

Tribunal de l'équité salariale



Rapport annuel 2022-2023

Rapport annuel du TES 2022-2023

Table des matières

Message du président	1
Aperçu	2
Structure organisationnelle	2
Activités en temps de pandémie	3
Procédures du Tribunal.....	3
Activités principales.....	4
Traitement de la charge de travail	6
Statistiques sur les dossiers	7
Principales décisions.....	7
Activité judiciaire.....	9
Mesures de rendement	10
Rendement financier	12
Annexe A.....	13
Énoncé de responsabilité.....	14

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.

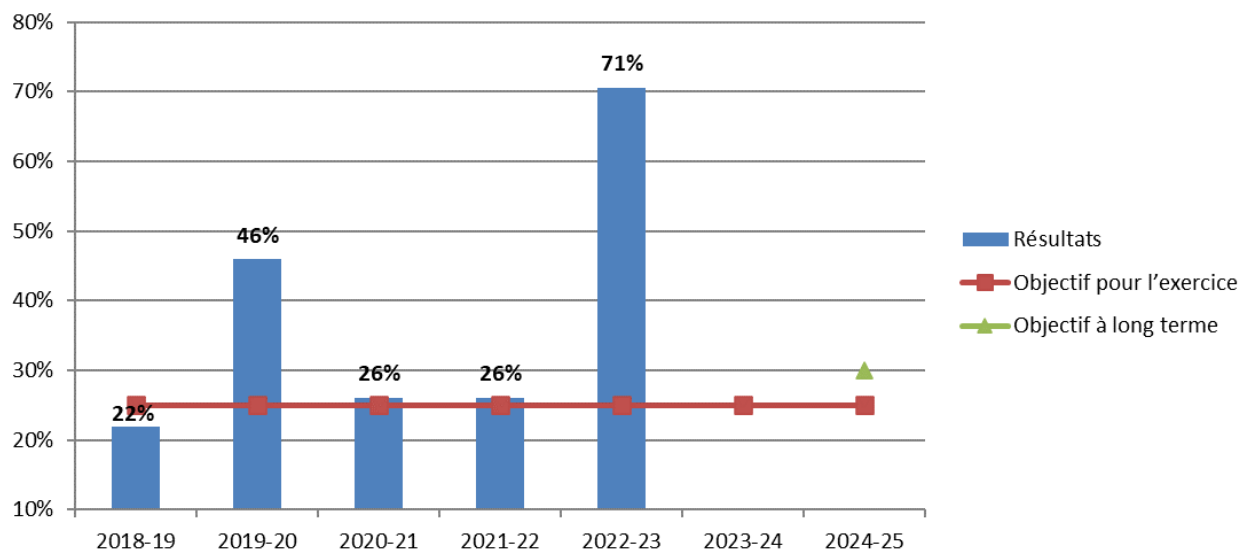
Réalisations en 2022 et 2023

- 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