d'enfants suffisants, abordables et de qualité, un facteur clé de la participation des femmes au marché du travail. Le Bureau de l'équité salariale a également publié le premier d'une série de rapports didactiques sur l'écart de pension entre les sexes, qui a démontré qu'entre 1976 (la première année pour laquelle des données sont disponibles) et 2020, l'écart entre les revenus perçus par les hommes et les femmes à la retraite est passé de 15 % à 18 %. Bien que l'écart salarial entre les sexes se soit réduit, la persistance de l'écart de pension entre les sexes reflète l'effet cumulatif des salaires inférieurs sur la participation des femmes à la population active, en particulier parce que le membre du ménage qui gagne un salaire inférieur est plus susceptible d'être la personne qui s'occupe des enfants ou des personnes âgées plutôt que d'exercer une activité rémunérée. Ces résultats soulignent à quel point il est crucial d'améliorer la situation économique des femmes, en particulier au début de leur carrière, afin de garantir leur sécurité financière à long terme. Ce rapport sur le fossé des pensions a suscité une attention considérable de la part des partenaires nationaux et internationaux, dans les médias grand public et sur les réseaux sociaux.

Le Bureau de l'équité salariale continue de créer des communautés de pratique dans les différentes administrations, et entretient des relations avec les décideurs politiques au sein des provinces et des nations, ainsi qu'entre elles, afin d'échanger des pratiques exemplaires et de mieux comprendre les questions d'équité salariale dans les différents

contextes. La commissaire Ward continue de contribuer régulièrement au [réseau du Forum de l'OCDE](#), et le Bureau travaille en étroite collaboration avec la [Coalition internationale pour l'égalité salariale \(EPIC\)](#) et [Femmes et égalité des genres Canada \(FEGC\)](#) en matière d'éducation, de sensibilisation et de partage des connaissances entre pairs, afin d'acquérir et de partager de précieuses connaissances et leçons apprises. Le Bureau de l'équité salariale a également établi une solide relation de travail avec ses homologues de la toute nouvelle Commission de l'équité salariale fédérale, et les deux organismes se rencontrent fréquemment pour promouvoir un développement professionnel commun.

Suite au succès de la balado « Équité salariale : des règles de rémunération équitables! », [primé par Gold Quill](#), le Bureau de l'équité salariale a produit une deuxième saison de la série intitulée « Équité salariale : des règles de rémunération équitables! », afin de découvrir les préjugés cachés qui contribuent aux écarts de rémunération entre les sexes. Au moment de la publication du présent rapport, le Bureau de l'équité salariale aura mis en ligne les six épisodes, qui présentent des invités ayant une expérience de la recherche, de l'analyse, de la création et de l'adaptation de politiques visant à lutter contre les stéréotypes sous-jacents à l'écart de rémunération entre les sexes. Bon nombre des personnes interrogées collaborent régulièrement avec le Bureau de l'équité salariale, élargissant ainsi notre portée par l'entremise de partenaires intermédiaires et soutenant nos efforts pour sensibiliser les entreprises en matière d'équité salariale. Le Bureau de l'équité salariale espère que la deuxième saison de « Équité salariale : des règles de rémunération équitables! » pourra s'appuyer sur le succès de la première saison, qui a vu l'achalandage du site Web du Bureau de l'équité salariale augmenter de plus de 50 %, les visites du profil Twitter de plus de 600 % et le nombre des abonnés sur LinkedIn de plus de 2 000 %. La balado « Équité salariale : des règles de rémunération équitables! » continue à faire avancer la conversation sur l'examen et la conception autour des préjugés sexistes liés à l'emploi, à l'avancement professionnel et à la rémunération.

Objectif n° 3 : Assurer l'excellence

Cette année, nous avons à nouveau mis l'accent sur la conformité proactive, et ce, en nous attachant à fournir aux employeurs les outils dont ils ont besoin pour réaliser l'équité salariale dans le cadre de leurs pratiques habituelles de rémunération. En septembre, le Bureau de l'équité salariale a dévoilé la « Solution en matière d'équité salariale pour les petites entreprises », qui comprend un calculateur PDF interactif avec des infographies explicatives, une foire aux questions et des vidéos explicatives pour chaque étape du processus. Le Bureau de l'équité salariale espère que cette boîte à outils

permettra aux petites et moyennes entreprises de réaliser l'équité salariale de manière indépendante, plus facilement, plus rapidement et à moindre coût. En mars 2023, l'utilisation de la version bêta de la boîte à outils a augmenté de plus de 250 % au cours des quatre premiers mois de sa mise à disposition et est devenue l'une des pages Web les plus visitées du Bureau de l'équité salariale, et l'on s'attend à une croissance continue.

En janvier, le Bureau de l'équité salariale a publié une nouvelle ressource à l'intention des spécialistes de la rémunération, des syndicats, des professionnels du droit et de toute personne désireuse d'en savoir plus sur la *Loi sur l'équité salariale* en Ontario. Le [Guide de référence de cas sélectionnés](#) est une version annotée de la *Loi sur l'équité salariale* qui contient une sélection de cas de jurisprudence pertinents des tribunaux et des cours, chaque exemple étant présenté à côté de l'article de la Loi qui s'y rapporte. Le guide sera un document évolutif, mis à jour périodiquement au fur et à mesure que de nouvelles jurisprudences pertinentes apparaissent, et servira d'outil de référence efficace pour aider les employeurs à créer et à maintenir leurs plans d'équité salariale conformément à la loi. La nouvelle de la publication du guide a été reprise et rapportée par plus d'une douzaine de médias des milieux financiers et juridiques de l'Ontario.

Au cours de l'exercice, le Bureau de l'équité salariale a continué à moderniser ses pratiques de gestion des dossiers au moyen d'une série de projets spéciaux. Il s'agissait notamment d'outils numériques tels qu'un système d'approbation électronique et d'améliorations de notre système interne de gestion des dossiers, garantissant que les agents de révision disposent d'outils plus efficaces pour gérer les dossiers en cours et réduire le temps nécessaire à la clôture des dossiers.

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 défendant l'égalité des sexes et l'équité salariale en tant qu'impératif de la prospérité économique, le Bureau de l'équité salariale continue de démontrer l'importance de sa mission, qui est de combler l'écart salarial entre les sexes en Ontario.

4. Mesures du rendement

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

Activités prévues	Objectifs 2022-2023	Données actuelles 2022-2023
Activités d'information à l'intention du public	♦ 8 activités ♦ 60 % des personnes effectuant l'évaluation répondant « Utile » ou « Très utile »	♦ Objectif dépassé ♦ S.O.⁷
Allocutions publiques de la commissaire	♦ 8 allocutions	♦ Objectif dépassé
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.
Optimiser l'utilisation des canaux numériques (site Web et médias sociaux)	♦ Utilisation des renseignements et des données de 2021-2022 pour définir les mesures	♦ 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 atteint ♦ Objectif atteint
Élaborer une stratégie relative aux relations avec les médias	♦ Élaboration d'une stratégie relative aux relations avec les médias	♦ Objectif atteint

⁷ Le Bureau de l'équité salariale n'a aucun contrôle sur la collecte de commentaires par nos partenaires d'hébergement et reçoit historiquement trop peu de réponses pour que cela soit significatif. Pour cette raison, le Bureau a supprimé cette mesure de rendement pour l'avenir.

