



Commission de l'équité salariale 2023-2024

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

Date : 27 juin 2024

ISSN 1929-3720 (En ligne) Rapport annuel 2023-2024 de la Commission de l'équité salariale

This document is available in English.

ISSN 1929-3747 (Online) Pay Equity Commission Annual Report 2023-2024

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	32

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	Loi sur l'équité salariale 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	10
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	17
5.	Renseignements sur la charge de travail	23
5.1	Volume de la charge de travail	23
5.2	Âge des dossiers	28
5.3	Dossiers de plainte – Profil des auteurs de demandes	29
5.4	Comblar l'écart	31
5.5	Conformité et appels	33
5.6	Service de renseignements généraux	33
6.	Finances et ressources humaines	35
6.1	Rapport financier	35
6.2	Ressources humaines	35

1. Message de la commissaire à l'équité salariale

Pour l'exercice 2023-2024, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est maintenu à 13 % pour les salaires horaires moyens des femmes dans l'ensemble de l'Ontario. Une étude a démontré que pour les femmes qui sont des PANDC¹ et les femmes handicapées, la disparité s'accroît avec chaque dimension supplémentaire d'intersectionnalité, ce qui entrave la capacité d'une personne à atteindre son plein potentiel salarial. Le Bureau de l'équité salariale demeure déterminé à remplir sa mission et son mandat législatif, à savoir combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Ontario.

Cette année, l'équipe du Bureau de l'équité salariale a renouvelé son engagement à l'égard de sa vision, de sa mission et de ses valeurs en passant en revue son plan stratégique et en définissant clairement ses principaux indicateurs de rendement.

Chaque année, nous sommes fiers de proposer des outils et des programmes éducatifs, ainsi que d'assurer un suivi réglementaire visant à remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe. L'année dernière, nous avons réalisé des progrès considérables pour accroître l'efficacité de notre unité des Services de révision en mettant à jour notre formulaire de demande de services de révision, en lançant le projet pilote de notre « Solution en matière d'équité salariale pour les petites entreprises » et en mettant en place un nouveau programme de conformité proactive fondé sur des données probantes. Ces initiatives nous aident à accroître notre accessibilité aux travailleuses et travailleurs de l'Ontario qui cherchent à obtenir l'équité salariale, ainsi qu'aux employeurs qui s'efforcent de se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*.

Si l'activité réglementaire et la conformité constituent une partie importante et intégrante de notre travail, nous continuons à nous engager dans la recherche, la sensibilisation du public et les programmes visant à faire prendre conscience de la manière dont les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont créés, des raisons pour lesquelles ils persistent et de ce qui peut être fait pour les combler. Au cours de cet exercice, nous avons lancé la deuxième saison de « Équité salariale : des règles de rémunération équitables! », qui a continué à attirer de nouveaux publics. Avec plus de 20 conférences, nous avons pu entrer en contact avec un large éventail d'intervenants en Ontario et au Canada, ce qui a permis de poursuivre le débat public et de sensibiliser le public aux écarts salariaux entre les hommes et les femmes. La recherche reste une priorité et deux rapports importants ont été publiés au cours de cet exercice. L'un portait sur la manière dont l'écart salarial entre les hommes et les femmes varie selon les municipalités, et l'autre sur l'écart des pensions entre les hommes et les femmes. Ces deux rapports ont été très bien accueillis. Par conséquent, nous avons élargi nos recherches sur l'écart des pensions entre

¹ Personnes autochtones, noires et de couleur

les hommes et les femmes et nous espérons publier un rapport plus exhaustif au cours du prochain exercice.

Ce rapport met en évidence la façon dont l'exécution de notre programme a été mesurée par rapport à nos principaux indicateurs de rendement. Ce format est conçu pour assurer la transparence et la responsabilisation vis-à-vis de la main-d'œuvre de l'Ontario et du gouvernement. Plus encore, nous espérons qu'il illustre l'engagement de toute l'équipe qui compose le Bureau de l'équité salariale à réaliser la justice économique pour les travailleuses et les travailleurs de l'Ontario qui sont employés dans des catégories d'emploi que l'on peut qualifier de « féminines ». Collectivement, nous nous efforçons de combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes afin de faire du monde un endroit plus équitable où les femmes peuvent travailler, vivre et s'épanouir.

Cordialement,

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

Kadie Philp

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 féminins² 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 salaires³ 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 personnes occupant des emplois salariés ont tendance à avoir des cycles d'heures travaillées, des taux horaires et

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 membres 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.

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 brosser 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^{4,5}. Par exemple, les équipes diversifiées sur le plan du genre sont plus susceptibles d'innover radicalement et d'anticiper les 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

⁴ Rock, D. et Grant, H. (2016). « Why Diverse Teams Are Smarter », Harvard Business Review. Sur Internet : [Why Diverse Teams Are Smarter \(hbr.org\)](#) [en anglais seulement]. Consulté le : 13 juin 2023.

⁵ 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](#). Consulté le : 13 juin 2023.

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 croître⁶. 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'emploi⁷. 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 de l'extérieur (cette dernière méthode est réservée au secteur public et son application est limitée);

⁶ McKinsey & Company (2020), « Diversity Wins: How Inclusion Matters ». Sur Internet : [Diversity wins: How inclusion matters \(mckinsey.com\)](https://www.mckinsey.com/diversity-wins-how-inclusion-matters) [en anglais seulement]. Consulté le : 13 juin 2023.

⁷ 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.

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 2023-2024, l'équipe du Bureau de l'équité salariale a réexaminé le plan stratégique triennal qu'elle avait élaboré après consultation du personnel en 2021-2022. L'équipe a abordé l'actualisation du plan stratégique avec un esprit ouvert et a été heureuse de

constater qu'elle était unanimement d'avis que la réflexion approfondie menée en 2021-2022 signifiait que la vision, la mission et les principes directeurs restaient pertinents pour les trois prochaines années.

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

Cette année, le Bureau de l'équité salariale a clôturé la troisième année de son plan stratégique 2021-2024 en ayant atteint ou dépassé environ 85 % de ses objectifs. Quelques réalisations choisies en 2023-2024 sont mises en évidence pour chacun des trois objectifs du plan stratégique.

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

Le Bureau de l'équité salariale et sa commissaire, Kadie Philp, continuent de collaborer avec le public et avec des collègues d'autres administrations fédérales et nationales pour partager les résultats et les pratiques exemplaires et pour maintenir les questions d'équité salariale au premier plan des conversations sur l'autonomisation économique des femmes, la valeur du travail de soins et les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI).

L'exercice 2023-2024 a commencé par le lancement de la deuxième saison de la balado primée « [Équité salariale : des règles de rémunération équitables!](#) ». La deuxième saison a mis en évidence de nombreux préjugés qui continuent d'entraver les progrès dans la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, notamment les attitudes culturelles, tant sur les lieux de travail que dans l'ensemble de l'Ontario, concernant le congé de paternité, le travail de soins et les hypothèses implicites qui sous-tendent la « méritocratie ». Les deux tiers de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Ontario restant [inexpliqués](#), l'examen des attitudes historiques concernant le rôle des femmes, du travail et de la famille dans notre société est essentiel pour découvrir quelles hypothèses implicites doivent être réexaminées afin de rendre le travail, l'école et la retraite plus équitables pour toutes les Ontariennes et tous les Ontariens.

Au cours de l'année écoulée, la commissaire Philp a également noué des liens avec des publics clés aux niveaux local, provincial et fédéral. Lors de la conférence annuelle de l'Economic Developers Council of Ontario (EDCO), la commissaire s'est jointe aux représentants de plusieurs municipalités de l'Ontario pour discuter de la manière dont la DEI peut alimenter le développement économique durable dans les collectivités rurales de l'Ontario. S'adressant au réseau des femmes de Metrolinx, la commissaire Philp a parlé de certains des travaux réalisés par le Bureau de l'équité salariale et du contexte historique qui a conduit à la nécessité de l'équité salariale en

Ontario. Au sein de la fonction publique de l'Ontario (FPO), la commissaire Philp est apparue dans la série « Significant » (important) du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, soulignant l'importance de la Journée de l'égalité salariale, et s'est adressée au Réseau du leadership de la FPO sous le thème « How to Lead When No One Wants to Hear Your Message » (comment diriger lorsque personne ne veut entendre votre message). Le Bureau de l'équité salariale s'est également engagé auprès de professionnels proches des réalités quotidiennes qui influent sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment les femmes entrepreneurs de la Chambre de commerce des femmes canadiennes (CCFC) et les professionnels des ressources humaines (RH) dans le cadre d'un débat d'experts sur les « HR Trends : Correcting Structural Biases in the Labour Market » (tendances en matière de RH : corriger les biais structurels du marché du travail) lors de la réunion annuelle de la Human Resources Professionals Association (HRPA).

