



# Commission de l'équité salariale

## Rapport annuel

# 2019-2020

**Titre** : Rapport annuel 2019-2020 de la Commission de l'équité salariale

**Date** : 6 juillet 2020

ISSN 1929-3739 (Imprimé) Rapport annuel 2019-2020 de la Commission de l'équité salariale

ISSN 1929-3747 (En ligne) Rapport annuel 2019-2020 de la Commission de l'équité salariale

**This document is also available in English.**

ISSN 1929-3712 (Imprimé) Pay Equity Commission Annual Report 2019–2020

ISSN 1929-3720 (En ligne) Pay Equity Commission Annual Report 2019–2020

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](http://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 ..... 17

# 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 .....	6
2.1	L'organisme.....	6
2.2	<i>Loi sur l'équité salariale</i> de l'Ontario .....	6
2.3	Mandat du Bureau de l'équité salariale.....	7
3.	Rapport d'activités .....	9
3.1	Réalisations.....	9
4.	Mesures du rendement.....	12
4.1	Bureau de l'équité salariale – Sommaire de la charge de travail à la fin de l'exercice 2019-2020 .....	12
4.2	Rendement d'une année à l'autre.....	13
5.	Finances et ressources humaines .....	15
5.1	Rapport financier .....	15
5.2	Ressources humaines .....	16

# 1. Message de la commissaire à l'équité salariale

J'espère que vous êtes en bonne forme morale et physique.

Au moment de la rédaction du présent rapport, l'état d'urgence déclaré par le gouvernement de l'Ontario relativement à la COVID-19 demeure en vigueur. Pendant cette pandémie, le Bureau de l'équité salariale (le « Bureau ») a continué de travailler avec les intervenants et les administrateurs pour s'acquitter de son mandat, qui consiste à éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Tandis que nous émergeons lentement de cette situation sanitaire et économique sans précédent, il est clair que la pandémie a une incidence socio-économique extrêmement perturbante pour la main-d'œuvre de l'Ontario, et qu'elle touche les femmes de façon disproportionnée. Une approche globale et inclusive sera indispensable pour corriger les reculs découlant de la COVID-19, pour alimenter la prospérité et pour renforcer l'économie ontarienne à mesure que l'activité redémarre en 2020 et les années suivantes.

La réduction de l'écart salarial entre les sexes permet de bâtir un Ontario plus inclusif et prospère. Le Bureau demeure totalement déterminé à poursuivre ces efforts dans ce sens et à trouver de nouvelles manières d'informer et de soutenir les entreprises par des programmes conviviaux appuyant l'équité au niveau des pratiques de rétribution pour les travailleuses de l'Ontario.

Le présent rapport décrit les points saillants des réalisations du Bureau en 2019-2020. Pendant l'exercice, l'équipe a été dirigée par la commissaire sortante, Jodi MacDonald, et par le directeur intérimaire Gregory St. Pierre. Je tiens à leur faire part à tous deux de ma sincère reconnaissance pour leurs contributions à l'exécution du mandat du Bureau et à la direction d'un organisme vital pour l'écosystème du travail en Ontario.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La commissaire,

Kadie Ward

## 2. À propos du Bureau de l'équité salariale

### 2.1 L'organisme

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été établie par l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990. chap. P.7. Elle a pour objet d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rétribution des employées œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario.<sup>1</sup>

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 le lieutenant-gouverneur en conseil.

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

### 2.2 *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*

Les renseignements les plus récents de Statistiques Canada sur l'Ontario montrent qu'il existe un écart salarial entre les sexes de 29 % pour les travailleurs à temps plein qui travaillent toute l'année. Du point de vue des milieux de travail, un grand nombre de raisons expliquent cette disparité. Les préjugés conscients ou inconscients dans le processus d'embauche, l'attribution du travail et des primes, les critères de promotion et la sous-estimation du travail des femmes peuvent constituer des obstacles systémiques à la réalisation par les femmes de leur plein potentiel économique.

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 sur l'équité salariale* (la Loi) s'applique à tous les employeurs du secteur public et du secteur privé en Ontario comptant dix personnes ou plus, qui doivent 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

---

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

remédier. Pour satisfaire aux exigences minimales et démontrer que l'équité salariale a été atteinte, tous les employeurs visés par la Loi doivent prendre les mesures ci-dessous dans chacun de leurs établissements :

1. Déterminer les catégories d'emplois, y compris le genre et le taux des catégories.
2. Déterminer la valeur des catégories d'emplois selon les critères d'aptitude, d'effort, de responsabilités et de conditions de travail.
3. Établir des comparaisons pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine en utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, ou encore la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur\* (cette dernière étant réservée au secteur public et ayant une application limitée).
4. Rajuster les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine sous-payées à un niveau au moins égal à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine comparables au sein de l'établissement.
5. Maintenir l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine, afin d'éviter la création ou la réapparition de disparités salariales.