Activités prévues	Objectifs 2022-2023	Données actuelles 2022-2023
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, MTIFDC)	♦ Objectif dépassé

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

Activités prévues	Objectifs 2022-2023	Données actuelles 2022-2023
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 atteint
Aider les professionnels des RH à disposer des moyens pour assurer la conformité à la Loi	♦ Au moins 3 séances de formation	♦ 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 ces facteurs	♦ Augmentation constante des taux d'engagement numérique, du nombre et de la portée des partenaires ♦ Recherche de trois occasions de demande	♦ Objectif atteint ♦ Objectif atteint

Activités prévues	Objectifs 2022-2023	Données actuelles 2022-2023
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 atteint
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 2022-2023	Données actuelles 2022-2023
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. Engagement permanent en faveur de l'amélioration continue. ◆ Sur la bonne voie. L'arriéré de dossiers est presque résorbé. ◆ Objectif atteint.
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	◆ Objectif atteint

Activités prévues	Objectifs 2022-2023	Données actuelles 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 ♦ Objectif atteint

5. Renseignements sur la charge de travail

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

	22-23	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18
1^{er} avril : dossiers reportés de l'exercice précédent						
<i>Dossiers de plainte ouverts</i> ⁸	105	77	59	111	89	86
<i>Dossiers proactifs ouverts</i> ⁹	21	45	65	172	315	190
<i>Dossiers retournés par le Tribunal</i>	1	2	3	2	4	5
<i>Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale</i> ¹⁰	0	0	0	0	2	3
<i>Suspendus</i> ¹¹	13	40	40 ¹²	S.O.	S.O.	S.O.
Sous-total des dossiers ouverts reportés	140	164	167	285	410	284
Du 1^{er} avril au 31 mars : dossiers ouverts						
<i>Nouvelles plaintes reçues</i>	47	48	57	49	108	56
<i>Nouveaux dossiers proactifs ouverts</i>	6	5	2	3	41	374
<i>Dossiers retournés par le Tribunal</i>	1	0	1	2	1	9
<i>Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	1
Sous-total des nouveaux dossiers ouverts	54	53	60	54	150	440
Du 1^{er} avril au 31 mars : TOTAL des dossiers ouverts durant l'exercice	194	217	227	339	560	724
Du 1^{er} avril au 31 mars : dossiers traités						
<i>Avis de décision (aucune infraction trouvée)</i>	14	18	15	60	112	159
<i>Conformité sans ordre</i>	14	17	18	68	111	73
<i>Ordre</i> ¹³ (infraction trouvée)	12	10	8	9	8	19
<i>Retirés</i>	13	17	10	10	20	17
<i>Abandonnés</i>	1	1	2	4	5	4

⁸ Également appelés « dossiers réactifs ». Les dossiers de plainte sont ouverts lorsque l'auteur d'une demande dépose une « Demande de services de révision ».

⁹ 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.

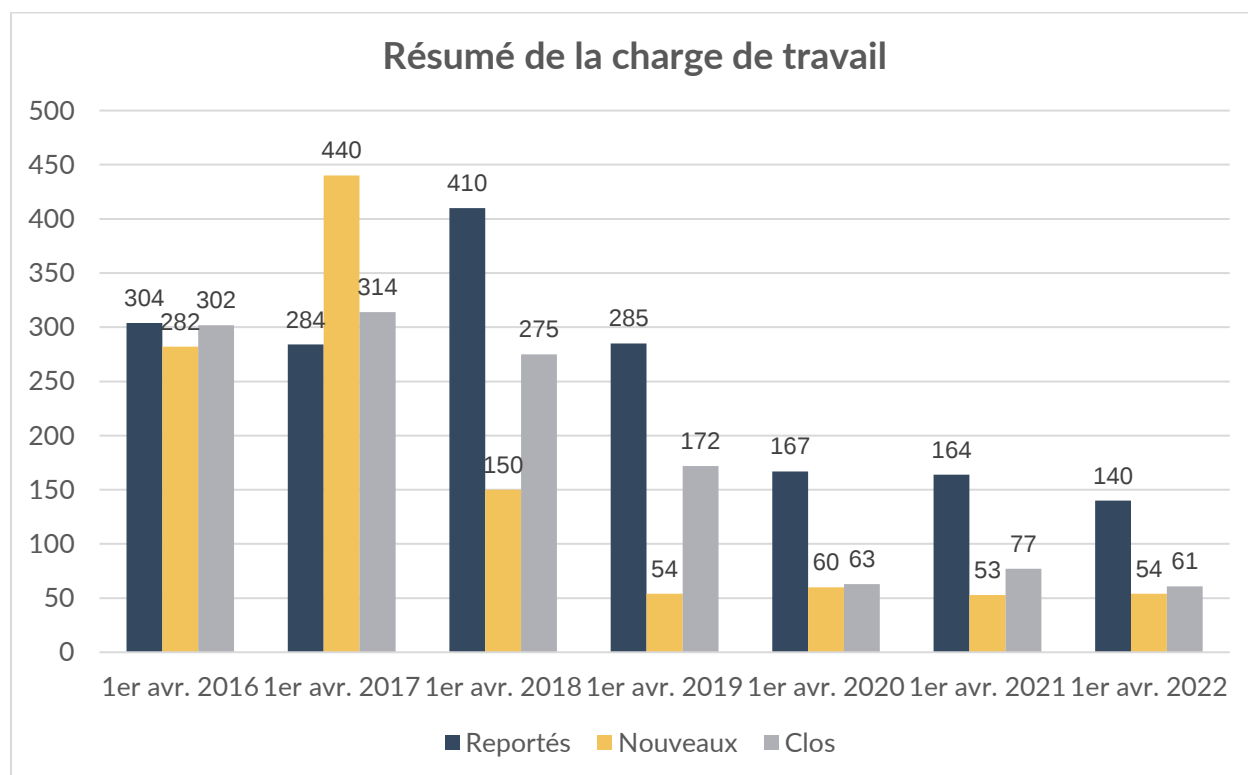
¹⁰ Il s'agit de dossiers ouverts en réponse à une demande d'un employeur qui sollicite l'aide du Bureau en présentant un « Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale » formel.

¹¹ Cette catégorie a été présentée en 2020-2021.