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.

Dans le cadre des explorations continues du Bureau de l'équité salariale sur les inégalités économiques entre les hommes et les femmes, nous avons remarqué des disparités inquiétantes dans les revenus de retraite et la sécurité financière globale des Ontariens plus âgés. Cela a incité le Bureau de l'équité salariale à faire appel à Elizabeth Shilton, avocate plaidante féministe de longue date, avocate spécialisée dans le droit du travail et experte en matière de pensions, pour faire des recherches et analyser les origines, les résultats et la persistance de ce que l'on appelle l'écart entre les pensions des hommes et celles des femmes. Il en est ressorti une ligne de démarcation convaincante entre les disparités de revenus en début de carrière et les disparités qui se sont aggravées au fur et à mesure que les femmes avançaient dans leur vie professionnelle jusqu'à la retraite. Des salaires de départ plus faibles, une progression de carrière plus lente ou bloquée, et le temps passé loin de la vie active pour s'occuper d'enfants ou de personnes âgées non rémunérés, tout cela a contribué à creuser l'écart de revenus provenant d'instruments de pension publics et privés. Les résultats de cette enquête sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes devraient être publiés au début du prochain exercice budgétaire, dans l'espoir de mettre en lumière la manière dont les régimes de retraite fondés sur le

revenu font écho aux disparités de revenu existantes entre les hommes et les femmes et les amplifient.

Le Bureau de l'équité salariale a également publié des conclusions importantes sur les facteurs qui contribuent aux variations des écarts de rémunération entre les municipalités, qui ont été publiées [sur notre site Web](#) et partagées lors de la conférence annuelle de l'EDCO en février.

Le Bureau de l'équité salariale continue de suivre les progrès de l'équité salariale au niveau mondial, en collaborant avec ses collègues d'autres administrations pour échanger des stratégies et des enseignements tirés de l'application de la législation et de la sensibilisation du public. Lors de la réunion technique annuelle de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), la commissaire Philp s'est entretenue avec des collègues internationaux sur les dialogues sociaux, les outils d'évaluation des emplois et le rôle des commissions d'équité salariale dans la réalisation de l'équité salariale. Le Bureau de l'équité salariale continue d'entretenir des relations étroites avec Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), ses collègues de la Commission de l'équité salariale fédérale et ses homologues québécois de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

Objectif n° 3 : Assurer l'excellence

Vers la fin de l'année, le Bureau a commencé à analyser les résultats de deux nouvelles initiatives de conformité proactive lancées en 2022-2023, conçues pour tester des approches fondées sur des données probantes en matière d'application de l'équité salariale. L'une de ces initiatives vise à recueillir les commentaires des utilisateurs sur la « [Solution en matière d'équité salariale pour les petites entreprises](#) » interactive en libre-service publiée en 2022-2023. La solution comprend un calculateur interactif en format PDF, des vidéos explicatives, une foire aux questions et des infographies explicatives pour chaque étape du processus. La deuxième initiative de conformité proactive est conçue pour tester l'utilisation des données du SCIAN⁸ et de la CNP⁹ afin de déterminer où investir au mieux les ressources limitées du Bureau de l'équité salariale en matière d'application de la loi. Les résultats de ces initiatives feront l'objet d'un rapport distinct.

En octobre, le Bureau de l'équité salariale a publié un nouveau [formulaire de demande de services de révision](#). Ce nouveau formulaire dynamique est conçu pour améliorer la qualité des renseignements saisis et pour répondre aux choix de l'utilisateur. Le

⁸ Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

⁹ Classification nationale des professions

formulaire a également amélioré l'expérience de l'utilisateur en utilisant un langage clair et en simplifiant le processus de soumission d'une demande. La nouvelle de la publication du formulaire de demande a été reprise et rapportée par de nombreux médias dans les communautés de RH et juridiques de l'Ontario.

L'Unité des services de révision du Bureau de l'équité salariale continue d'améliorer ses pratiques de gestion des dossiers et a également commencé à travailler sur plusieurs initiatives de vulgarisation et d'information juridiques, conçues pour améliorer la compréhension et la sensibilisation de la population ontarienne à ses droits et à ses responsabilités en vertu de la *Loi sur 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 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 (efficacité)

Activités prévues	Objectif 2023-2024	Données actuelles 2023-2024
Activités d'information à l'intention du public	♦ 8 activités	♦ Objectif dépassé
Allocutions publiques de la commissaire	♦ 8 allocutions	♦ Objectif dépassé
Établir une stratégie de collaboration des intervenants associée à des indicateurs sur les partenariats	♦ Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie; évaluer l'efficacité de la stratégie de mobilisation des intervenants	♦ Objectif atteint
Optimiser l'utilisation des canaux numériques (site Web et médias sociaux)	♦ Passer en mode d'amélioration continue	♦ 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	♦ 11 contributions ¹⁰ ♦ Objectif atteint
Relations avec les médias	♦ Publication d'au moins quatre communiqués de presse	♦ 3 communiqués ¹¹ ♦ Objectif atteint

¹⁰ Une autre publication était prête pour la fin de l'exercice, mais a été retardée pour des raisons indépendantes de la volonté du Bureau de l'équité salariale. Le cycle de publication du Bureau de l'équité salariale a également été perturbé par l'interruption soudaine et inattendue du forum de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), une plateforme clé des années précédentes.

¹¹ Un communiqué de presse supplémentaire concernant une publication du Bureau de l'équité salariale était prêt à être publié vers la fin de l'exercice, mais sa publication a été retardée pour des raisons indépendantes de la volonté du Bureau de l'équité salariale.

Activités prévues	Objectif 2023-2024	Données actuelles 2023-2024
	♦ Nombre de demandes non sollicitées des médias	
Collaborer avec les ministères ontariens, avec d'autres territoires de compétence canadiens et internationaux	♦ Au moins 3 collaborations au sein du gouvernement	♦ Objectif dépassé

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

Activités prévues	Objectif 2023-2024	Données actuelles 2023-2024
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 ◆ Évaluer le caractère approprié de la mesure par rapport à l'objectif stratégique consistant à mettre en relation ou influencer les professionnels des ressources humaines (y compris de la rémunération)¹²	◆ Objectif atteint ◆ Objectif atteint
Établir des partenariats avec des intermédiaires intervenant auprès de petites et de microentreprises	◆ Prise de contact avec trois nouveaux partenaires intermédiaires ◆ Passer en revue la stratégie de sensibilisation des intermédiaires	◆ Objectif atteint ◆ Objectif atteint
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	◆ Taux de consultation des ressources informatives du Bureau (site Web, médias sociaux) ◆ Nombre de demandes en matière de leadership éclairé ◆ Base de partenariats	◆ Objectif atteint ◆ Objectif atteint ◆ Objectif atteint

¹² En 2022, la Human Resources Professionals Association a apporté des changements importants au format de ses événements de perfectionnement professionnel. Ces changements ayant entraîné l'interruption d'activités auxquelles le Bureau de l'équité salariale participait régulièrement, le Bureau de l'équité salariale a révisé cet objectif dans le cadre de l'actualisation de son plan stratégique pour 2023-2024.

Activités prévues	Objectif 2023-2024	Données actuelles 2023-2024
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	♦ Augmentation constante du nombre d'entreprises ralliées ♦ Pilotage d'une nouvelle campagne proactive utilisant un cadre novateur fondé sur des données probantes	♦ Partiellement atteint ♦ Objectif atteint
Ordonner aux employeurs de se conformer à la Loi, au besoin	♦ 90 % des ordonnances de paiement sont exécutées sans que le Bureau de l'équité salariale doive renvoyer la question au Tribunal de l'équité salariale	♦ S.O. ¹³

¹³ En 2023-2024, une seule des ordonnances du Bureau de l'équité salariale comportait une injonction de payer des rajustements. Au moment de la rédaction du présent document, le Bureau de l'équité salariale ne sait pas s'il sera nécessaire de procéder à un renvoi.