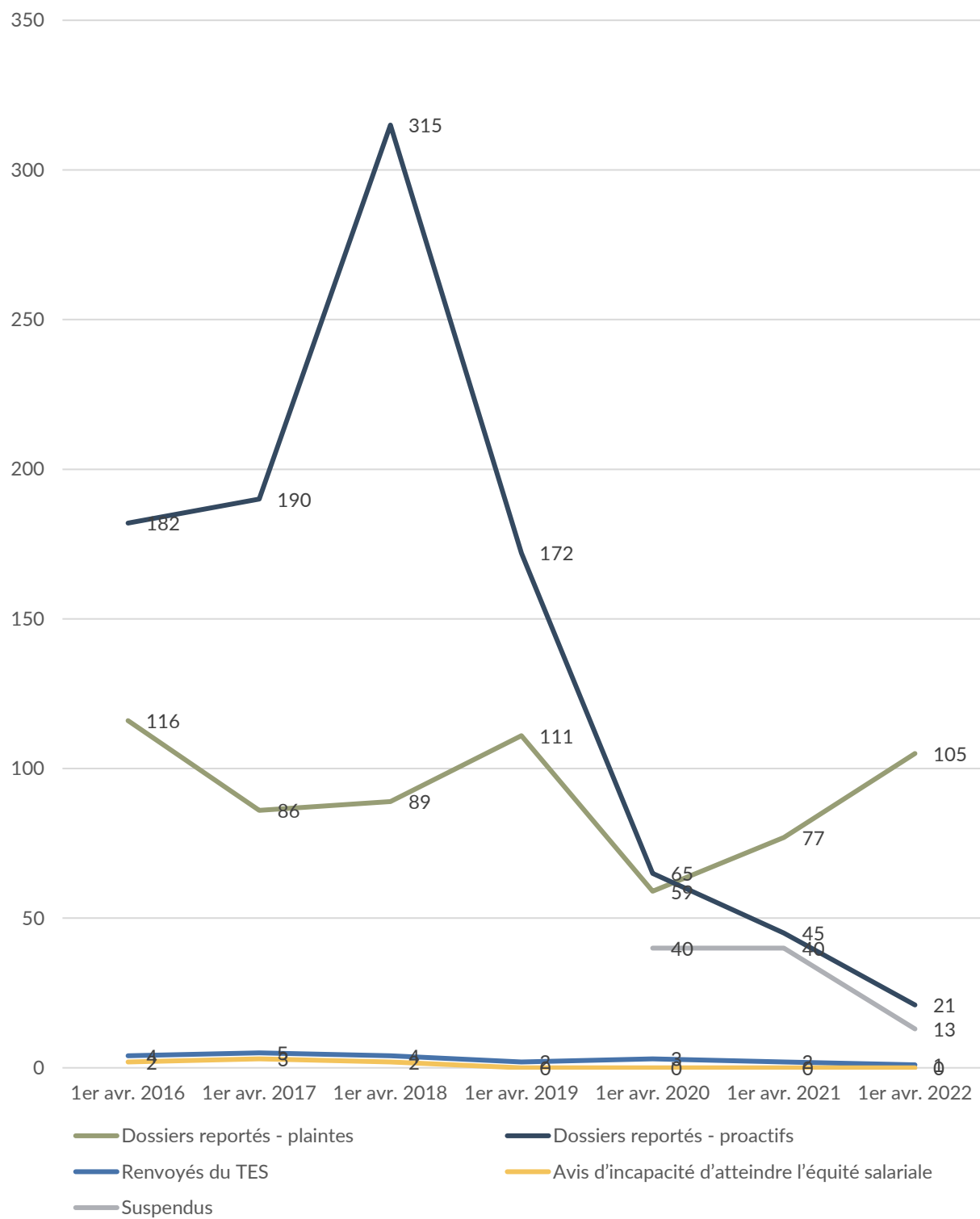
¹² Ce chiffre comprend trois dossiers suspendus en raison de circonstances atténuantes liées à la pandémie mondiale et 37 dossiers de maisons de soins infirmiers participantes qui ont été suspendues alors qu'elles faisaient l'objet d'une procédure judiciaire. En 2021-2022, le Bureau de l'équité salariale a réactivé les 37 dossiers de maisons de soins infirmiers participantes, qui sont désormais comptabilisés comme des dossiers « ouverts ».

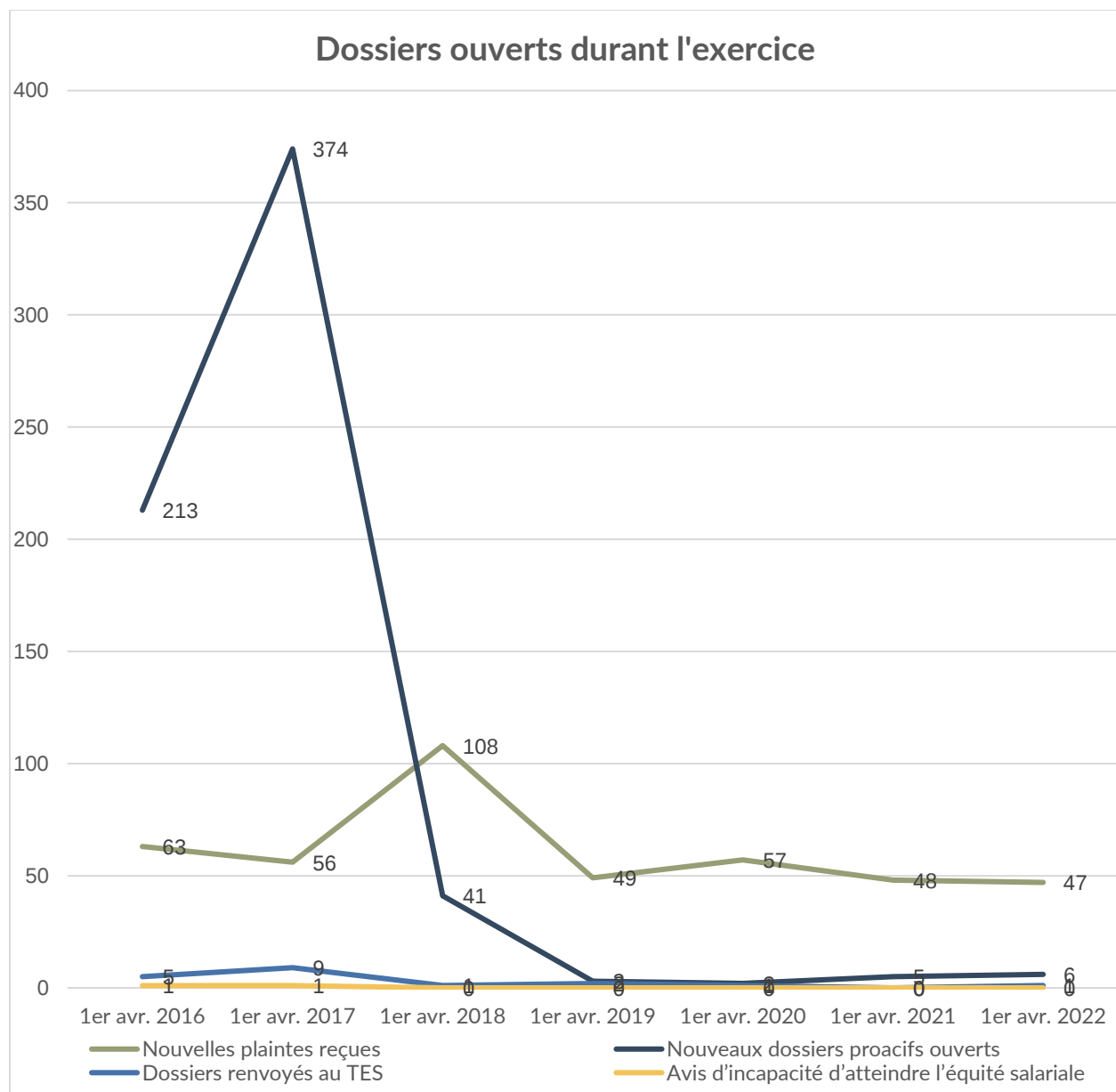
¹³ Ne comprend pas les ordres provisoires.

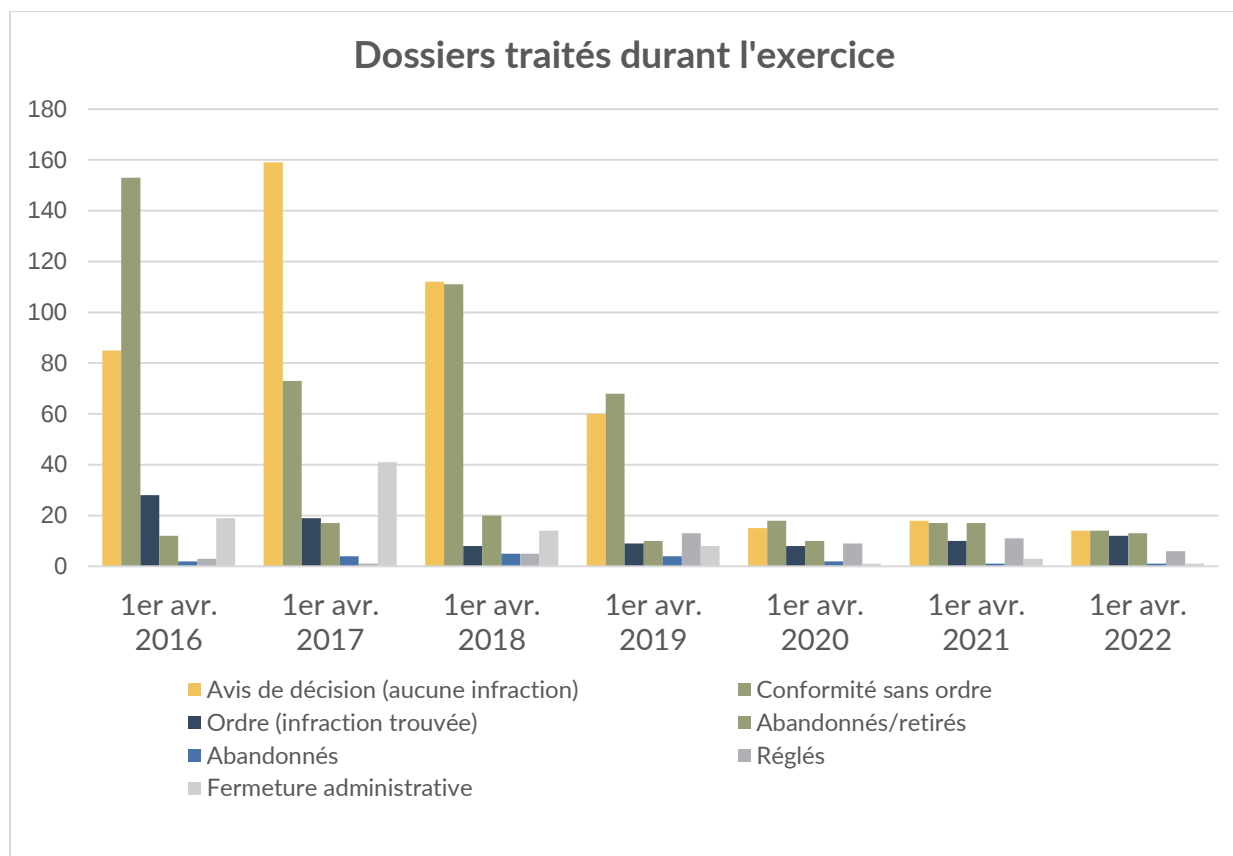
	22-23	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18
<i>Réglés</i>	6	11	9	13	5	1
<i>Fermeture administrative</i>	1	3	1	8	14	41
Sous-total des dossiers traités	61	77	63	172	275	314
31 mars – dossiers reportés au prochain exercice	133	140	164	167	285	410



Dossiers reportés de l'exercice précédent







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 2022-2023 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, même si de tels accommodements prolongeraient la durée de ces dossiers. À la fin de l'année 2022-2023, le Bureau de l'équité salariale avait clos un grand nombre de ces dossiers. Toutefois, certains employeurs ont besoin de plus de temps pour accomplir les étapes nécessaires à la conformité, et les agents de révision continuent de faire tout leur possible pour tenir compte des circonstances de chaque lieu de travail.
- ♦ 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, l'employeur fournit une grande quantité de documents, tandis que d'autres 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	< 6 mois	6 à 12 mois	1 à 1,5 an	1,5 à 2 ans	> 2 années	Nombre total de dossiers traités
2022-2023	14	9	8	12	18	61
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

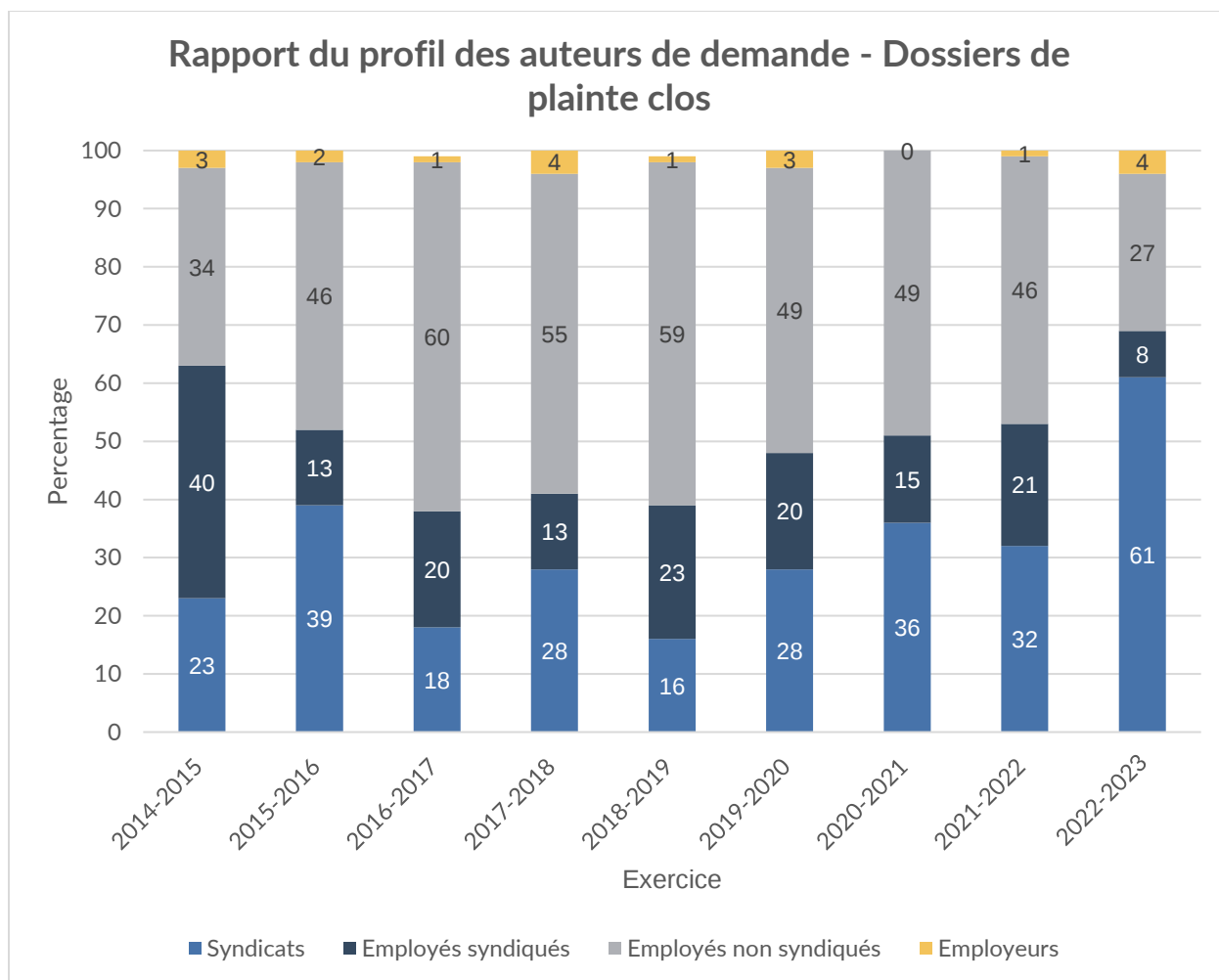
La *Loi sur l'équité salariale* permet aux employés (actuels ou anciens), syndicats ou employeurs de déposer une demande de services de révision.