Objectif n° 3 : Assurer l'excellence (efficacité et efficience)

Activités prévues	Objectif 2023-2024	Données actuelles 2023-2024
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 de l'équité salariale s'avèrent fondées en droit	♦ Objectif atteint. Engagement permanent en faveur de l'amélioration continue. ♦ Partiellement atteint. Le Bureau de l'équité salariale a continué à se concentrer sur l'élimination de son arriéré de dossiers anciens tout en s'efforçant d'améliorer les délais de traitement des nouvelles plaintes. ♦ Objectif partiellement 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 de la nouvelle campagne de conformité proactive	♦ Objectif atteint
Investir dans le perfectionnement professionnel continu	♦ Tous les membres du personnel ont des plans d'apprentissage ♦ Tous les membres du personnel participent à des activités d'apprentissage prévues	♦ Objectif atteint ♦ 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

Activités prévues	Objectif 2023-2024	Données actuelles 2023-2024
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 ◆ Évaluer le plan 2022-2023 ◆ Incorporer les pratiques prometteuses du plan 2022-2023 dans le développement collaboratif d'un nouveau plan d'action contre le racisme adapté au Bureau de l'équité salariale	◆ Objectif atteint ◆ 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

	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
1^{er} avril : dossiers reportés de l'exercice précédent						
<i>Dossiers de plainte ouverts</i> ¹⁴	101	105	77	59	111	89
<i>Dossiers proactifs ouverts</i> ¹⁵	20	21	45	65	172	315
<i>Dossiers retournés par le Tribunal</i>	1	1	2	3	2	4
<i>Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale</i> ¹⁶	0	0	0	0	0	2
<i>Suspendus</i> ¹⁷	11	13	40	40 ¹⁸	S.O.	S.O.
Sous-total des dossiers ouverts reportés	133	140	164	167	285	410
Du 1^{er} avril au 31 mars : dossiers ouverts						
<i>Nouvelles plaintes reçues</i>	49	47	48	57	49	108
<i>Nouveaux dossiers proactifs ouverts</i>	43	6	5	2	3	41
<i>Dossiers retournés par le Tribunal</i>	3	1	0	1	2	1
<i>Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale</i>	0	0	0	0	0	0
Sous-total des nouveaux dossiers ouverts	95	54	53	60	54	150
Du 1^{er} avril au 31 mars : TOTAL des dossiers ouverts durant l'exercice	228	194	217	227	339	560
Du 1^{er} avril au 31 mars : dossiers traités						
<i>Avis de décision (aucune infraction trouvée)</i>	19	14	18	15	60	112
<i>Conformité sans ordre</i>	19	14	17	18	68	111
<i>Ordre</i> ¹⁹ (infraction trouvée)	4	12	10	8	9	8
<i>Retirés</i>	15	13	17	10	10	20
<i>Abandonnés</i>	4	1	1	2	4	5

¹⁴ Également appelés « dossiers réactifs ». Les dossiers de plainte sont ouverts lorsque l'auteur d'une demande dépose une « Demande de services de révision ».

¹⁵ 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.

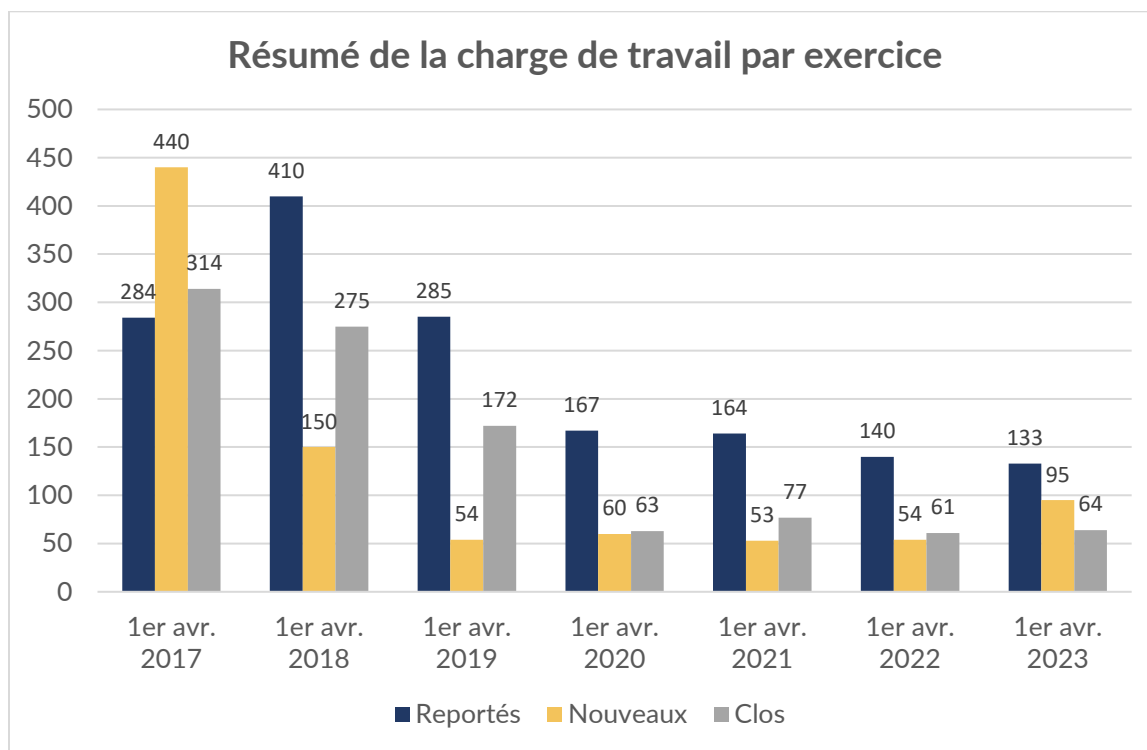
¹⁶ Il s'agit de dossiers ouverts en réponse à une demande d'un employeur qui sollicite l'aide du Bureau en présentant un « Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale » formel.

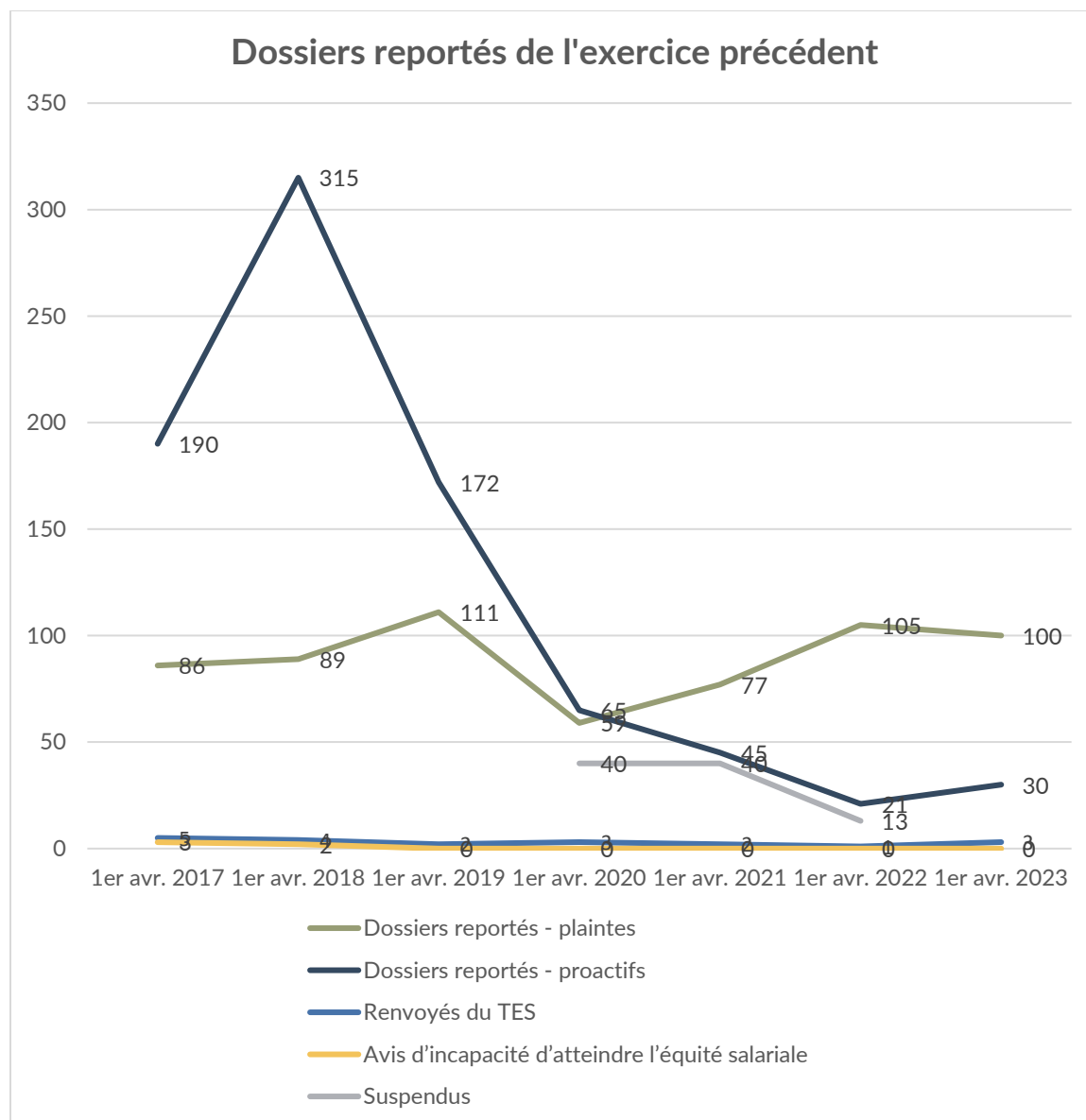
¹⁷ Cette catégorie a été présentée en 2020-2021.

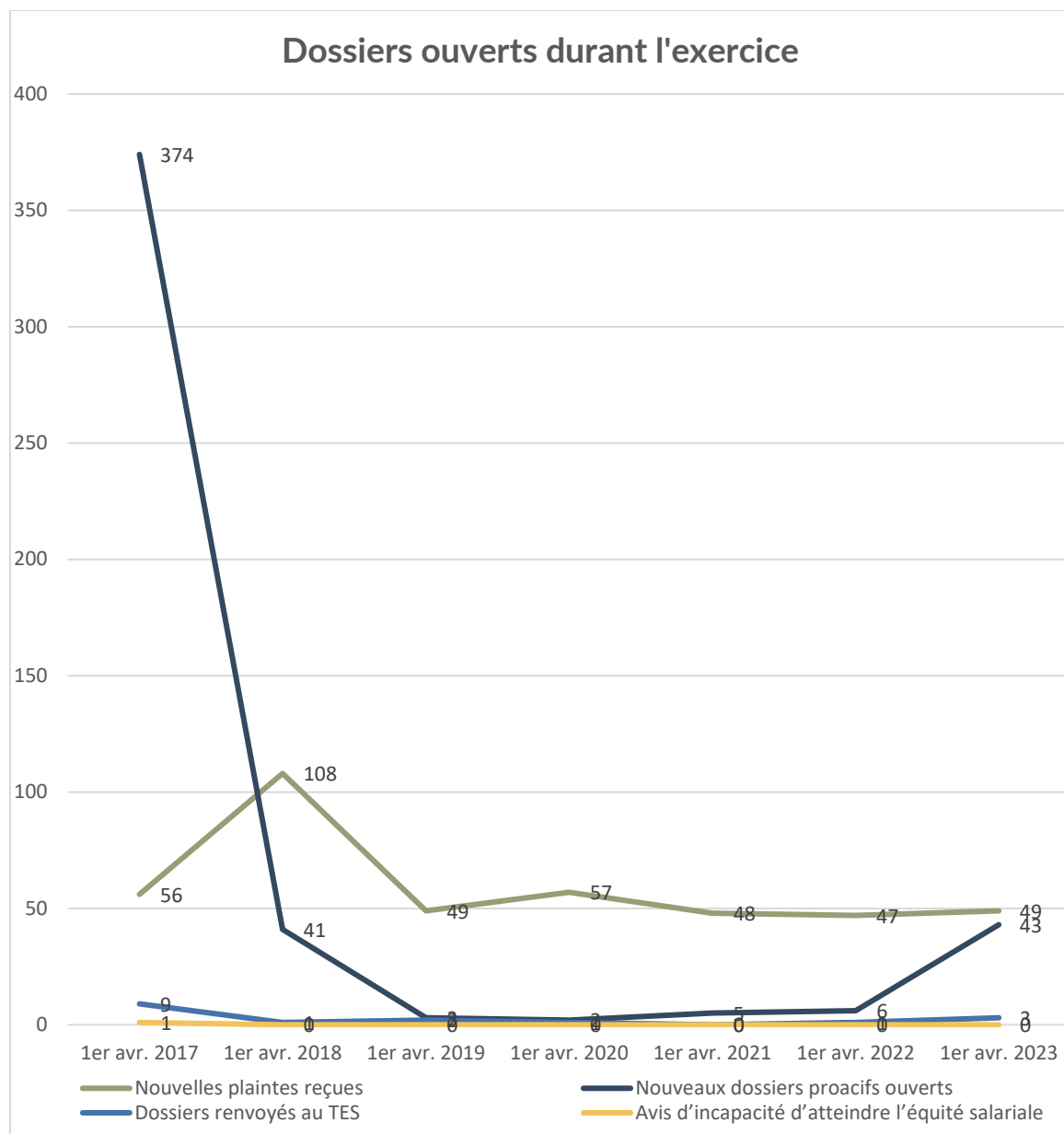
¹⁸ Ce chiffre comprend trois dossiers suspendus en raison de circonstances atténuantes liées à la pandémie mondiale et 37 dossiers de maisons de soins infirmiers participantes qui ont été suspendues alors qu'elles faisaient l'objet d'une procédure judiciaire. En 2021-2022, le Bureau de l'équité salariale a réactivé les 37 dossiers de maisons de soins infirmiers participantes, qui sont désormais comptabilisés comme des dossiers « ouverts ».

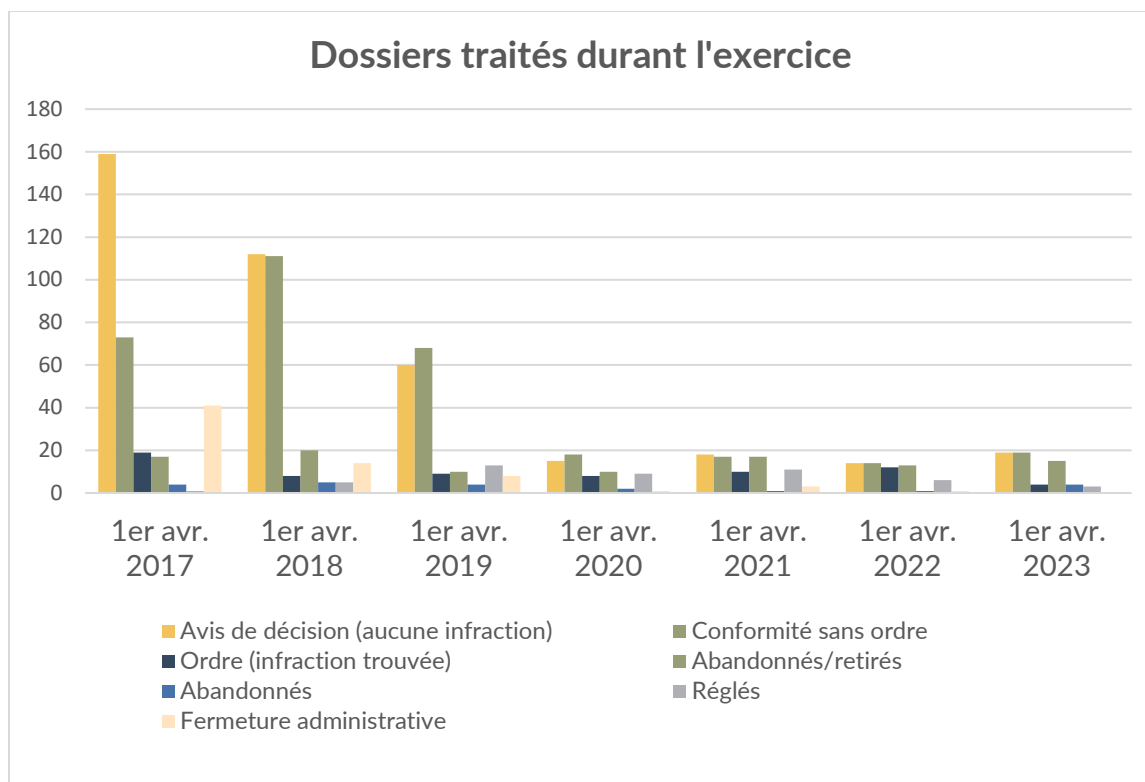
¹⁹ Ne comprend pas les ordres provisoires.

	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
<i>Réglés</i>	3	6	11	9	13	5
<i>Fermeture administrative</i>	0	1	3	1	8	14
<i>Sous-total des dossiers traités</i>	64	61	77	63	172	275
<i>31 mars - dossiers reportés au prochain exercice</i>	164	133	140	164	167	285









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 2023-2024 reflète plusieurs réalités :

- ◆ La nature inhérente de l'équité salariale signifie que les enquêtes du Bureau prennent exceptionnellement beaucoup de temps. Par exemple, 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.
- ◆ Les agentes ou agents de révision doivent régulièrement obtenir des documents de la part des employeurs. Parfois, un employeur fournit une grande quantité de documents, tandis que d'autres 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 six 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 ans	Nombre total de dossiers traités
2023-2024	16	15	5	4	24	64
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.