Rapport du profil des auteurs de demandes – En fonction des dossiers de plainte clos au cours de l'exercice¹⁴

Exercice	Syndicats	Employés syndiqués ¹⁵	Employés non syndiqués	Employeurs
2022-2023	61 %	8 %	27 %	4 %
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 %
2016-2017	18 %	20 %	60 %	1 %
2015-2016	39 %	13 %	46 %	2 %
2014-2015	23 %	40 %	34 %	3 %

¹⁴ Les valeurs exprimées en pourcentage peuvent ne pas atteindre 100 % en raison de l'arrondissement des chiffres.

¹⁵ Les employés syndiqués peuvent déposer une demande par eux-mêmes, sans leur syndicat.



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 une ou plusieurs 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.

¹⁶ Les valeurs exprimées en pourcentage peuvent ne pas atteindre 100 % en raison de l'arrondissement des chiffres.

Exercice	Valeur totale des montants des rajustements versés			Nombre d'employées ayant reçu des rajustements de paiement		
	Dossiers de plainte	Dossiers proactifs ¹⁷	Total	Dossiers de plainte	Dossiers proactifs	Total
2022-2023	137 222,18 \$	5 535,21 \$	142 757,39 \$	16	4	20
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

Exercice	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015
% de cas entraînant des rajustements salariaux ¹⁸	8 %	22 %	29 %	19 %	15 %	9 %	19 %	23 %	21 %

¹⁷ Comprend les dossiers classés comme des dossiers « de surveillance » dans des rapports annuels précédents.

¹⁸ Calculés en fonction du nombre de dossier clos pendant l'exercice.

5.5 Conformité et appels

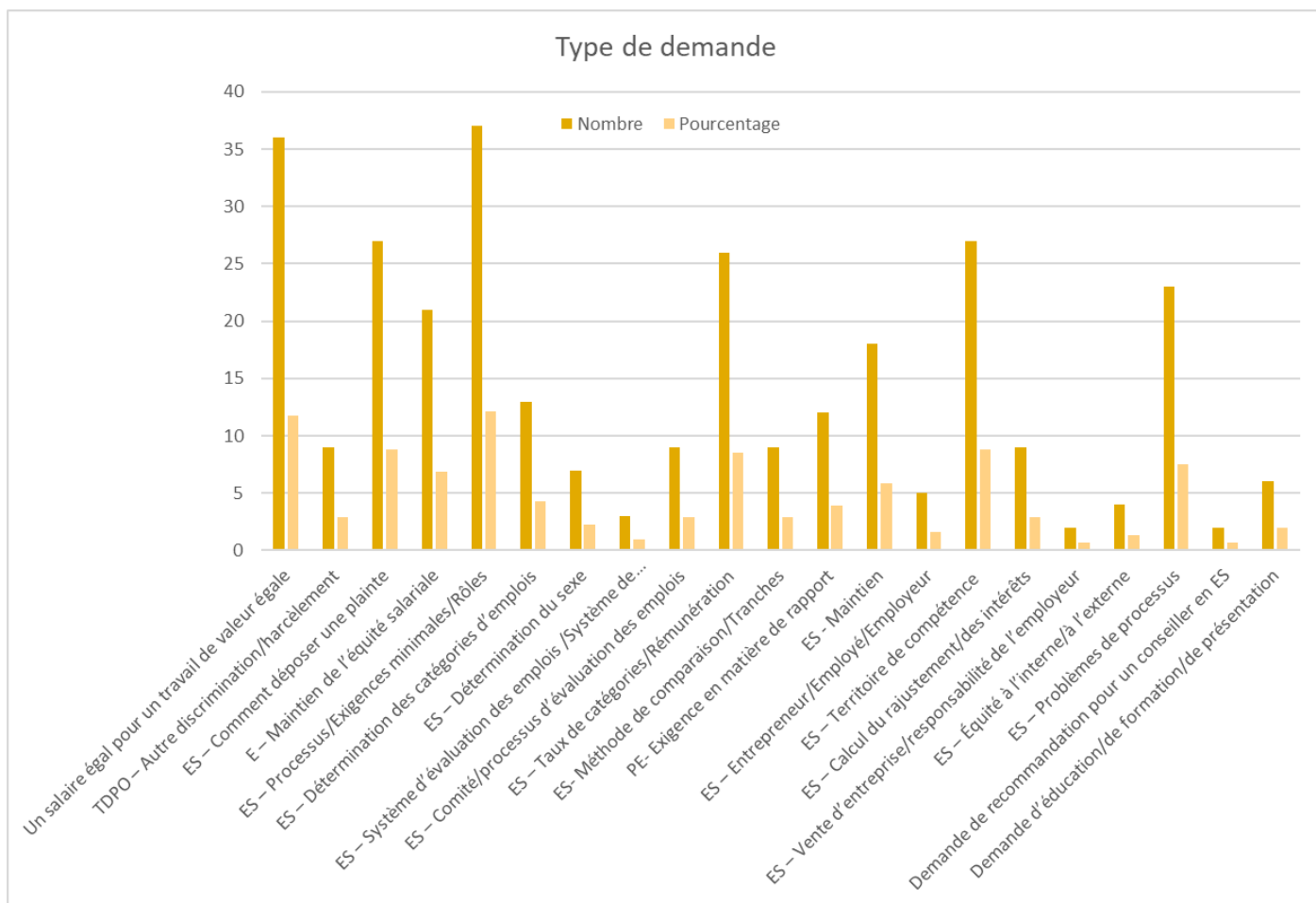
La *Loi sur l'équité salariale* permet au Bureau de l'équité salariale de renvoyer les dossiers de non-conformité au Tribunal aux fins d'exécution. Dans l'esprit de la Loi, les agentes et agents de révision s'efforcent d'épuiser tous les autres recours avant de renvoyer une affaire au Tribunal. La Loi 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 examine attentivement les conclusions du Tribunal pour éclairer les décisions futures.