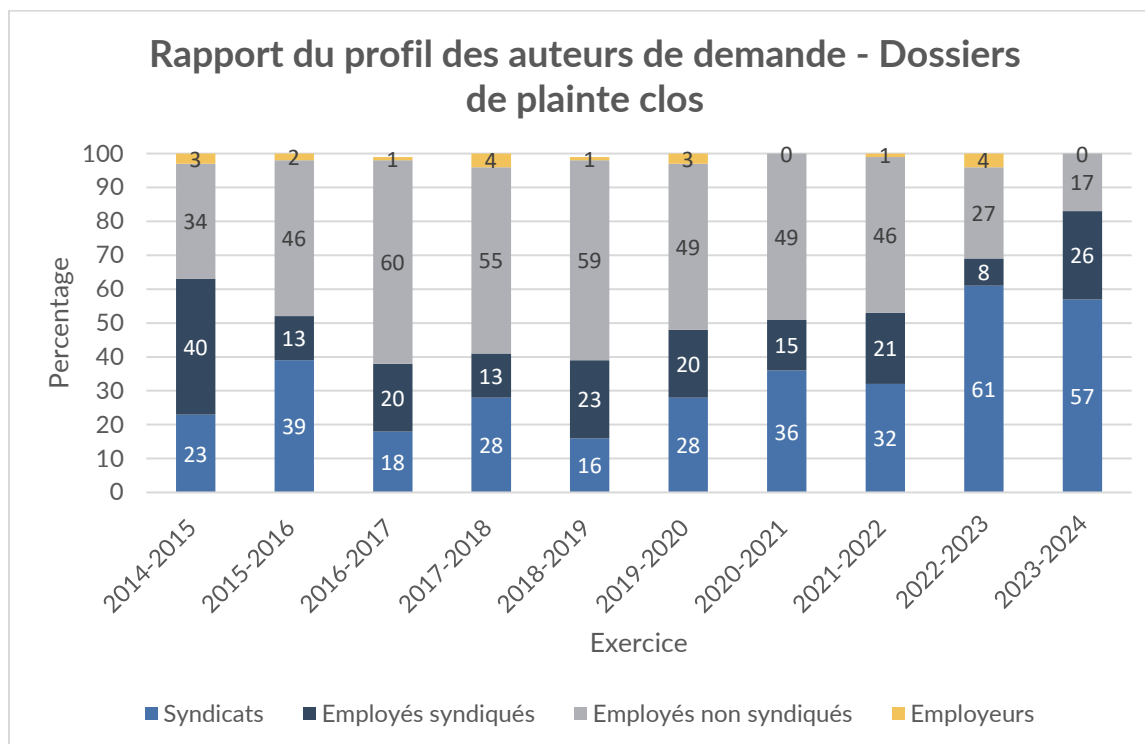
Rapport du profil des auteurs de demandes – En fonction des dossiers de plainte clos au cours de l'exercice ²⁰				
Exercice	Syndicats	Employés syndiqués ²¹	Employés non syndiqués	Employeurs
2023-2024	57 %	26 %	17 %	0 %
2022-2023	61 %	8 %	27 %	4 %
2021-2022	32 %	21 %	46 %	1 %
2020-2021	36 %	15 %	49 %	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 %

²⁰ Les valeurs exprimées en pourcentage peuvent ne pas atteindre 100 % en raison de l'arrondissement des chiffres.

²¹ Les employés syndiqués peuvent déposer une demande par eux-mêmes, sans leur syndicat.

Rapport du profil des auteurs de demandes – En fonction des dossiers de plainte clos au cours de l'exercice²⁰

Exercice	Syndicats	Employés syndiqués ²¹	Employés non syndiqués	Employeurs
2015-2016	39 %	13 %	46 %	2 %



²² 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 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.

Exercice	Valeur totale des montants des rajustements versés			Nombre d'employées ayant reçu des rajustements de paiement		
	Dossiers de plainte	Dossiers proactifs ²³	Total	Dossiers de plainte	Dossiers proactifs	Total
2023-2024	66 251,95 \$	335 195,52 \$	401 447,47 \$	51	89	140
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

Exercice	2023-2024	2022-2023	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017	2015-2016
% de cas entraînant des rajustements salariaux ²⁴	11 %	8 %	22 %	29 %	19 %	15 %	9 %	19 %	23 %

²³ Comprend les dossiers classés comme des dossiers « de surveillance » dans des rapports annuels précédents.

²⁴ 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 de l'équité salariale. 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 2023-2024	
Type	Nombre de dossiers
Dossiers renvoyés au Tribunal par le Bureau	1
Dossiers portés en appel par une partie devant le Tribunal	3
Dossiers où le Tribunal a maintenu la décision du Bureau	6 ²⁵

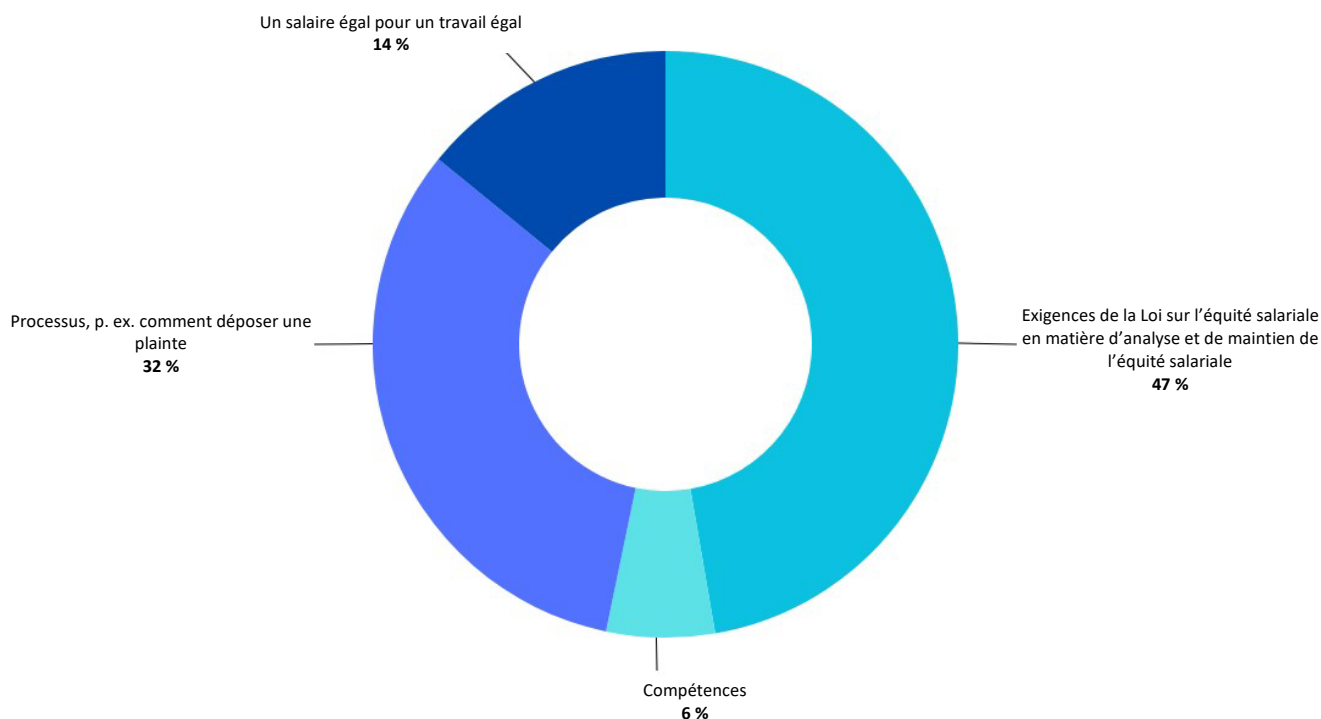
5.6 Service de renseignements généraux

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.

Cette année, le Bureau de l'équité salariale a revu la façon dont il présente les catégories de demandes de renseignements généraux afin de les rendre plus significatives pour le lecteur moyen.

²⁵ Certaines décisions du Tribunal sont rendues au cours d'un exercice différent de celui du renvoi.

Renseignements généraux*



*La somme des montants peut être inférieure à 100 % en raison de l'arrondissement des chiffres.

Les auteurs de demandes utilisent le courrier électronique et le téléphone dans une proportion à peu près égale. La plupart 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;
- ◆ des questions techniques concernant l'analyse et la gestion de l'équité salariale, telles que la détermination d'une catégorie d'emploi, le calcul du taux d'emploi, etc.

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.

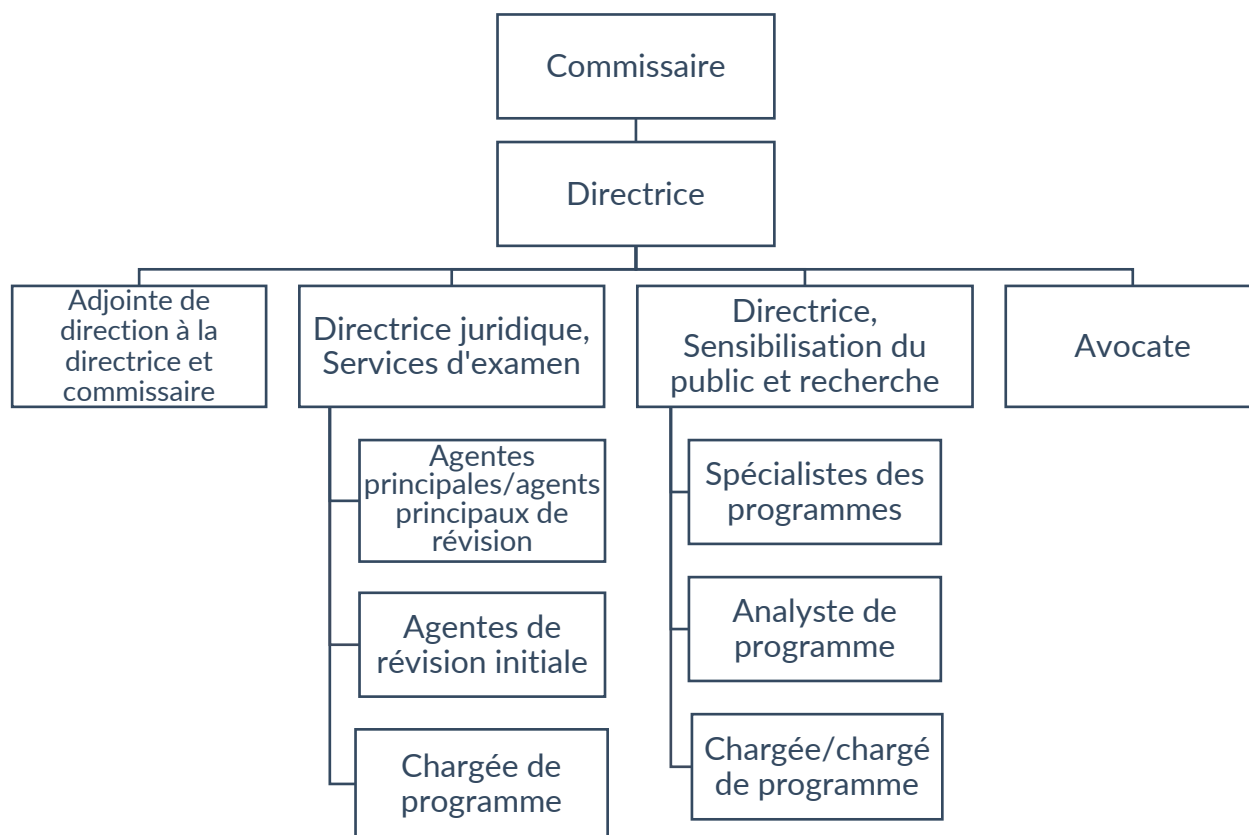
Exercice 2023-2024 (en milliers de dollars)

Catégorie	Prévisions des dépenses 2023-2024	Approbation du Conseil en cours d'exercice 2023-2024	Budget de fin d'exercice 2023-2024	Chiffres réels de fin d'exercice 2023-2024	Écart	Écart en pourcentage
Traitements et salaires	2 346,0	180,1	2 526,1	2 223,9	302,2	12 %
Avantages sociaux	266,1		266,1	285,1	(19,0)	(7 %)
Transports et communications	20,0	15,0	35,0	29,3	5,7	16 %
Services (y compris location à bail)	358,9		358,9	528,9	(170,0)	(47 %)
Fournitures et matériel	5,0		5,0	19,9	(14,9)	(3 %)
Total - ACDF	383,9	15,0	398,9	578,1	(179,2)	(45 %)
Total global	2 996,0	195,1	3 191,1	3 087,1	104	3 %

6.2 Ressources humaines

Le Bureau de l'équité salariale compte 20²⁶ équivalents temps plein. La ou le commissaire est la seule personne à être nommée par décret.

²⁶ Ce chiffre est fourni chaque année par le ministère.



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 2023-2024 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 de l'équité salariale.

Tribunal de l'équité salariale



Rapport annuel 2023-2024

Table des matières

Message du président	39
Aperçu	39
Structure organisationnelle	40
Activités	40
Procédures du Tribunal	41
Activités principales	42
Traitement de la charge de travail	44
Statistiques sur les dossiers	45
Principales décisions	46
Activité judiciaire	49
Mesures de rendement	49
Examen de l'Ombudsman	50
Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario	51
Demandes d'accès aux documents décisionnels du Tribunal	51
Rendement financier	52
Annexe A	53
Énoncé de responsabilité	54

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2023-2024 du Tribunal de l'équité salariale (TES). L'année 2023-2024 a été une autre année fantastique pour le Tribunal. Lorsque j'ai été nommé président du Tribunal, l'un de mes principaux objectifs était de veiller à ce que les affaires soient traitées de manière efficace et efficiente. Je suis fier d'annoncer qu'en 2023-2024, 76 % de tous les cas ont été résolus. Cela n'aurait jamais été possible sans les efforts diligents du personnel administratif, des vice-présidents et des membres qui jouent un rôle essentiel au sein du Tribunal.

En 2023-2024, le Tribunal a été saisi de la première affaire portant sur la façon de s'assurer que l'équité salariale a été maintenue à l'aide de comparateurs d'organisations de l'extérieur. Comme il s'agit d'une nouvelle question susceptible d'avoir une incidence sur presque tous les employeurs, syndicats et employés qui ont établi leur plan d'équité salariale à l'aide de la méthode de comparaison, le Tribunal a invité le public à déposer des interventions sur cette question. Neuf interventions ont été reçues et le Tribunal a commencé à recevoir des observations sur cette question. Les dates d'audience pour les observations orales sont prévues pour mars 2025.

Le Tribunal continue de mener ses activités à distance et, encore en 2023-2024, il n'a rencontré aucun problème d'ordre technologique. Aucune audience n'a été annulée ou ajournée en raison de problèmes technologiques.

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.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 ses propres effectifs de vice-présidentes et vice-présidents et de membres, le président du Tribunal est actuellement nommé conjointement par la CROTO et la présidente suppléante, l'ensemble des vice-présidentes et vice-présidents et un membre actuel sont également nommés par la CROTO.

Un deuxième vice-président a été nommé conjointement par la CROTO jusqu'au 16 février 2024 et deux des membres actuels ont été nommés conjointement par un autre tribunal. Cet arrangement garantit que le Tribunal est doté 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 CROTO 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

Le personnel de la CROTO qui assure les fonctions administratives du Tribunal travaille actuellement à la fois à distance et sur place. Le personnel des services

d'accueil est 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 2023-2024 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. En 2023-2024, 95 % des formulaires et des observations du Tribunal ont été déposés par voie électronique. Le Tribunal continue de permettre le dépôt d'un grand nombre de documents grâce à l'utilisation d'un outil en nuage tiers (tel que Drop Box, Google Drive ou Microsoft OneDrive), la livraison par courriel, le cas échéant, et l'utilisation d'un formulaire électronique de convocation à une audience.

Procédures du Tribunal

Le 1^{er} janvier 2024, le Tribunal a révisé ses Règles de pratique afin de clarifier les pouvoirs procéduraux du Tribunal, de codifier les pratiques qui n'étaient pas expressément énoncées dans les Règles, d'accroître l'efficacité et de refléter la réalité post-pandémique en ce qui concerne la conduite des audiences et des communications. Par exemple, les Règles ont été actualisées pour supprimer la transmission par télécopie comme méthode acceptée de signification ou de dépôt. Toutefois, l'envoi par courriel a été inclus comme mode de signification accepté lorsque la partie sait que l'adresse électronique est utilisée par la partie destinataire ou son représentant.

Les Règles de pratique reflètent également la pratique selon laquelle les demandes de prolongation d'au moins un mois sur consentement sont présumées être accordées, à moins que le Tribunal n'en décide autrement.

Les bulletins d'information ont également été mis à jour pour, entre autres, inclure les changements apportés aux Règles de pratique et pour tenir compte du fait que la plupart des audiences se déroulent désormais par voie électronique et que les preuves documentaires doivent être déposées par voie électronique. De nouveaux formulaires ont également été introduits pour traiter les questions constitutionnelles et les demandes d'intervention.