Appels en 2022-2023	
Type	Nombre de dossiers
Dossiers renvoyés au Tribunal par le Bureau	1
Dossiers portés en appel par une partie devant le Tribunal	6
Dossiers où le Tribunal a maintenu l'ordre du Bureau	Deux avis de décisions maintenues

5.6 Service de renseignements généraux

Le Bureau sert également le grand public en exploitant un service de renseignements généraux qui reçoit des questions par courriel, téléphone, télécopieur ou ATS. Il s'agit uniquement d'un service de renseignements généraux 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 pour s'assurer que toutes les questions sont abordées au moyen d'un examen complet de tous les renseignements pertinents.



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 l'Immigration, 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

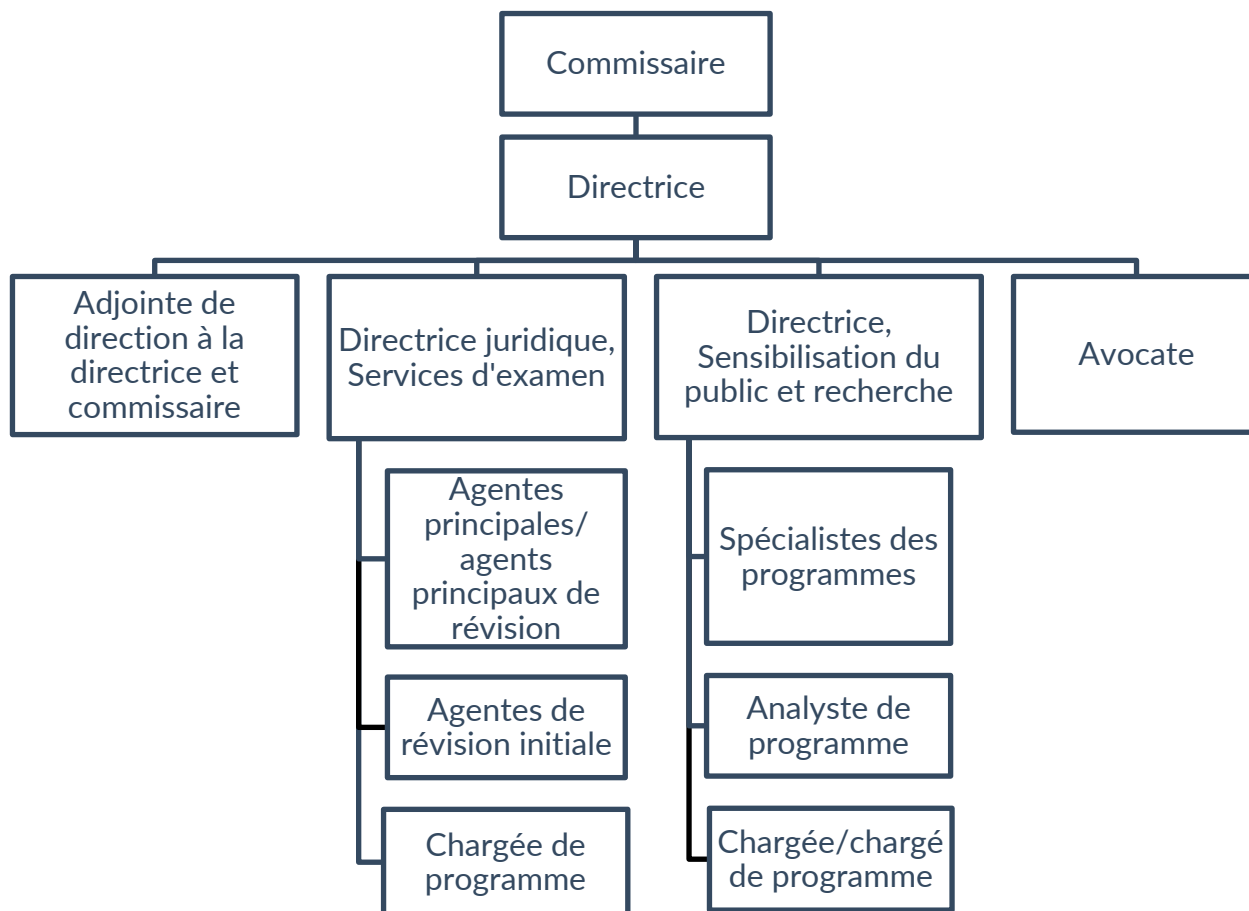
Le budget de fonctionnement annuel du Bureau de l'équité salariale fait partie du budget des dépenses du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. Le Bureau fait rapport sur ses dépenses et ses engagements prévus chaque trimestre.

Exercice 2022-2023 (en milliers de dollars)

Catégorie	Prévisions 2022-2023	Approbation du Conseil en cours d'exercice 2022-2023	Budget de fin d'exercice 2022-2023	Chiffres réels de fin d'exercice 2022-2023	Écart en dollars	Écart en pourcentage
Traitements et salaires	2 215,3	-	2 215,3	2 012,2	203,1	9,2 %
Avantages sociaux	246,5	-	246,5	280,6	(34,1)	-13,8 %
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) :		-				
Transports et communications	42,8	-	42,8	28,5	14,3	33,3 %
Services (y compris location à bail)	308,1	25,0	333,1	422,9	(89,8)	-26,9 %
Fournitures et matériel	20,0	-	20,0	15,3	4,7	23,5 %
Total - ACDF	370,9	25,0	395,9	466,7	(70,8)	-17,9 %
Total global	2 832,7	25,0	2 857,7	2 759,5	98,2	3,4 %

6.2 Ressources humaines

Le Bureau de l'équité salariale compte 23¹⁹ 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 2022-2023 a été de 186 621 \$.

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.

¹⁹ Ce chiffre est fourni chaque année par le ministère.

Tribunal de l'équité salariale



Rapport annuel 2022-2023

Rapport annuel du TES 2022-2023

Table des matières

Message du président	38
Aperçu	39
Structure organisationnelle	39
Activités en temps de pandémie	40
Procédures du Tribunal.....	40
Activités principales.....	41
Traitement de la charge de travail	43
Statistiques sur les dossiers	44
Principales décisions.....	44
Activité judiciaire.....	46
Mesures de rendement	47
Rendement financier	49
Annexe A.....	50
Énoncé de responsabilité.....	51

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2022-2023 du Tribunal de l'équité salariale (TES). L'année 2022-2023 a été une année fantastique pour le Tribunal. En effet, le Tribunal a résolu 71 % de tous les dossiers en suspens cette année, ce qui inclut les onze dossiers nouveaux ou rouverts qui lui ont été soumis.

Le Tribunal continue de mener ses activités à distance et n'a rencontré aucun problème d'ordre technologique. Aucune audience n'a été annulée ou ajournée en raison de problèmes technologiques, et l'expérience du Tribunal est que la gestion du grand volume de documents qui sont typiques dans un dossier du TES est beaucoup plus facile en utilisant le système d'archivage électronique qu'en exigeant que de multiples copies papier de multiples volumes de documents soient déposés auprès du Tribunal. À la lumière de cette expérience, le Tribunal a informé la communauté qu'il continuera à entendre les affaires par voie électronique dans un avenir prévisible.

En 2022-2023, le Tribunal a également fait l'objet d'un examen, comme il le fait tous les six ans, conformément à la *Loi de 2009 responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux*. Ce processus a permis au Tribunal de revoir ses procédures afin de s'assurer qu'il continue à fonctionner de manière efficace et transparente. En 2023-2024, le Tribunal s'attend à continuer à recevoir une charge de travail accrue en raison de la directive de la Cour d'appel au Tribunal de déterminer comment les parties doivent utiliser la méthode de comparaison dans leurs processus de maintien.