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, de déclarations des témoins 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.

Afin de favoriser une résolution rapide et efficace des litiges, le Tribunal décourage les ajournements, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ces circonstances, le Tribunal demande aux parties de proposer des dates de remplacement dans les 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. Toutes les présidentes et tous les présidents ont une expérience dans la prise de décisions ou ont été nommés conjointement à d'autres

organismes décisionnels. 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 ont été engagés dans le cadre du projet pilote, et l'expérience de la nomination de médiateurs s'est avérée utile pour résoudre les problèmes. À ce jour, tous les dossiers pour lesquels un médiateur a été nommé ont abouti à une résolution, avant une décision finale.

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 2023-2024, 95 % du nombre total de formulaires et de documents déposés auprès du Tribunal ont été déposés par voie électronique.

Tout le personnel de la CROTO et les présidents et vice-présidents du TES ont reçus des ordinateurs portables et des réseaux privés virtuels pour leur permettre d'accéder électroniquement aux dossiers lorsqu'ils travaillent à distance.

La CROTO continue 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 2023-2024 s'élevait à 17 demandes, soit 10 demandes en instance reportées de l'exercice précédent, 3 dossiers ouverts et 4 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 2023-2024, le Tribunal a statué sur 13 demandes. Quatre demandes ont été acceptées, six ont été rejetées et trois ont fait l'objet d'un règlement. Au total, quatre dossiers étaient en suspens 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 idée plus précise se dégage des statistiques concernant le nombre de conférences préparatoires prévues (3) et tenues (3), le nombre d'audiences prévues (24) et tenues (11), et le nombre de décisions écrites rendues pendant l'année (décisions provisoires [21] et décisions finales [11]). 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				Décisions prises							
	Total	En instance le 1 ^{er} avril	Reçu au cours de l'exercice	Rouvert	Total des décisions prises	Demandes accueillies	Demandes rejetées	Clôtures	Règlements	Ajournements	En instance le 31 mars	
2023-2024	17	10	4	3	13	4	6	0	3	0	4	
2022-2023	34	23	9	2	24	6	2	11	3	2	10	
2021-2022	31	20	9	2	8	2	1	2	3	0	23	
2020-2021	27	21	6	-	7	1	4	1	1	0	20	
2019-2020	39	29	10	-	18	1	13	0	1	3	21	
2018-2019	36	31	5	-	8	3	0	2	3	-	29	
2017-2018	44	37	7	-	13	4	2	2	5	-	31	
2016-2017	46	25	21	-	13	3	0	2	8	-	37	
2015-2016	45	13	32	-	21	5	3	1	12	-	25	
2014-2015	30	18	12	-	17	3	2	2	10	-	13	
2013-2014	31	20	11	-	14	5	2	4	3	-	18	
2012-2013	35	21	14	-	11	0	4	4	3	-	23	
2011-2012	39	21	18	-	21	3	4	3	11	-	21	
2010-2011	35	13	22	-	16	4	3	5	4	-	21	
2009-2010	50	28	22	-	37	8	4	1	24	-	13	
2008-2009	48	25	23	-	20	0	4	0	16	-	28	
2007-2008	34	12	22	-	9	2	1	0	6	-	25	
2006-2007	25	10	15	-	13	3	4	0	6	-	12	
2005-2006	16	5	11	-	6	3	2	0	1	-	10	
2004-2005	5	0	5	-	0	0	0	0	0	-	5	

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

Renégociation du plan d'équité salariale et de la procédure de maintien – L'employeur et l'agent négociateur ont signé un mandat en vertu duquel un nouveau plan d'équité salariale et une nouvelle procédure de maintien seraient négociés – Un nouveau programme et une nouvelle procédure de maintien ont été rendus nécessaires par la fusion des hôpitaux et des unités de négociation – Le différend concernant le système non sexiste de comparaison a été déposé auprès du Bureau de l'équité salariale et réglé – D'autres différends ont surgi concernant l'évaluation des sous-facteurs et la question de savoir si des classes supplémentaires existaient et devaient être évaluées, ainsi que la question de savoir si le plan d'équité salariale couvrirait la période allant de 2003 à aujourd'hui ou seulement de 2003 à 2008, comme le soutenait le syndicat – Le syndicat a demandé des services de révision – Les négociations ont échoué et l'employeur a refusé de poursuivre les négociations et a affiché unilatéralement un plan d'équité salariale et a procédé à des ajustements au titre de l'équité salariale – L'employeur a fait valoir que les négociations n'allaient manifestement pas aboutir à un plan d'équité salariale et qu'il était de l'obligation de l'employeur de créer un plan d'équité salariale, qu'il serait inutile que les Services de révision ordonnent aux parties de négocier un plan et que l'employeur pouvait donc créer et afficher unilatéralement le plan d'équité salariale – Le syndicat a soutenu que le plan d'équité salariale devait être créé par un accord conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi ») et au mandat – Le Tribunal a déterminé que l'employeur ne pouvait pas ignorer les processus de règlement des différends prévus par la Loi ou refuser de négocier comme l'exige la Loi – Le Tribunal a noté que les actions du syndicat dans les négociations étaient également contre-productives et qu'il y avait un certain mérite à la position de l'employeur selon laquelle il serait inutile d'ordonner la poursuite des négociations – Compte tenu de la longue période d'environ quinze ans au cours de laquelle les parties n'ont pas conclu de plan d'équité salariale, la solution appropriée était d'ordonner à un agent de révision de préparer un plan d'équité salariale couvrant la période allant de 2003 à aujourd'hui – Tout ajustement déjà payé par l'employeur pourrait être compensé par les paiements requis par le plan préparé par l'agent de révision – Toute contestation du plan d'équité salariale préparé par l'agent de révision serait sujette à une contestation sur la base d'un critère de raisonabilité – La demande est acceptée

Bluewater Health, requérante c. Service Employees International Union, intimée; dossier du Tribunal n° 0311-22-PE; 6 juin 2023 (2023 CanLII 54283)

Objection au plan d'équité salariale préparé par l'agent de révision – Objection préliminaire – Le Tribunal avait précédemment ordonné à un agent de révision de préparer un plan d'équité salariale après avoir conclu que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi avec le syndicat en vue d'obtenir un plan d'équité salariale modifié – Le tribunal avait ordonné aux parties de reprendre les négociations à certaines conditions afin de négocier des modifications au plan d'équité salariale avant une certaine date, faute de quoi un agent de révision préparerait un plan d'équité salariale modifié – Les

parties ne sont pas parvenues à un accord et l'agent de révision a préparé un plan modifié – Le syndicat a demandé la révision du plan, en faisant valoir que les décisions antérieures du Tribunal avaient établi certaines conclusions de fait et certaines exigences concernant le plan d'équité salariale, que l'agent de révision était tenu de respecter – L'employeur a fait valoir que les exigences formulées par le syndicat étaient en fait les mesures correctives demandées par le syndicat dans les procédures antérieures devant le Tribunal, que ce dernier avait refusé d'ordonner – L'employeur a fait valoir que rien n'entravait le processus de l'agent de révision – Pas de préclusion – Rien dans les décisions antérieures du Tribunal n'a entravé la préparation du plan par l'agent de révision – Objection préliminaire rejetée – L'affaire se poursuit pour déterminer si le plan est conforme à la Loi

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, district 17, requérante c. **Simcoe Muskoka Catholic District School Board**, intimée; dossier du Tribunal n° 0165-21-PE; 9 juin 2023 (2023 CanLII 54358)

Demande du syndicat concernant un différend sur une clause du procès-verbal de règlement dans lequel les parties « reconnaissent l'obligation d'assurer le maintien de l'équité salariale pour les unités de négociation » – Le syndicat a affirmé qu'il s'agissait d'un accord pour négocier le maintien de l'équité salariale – Les parties ont contesté le caractère manifeste ou latent de l'ambiguïté de ce terme et ont présenté des déclarations exposant leur point de vue sur l'interprétation correcte de cette disposition – Le Tribunal a noté que la *Loi sur l'équité salariale* imposait à l'employeur l'obligation de maintenir l'équité salariale, contrairement aux dispositions de la Loi qui exigeaient que l'employeur et le syndicat négocient un système non sexiste de comparaison et le plan d'équité salariale lui-même, ainsi que d'autres exemples d'une obligation de négocier – Si les parties s'entendent pour élargir le rôle du syndicat en matière de maintien, le Tribunal les obligera à respecter cette entente, mais ce n'est pas ce qu'ont fait les parties en cause – Le Tribunal a conclu que le procès-verbal était clair et sans ambiguïté – Rien dans le procès-verbal de règlement ne fait référence à la « négociation » ou à une obligation conjointe de maintenir l'équité salariale – Au mieux, cet accord était un « accord d'accord » qui n'est pas exécutoire – Le procès-verbal n'a pas modifié la condition légale selon laquelle le maintien de l'équité salariale relève de la responsabilité de l'employeur – Le tribunal a noté que le syndicat avait parfaitement le droit de soulever des préoccupations concernant le maintien de l'équité salariale et de demander une révision s'il était en désaccord avec le maintien de l'équité salariale par l'employeur, mais qu'il n'y avait pas d'allégations de ce type dans ce cas – La demande est rejetée

OPSEU/SEFPO, requérante c. **Société canadienne du sang**, intimée; dossier du Tribunal n° 2721-22-PE; 11 septembre 2023 (2023 CanLII 93702)

Demande de l'employeur contestant la décision de l'agent de révision – L'employeur a déposé un plan d'équité salariale en 1989, qui n'a pas été contesté – Dans le cadre d'un programme de surveillance continue, le Bureau de l'équité salariale a entrepris un

examen et l'employeur a effectué un examen du maintien de l'équité salariale et a créé un plan d'équité salariale modifié, qui comprenait des ajustements rétroactifs jusqu'en 2016 – L'agent de révision a conclu que le plan publié en 1989 n'était pas conforme à la Loi et a donné des directives à l'employeur afin de déterminer si d'autres ajustements étaient nécessaires pour la période antérieure à 2016 – Le Bureau de l'équité salariale n'a pas répondu à la demande ni participé à l'audience – Le Tribunal a conclu que le plan d'équité salariale était réputé avoir été approuvé par la Commission de l'équité salariale et qu'il n'était pas possible pour l'agent de révision de déclarer qu'il était invalide 30 ans plus tard – Le Tribunal a conclu que l'ordonnance était fondamentalement viciée et qu'elle soulevait des questions de préjudice et d'équité étant donné que le plan était réputé avoir été approuvé en vertu de la Loi plus de 30 ans auparavant – La demande a été acceptée et l'ordonnance de l'agent de révision a été révoquée

Corporation of the Township of Emo, requérante c. Bureau de l'équité salariale, intimée; dossier du Tribunal n° 1132-23-PE; 26 septembre 2023 (2023 CanLII 96980)

Activité judiciaire

Les parties peuvent demander le contrôle judiciaire d'une décision du TES auprès de la Cour divisionnaire. En 2023-2024, une demande de contrôle judiciaire a été déposée et entendue. La demande a été rejetée le 29 mai 2024.

Mesures de rendement

Traitement efficace des dossiers

Engagements en 2023-2024

- 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 2023-2024

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

Arbitrage et disposition

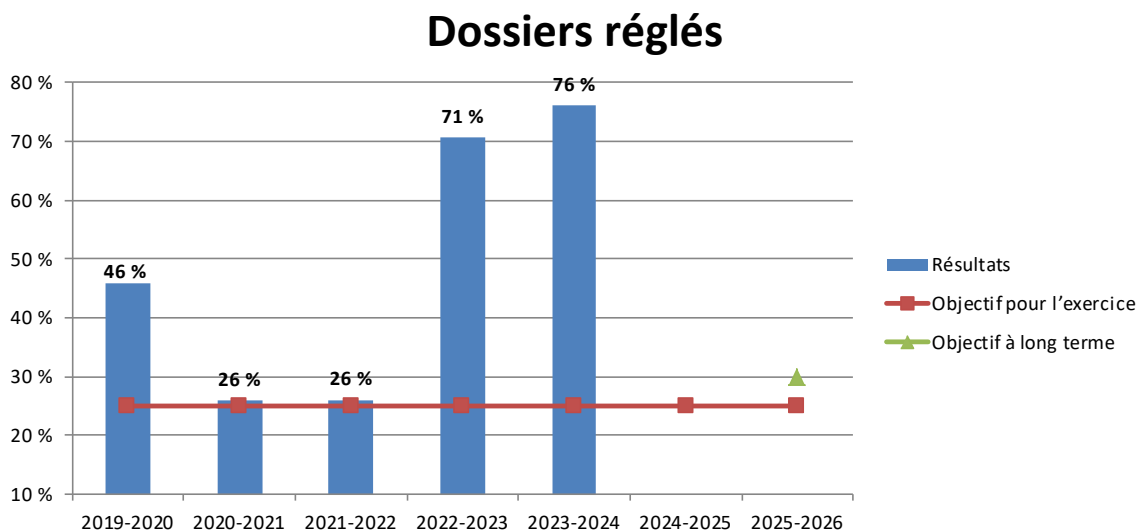
Engagements en 2023-2024

- 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 2023-2024

- 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 76 % 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 2023-2024.

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 2023-2024.

Demandes d'accès aux documents décisionnels du Tribunal

Depuis la décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Toronto Star c. AG Ontario*, 2018 ONSC 2586 (CanLII) et l'adoption subséquente de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* (« LDDT ») en 2019, le Tribunal reçoit plus fréquemment des demandes de documents décisionnels. Au cours de l'exercice 2023-2024, le Tribunal a reçu et traité trois demandes de documents provenant de ses dossiers. Les personnes qui ont présenté des demandes comprenaient des parties à une affaire, des avocats non impliqués dans le dossier et des membres du public. Les demandes portaient sur des dossiers actifs en cours d'instruction par les présidents et les vice-présidents, ainsi que sur d'anciens dossiers clos. Les demandes ont été traitées conformément à la politique du Tribunal, à la LDDT et aux Règles de pratique du Tribunal, le cas échéant.

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 209 244 \$.

Les résultats financiers du TES pour l'exercice 2023-2024 ont permis au Tribunal de réaliser des économies. Les salaires et traitements ainsi que les frais de transport et de communication sont comparables à ceux de l'exercice précédent, seuls des changements mineurs et non significatifs ont été observés dans les salaires en raison d'arrangements de partage des coûts avec la CRTO. Les dépenses liées aux services ont été légèrement dépassées en raison de l'augmentation des indemnités journalières à temps partiel. 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

Catégorie	Estimation des dépenses	Approbation du Conseil en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Données réelles de fin d'exercice	Écart	Écart (%)
Rémunérations et salaires	275,8	(54,6)	221,2	200,0	21,2	10,3 %
Avantages sociaux	39,7	(20,0)	19,7	17,3	2,4	12,1 %
Transport et communications	14,9	(10,0)	4,9	0,4	4,5	92,6 %
Services (y compris la location)	134,9	(90,0)	44,9	49,5	(4,6)	-10,3 %
Fournitures et équipements	1,0	-	1,0	-	1,0	100,0 %
Total des autres dépenses directes d'exploitation	150,8	(100,0)	50,8	49,9	0,9	1,8 %
Grand total	466,3	(174,6)	291,7	267,2	24,5	8,9 %

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 2023-2024, leurs conditions de nomination et la rémunération :

Nom	Première nomination	Durée du mandat	Salaire annuel
Président			
Ross, David	13 août 2019	1 avr. 2025	182 909,03 \$
Présidente suppléante			
Rowan, Caroline	6 août 2020	5 août 2025	1 660,64 \$
Vice-présidents			
Lawrence, Lindsay	17 févr. 2022	16 févr. 2024	- \$
Sanderson, Douglas	13 avr. 2023	12 avr. 2025	1 576,00 \$
Membres à temps partiel (employeur)			
Zabek, Carla	4 avr. 2012	3 avr. 2027	3 743,00 \$
Bolton, Lori	13 sept. 2017	25 sept. 2027	5 516,00 \$
Greenside, Patricia	21 nov. 2019	20 nov. 2024	2 659,50 \$
Membres à temps partiel (employés)			
Phillips, Carol	15 août 2012	28 sept. 2024	7 830,75 \$
Roth, Stephen	12 déc. 2019	11 déc. 2024	3 349,00 \$
Irwin, Mackenzie	23 mars 2024	8 janv. 2024	- \$

*La rémunération des personnes nommées à temps plein est représentative de leurs nominations conjointes avec la CRTO. Le président est actuellement nommé conjointement à la CRTO. Le président suppléant est nommé conjointement à la CRTO. Une vice-présidente a été nommée conjointement par la CRTO jusqu'à ce que son mandat prenne fin le 16 février 2024. Un modèle de recouvrement des coûts est en place entre la CRTO 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 2024 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 2023 au 31 mars 2024.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Numéro local : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Personnes malentendantes (ATS) : 416 212-7036

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, 2024