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 <https://www.peht.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 « CROTO ») 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 CROTO. Bien que le Tribunal dispose de son propre effectif de vice-présidents et de membres, le président du Tribunal, actuellement nommé conjointement par la CROTO, le président suppléant, le vice-président et un des membres

actuels sont nommés conjointement par un autre tribunal, 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 personnel de la CRTO est retourné au bureau en mai 2022, travaillant à la fois à distance et sur place. Le personnel des services d'accueil est maintenant disponible pour les dépôts en personne et continue de répondre aux appels et de fournir des renseignements au public et aux intervenants.

Les arbitres et les membres du TES ont continué à entendre des affaires à distance. Toutes les audiences et toutes les conférences préalables à l'audience en 2022/2023 ont eu lieu par vidéoconférence ou téléconférence le cas échéant et aucune audience en personne n'a eu lieu. Le TES a informé la communauté que la vidéoconférence continuera d'être la méthode présumée pour les audiences. 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. Le dépôt électronique des demandes, des réponses et de tous les autres documents reste possible et la taille de l'espace pour les documents a été augmentée pour permettre une meilleure accessibilité. D'autres changements qui ont été mis en place pendant la pandémie 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 formulaire électronique de convocation à une audience;
- 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 provenant d'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. En outre, en mars 2023, le Tribunal a lancé un projet pilote visant à explorer le recours à des médiateurs pour résoudre ou restreindre les questions en litige comme moyen supplémentaire d'améliorer l'efficacité et l'excellence du règlement des différends pour les parties et le Tribunal. Des médiateurs expérimentés de la Commission des relations de travail de l'Ontario seront engagés dans le cadre du projet pilote.

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 2022 et 2023, 97,4 % 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.

Tout le personnel de la CRTO et les présidents et vice-présidents du TES ont reçu des ordinateurs portables et des réseaux privés virtuels au début de la pandémie. Les membres ont également reçu des ordinateurs portables et des réseaux privés virtuels pendant la pandémie pour leur permettre d'accéder électroniquement aux dossiers lorsqu'ils travaillent à distance.

La CRTO a commencé à développer ses données statistiques et ses capacités de production de rapports sur une plateforme Power BI permettant un accès futur à des données en temps réel, auxquelles le TES pourrait également avoir accès.

Traitement de la charge de travail

Le nombre total de dossiers pour l'exercice 2022 et 2023 s'élevait à 34 demandes, soit 23 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 2022 et 2023, le Tribunal a statué sur 24 demandes. Six demandes ont été acceptées, 2 ont été rejetées, 11 ont été clôturées et trois ont fait l'objet d'un règlement. Deux dossiers ont été clôturés dans l'attente du règlement d'autres affaires, ce qui porte à 10 le nombre total de dossiers en cours à la fin de l'année.

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 (28) et décisions définitives (12). 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

	Dossiers			Rouvert	Décisions prises						En instance le 31 mars
	Total	En instance le 1 ^{er} avril	Reçu au cours de l'exercice		Total des décisions prises	Demandes accueillies	Demandes rejetées	Clôtures	Règlements	Ajournements	
2022-23	34	23	9	2	24	6	2	11	3	2	10
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

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

Objection au plan d'équité salariale – L'intimée n'a pas créé de plan d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* parce qu'elle croyait qu'elle n'avait pas assez d'employés pour en avoir besoin – L'intimée a été informée par la Commission de l'équité salariale en 2013 qu'elle devait créer un plan – Le plan a été complété en 2020 – un plan incomplet a été déposé auprès du Tribunal; il y manquait des renseignements fondamentaux comme l'identification des comparateurs ou la méthode de comparaison – La preuve et la documentation à l'appui du plan n'étaient pas claires – Le plan ne mettait en œuvre l'équité salariale qu'à partir de 2016, apparemment sur la base des renseignements fournis par l'agent de révision – L'intimée n'a pas pu expliquer bon nombre des éléments clés du plan, notamment que les requérantes se sont acquittées de leur fardeau de démontrer que le plan n'était pas conforme à la *Loi sur l'équité salariale* – Le Tribunal a conclu que la méthode de comparaison par procuration était appropriée et que l'intimée aurait dû déposer un Avis d'incapacité d'atteindre l'équité

salariale – Rien ne permet de conclure à ce stade que les obligations en matière d'équité salariale antérieures à 2016 ne pouvaient être respectées à la lumière de la documentation dont disposait l'intimée – Aucun retard ou abus de procédure de la part des requérantes dans cette affaire – Le Tribunal a ordonné qu'un agent de révision prépare un plan d'équité salariale pour l'intimée conformément à l'alinéa 25(2)a) de la Loi.

Suzanne Piché, Denise Dumais et Clarice Wilcox, requérantes c. **Kapuskasing Indian Friendship Centre**, intimée; dossiers du Tribunal n° 0841-21-PE, 0957-21-PE et 0972-21-PE; 15 novembre 2022 (2022 CanLII 113148)

Objection au plan d'équité salariale – Représailles – La requérante a fait diverses demandes de renseignements concernant la rémunération et s'est interrogée sur la bonne évaluation de son travail – La requérante a déposé une demande auprès des Services de révision indiquant qu'elle ne considérait pas que son travail avait été correctement évalué – La même année, la requérante a été licenciée avec plusieurs autres employés – Le Tribunal a conclu que le licenciement était l'un des nombreux licenciements attribuables à des pressions budgétaires et qu'il n'était en aucun cas motivé par les préoccupations relatives à l'équité salariale soulevées par la requérante – Le Tribunal n'a trouvé aucune raison de conclure que l'intimée n'avait pas respecté la *Loi sur l'équité salariale* – Le Tribunal a conclu que la requérante aurait dû recevoir ses comparateurs en temps opportun – Le Tribunal a également conclu qu'il n'y avait aucune raison de conclure que l'équité salariale n'avait pas été maintenue – Le processus de l'intimée pour évaluer les catégories d'emploi dans l'ensemble de l'organisation a été expliqué en détail – L'évaluation de l'emploi de la requérante était conforme à la *Loi sur l'équité salariale* et n'était pas déraisonnable.

Sandra Kendall, requérante c. **Sinai Health System**, intimée; dossier du Tribunal n° 2754-20-PE; 17 février 2023 (2023 CanLII 17263)

Création d'un plan d'équité salariale à la suite d'une fusion – Capacité de déposer une plainte – Compétence – La requérante a affirmé que l'intimée avait violé la *Loi sur l'équité salariale* parce qu'un nouveau plan d'équité salariale n'avait pas été finalisé à la suite de la fusion des hôpitaux en 2000 – Le processus des parties visant à réaliser un plan d'équité salariale était en cours – L'employeur a soutenu que la requérante n'avait pas la capacité de déposer une demande et que celle-ci était prématurée, puisque les Services de révision n'avaient pas encore abordé la question sous-jacente de savoir si l'équité salariale avait été établie ou maintenue – Le syndicat a convenu que la requérante avait la capacité de déposer une plainte, mais que cette question n'avait pas lieu d'être puisque les parties avaient convenu d'un processus qui mènerait à un nouveau plan d'équité salariale – Le tribunal a statué que le retard dans la réalisation d'un nouveau plan d'équité salariale était inacceptable – Comme le plan d'équité salariale n'avait pas encore été établi, on ne pouvait pas prétendre que le plan n'était pas conforme à la *Loi sur l'équité salariale* – Le syndicat avait le droit exclusif de négocier le plan d'équité salariale au nom des employés – La demande était prématurée parce que le processus était en cours et que seul le syndicat pouvait déposer une demande auprès des Services de révision au nom des employés en ce qui concerne la réalisation du plan

d'équité salariale – La requérante peut déposer une plainte de devoir de représentation équitable en vertu de l'article 74 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* si elle estime qu'elle n'a pas été représentée équitablement au cours du processus d'équité salariale – La demande est rejetée

Sandra Commerford, requérante c. **Niagara Health System**, et Service Employees International Union, Local 1, intimée; dossier du Tribunal n° 1248-19-PE; 6 mars 2023 (2023 CanLII 22604)

Activité judiciaire

Les parties peuvent demander le contrôle judiciaire d'une décision du TES auprès de la Cour divisionnaire. En 2022-2023, aucune demande de contrôle judiciaire n'a été entendue et aucune demande de contrôle judiciaire n'est en cours de traitement.

Mesures de rendement

Traitement efficace des dossiers

Engagements en 2022 et 2023

- 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 2022 et 2023

- 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 2022 et 2023

- 90 % des dossiers sont examinés par le président ou le vice-président dans les deux semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préalable à l'audience a eu lieu, 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.

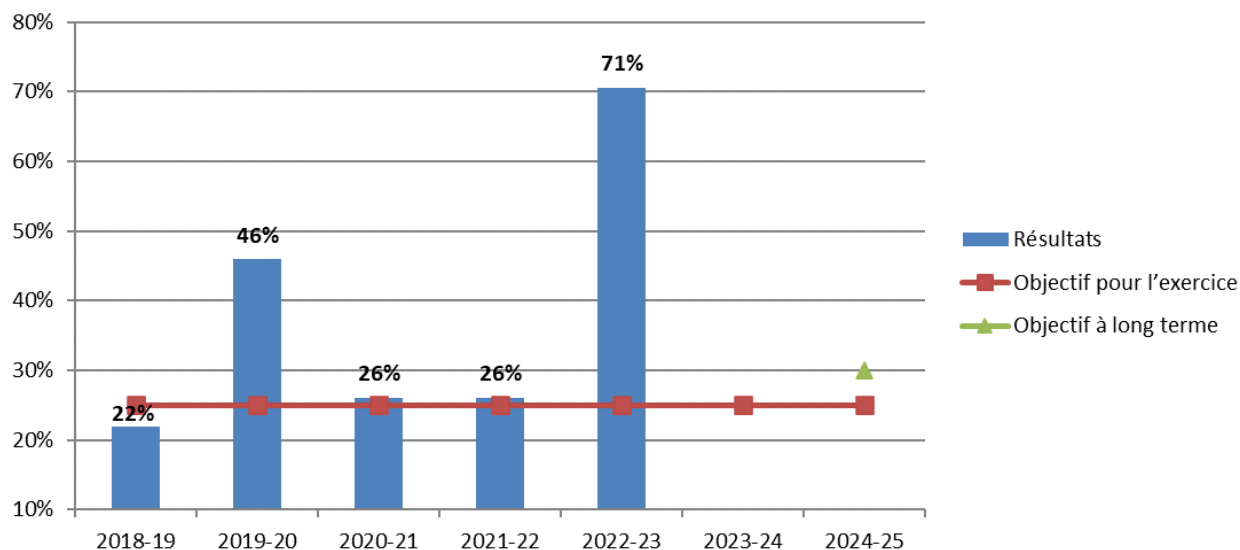
Réalisations en 2022 et 2023

- 100 % des dossiers sont examinés dans les deux semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préalable à l'audience a eu lieu, les parties ont résolu au moins une question de procédure ou de fond dans chaque cas.
- Des décisions ont été prises pour 71 % 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.

Dossiers réglés



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 2022 et 2023.

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 2022 et 2023.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation de l'autorité financière du ministère du Travail, de l'Immigration, 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 195 379 \$. 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 2022 et 2023 ont permis au Tribunal de réaliser des économies. Les salaires et traitements diffèrent de ceux de l'exercice précédent, car le modèle de recouvrement des coûts a été revu et modifié afin de mieux refléter les dépenses réelles du Tribunal. 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 légèrement dépassées en raison de l'augmentation des indemnités journalières à temps partiel et des frais liés aux technologies de l'information. 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 en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Données réelles de fin d'exercice	Écart	Écart (%)
Rémunérations et salaires	275,8	(100,0)	175,8	174,8	1,0	0,6%
Avantages sociaux	39,7	(10,0)	29,7	16,6	13,1	44,2%
Autres dépenses directes d'exploitation :						
Transport et communications	14,9		14,9	0,4	14,5	97,6%
Services (y compris la location)	134,9	(90,0)	44,9	48,2	(3,3)	-7,4%
Fournitures et équipements	1,0		1,0	-	1,0	100,0%
Total des autres dépenses directes d'exploitation	150,8	(90,0)	60,8	48,6	12,2	20,1%
Grand Total	466,3	(200,0)	266,3	240,0	26,3	9,9%

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 2022 et 2023, leurs conditions de nomination et la rémunération :

Nom	Première nomination	Durée du mandat	Salaire annuel
Président			
Ross, David *	13 août 2019	1 avr. 2025	135 108,48 \$
Présidente suppléante*			
Rowan, Caroline *	6 août 2020	5 août 2025	20 209,92 \$
Vice-présidente*			
Lawrence, Lindsay *	17 févr. 2022	16 févr. 2024	18 366,20 \$
Membres (employeur)			
Bolton, Lori	13 sept. 2017	25 sept. 2027	394,00 \$
Burke, Ann	4 avr. 2012	3 avr. 2022	0,00 \$
Greenside, Patricia	21 nov. 2019	20 nov. 2024	3 447,50 \$
Zabek, Carla	13 août 2019	3 avr. 2027	7 609,13 \$
Membres (Employés)			
Harris, Irene	21 déc. 2012	20 déc. 2022	0,00 \$
Irwin, MacKenzie	23 mars 2023	22 mars 2025	0,00 \$
Phillips, Carol	15 août 2012	28 sept. 2024	10 244,00 \$
Roth, Stephen	12 déc. 2019	11 déc. 2024	0,00 \$

* La rémunération des personnes nommées à temps plein est représentative de leurs nominations conjointes avec la CROTO. Le président est actuellement nommé conjointement à la CROTO et le président suppléant ainsi que le vice-président sont nommés conjointement par la CROTO. Un modèle de recouvrement des coûts est en place entre la CROTO et le TES. Les salaires figurant dans le tableau des rémunérations du TES pour les trois postes susmentionnés reflètent les montants réels payés par le TES. Les personnes nommées à temps partiel sont rémunérées sur une base journalière. Leur rémunération annuelle correspond au montant réel qui leur est versé par le TES.

Énoncé de responsabilité

Le rapport annuel du Tribunal pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 a été préparé sous ma direction pour être soumis au ministre du Travail, de l'Immigration, 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 l'Immigration, 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 du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

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 du Roi pour l'Ontario, 2023