### **2.3 Mandat du Bureau de l'équité salariale**

Le Bureau de l'équité salariale fait la promotion de l'égalité économique entre les sexes, et pour cela, veille au respect des droits et devoirs en matière d'équité salariale en gérant efficacement les cas, en faisant des recherches sur les disparités salariales pour les comprendre et en menant 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 des endroits variés.
- Enquête sur les plaintes et règlement des différends 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 sur les écarts entre les salaires des hommes et des femmes en Ontario, puis diffusion des données recueillies au public et aux parties prenantes dans les lieux de travail.

- Réponse aux demandes du ministre ou de la ministre, de même que production de rapports et formulation de recommandations à son intention concernant l'équité salariale et les questions connexes, comme la disparité salariale entre les sexes.



## 3. Rapport d'activités

### 3.1 Réalisations

En 2019-2020, le Bureau a élargi la portée et la pertinence de ses activités en tissant de nouveaux liens avec les intervenants et en renforçant les relations existantes.

En mai 2019, la ministre du Travail a demandé à la commissaire à l'équité salariale de la représenter à la réunion de l'Organisation internationale du Travail (OIT) consacrée à l'équité salariale pour présenter de quelles façons des lois de nature économique peuvent servir à élever le statut des femmes dans d'autres administrations. Cette réunion a été organisée dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), qui est dirigée par l'OIT, ONU femmes et l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE). La législation proactive de nature économique de l'Ontario à l'appui des femmes dans le lieu de travail a fortement intéressé les autres administrations qui cherchent à explorer et à adopter des lois de même type.

En janvier 2020, le Bureau a de nouveau participé à la conférence annuelle de la Human Resources Professionals Association. Plus de 140 participants ont visité le stand du Bureau. De plus, le Bureau a mené un exposé pédagogique sur l'équité salariale à l'intention des participants.

En 2019-2020, le Bureau a continué d'animer des séances d'éducation sur l'équité salariale à la School of Human Resources Management de l'Université York. Depuis 2014, le Bureau envoie des agents de révision animer des présentations sur l'équité salariale à l'intention des étudiantes et étudiants de cycle supérieur inscrits aux programmes de maîtrise en administration publique et droit et de maîtrise en gestion des ressources humaines du professeur Parbudyal Singh. En général, ces étudiants sont des gestionnaires des ressources humaines de niveau intermédiaire et, dans une proportion moindre, des fonctionnaires de niveau supérieur.

Le Bureau a également rencontré Karen Jensen, la toute première commissaire à l'équité salariale à l'échelon fédéral au Canada, qui est chargée d'assumer le leadership et l'orientation de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale* du gouvernement fédéral. Cette nouvelle loi fédérale, la première à caractère proactif dans ce domaine, a été adoptée le 13 décembre 2018 et devrait entrer en vigueur en 2020.

Par ailleurs, le Bureau a poursuivi l'exécution du mandat principal que lui confère la loi, qui consiste à appliquer la Loi en donnant suite aux plaintes. D'autres renseignements sont fournis à la section 4 du présent rapport.

Résultat	Mesure	Résultats en 2018-2019	Objectifs pour 2019-2020	Résultats en 2019-2020
Le Bureau s'efforce de régler rapidement les dossiers, même si les questions d'équité salariale exigent souvent l'analyse d'une quantité importante de renseignements. (Efficience)	Pourcentage de dossiers réglés dans un délai de 24 mois <sup>2</sup>	77 %	80 %	56 %
Le Bureau peut arriver à un règlement consensuel qui est conforme à la Loi. Le terme « règlement consensuel » signifie que les employeurs et les employés sont capables de collaborer de manière productive. (Efficacité)	Pourcentage de dossiers réglés sans ordre	98 %	80 %	95 %

Enfin, tous les membres du Bureau sont déterminés à respecter les plus hautes normes d'intégrité, de qualité et de responsabilité tout en fournissant des ressources éducatives et des conseils généraux aux employeurs, aux employés et aux agents négociateurs. Le Bureau a poursuivi ses investissements dans le perfectionnement professionnel continu de manière responsable sur le plan financier.

---

<sup>2</sup> L'Unité des services de révision a mis l'accent sur la résolution des dossiers de surveillance ouverts depuis longtemps.

## **Valeurs du Bureau de l'équité salariale**

- Respect – Le Bureau encourage les conversations respectueuses et équitables sur l'équité salariale, tant à l'interne qu'à l'externe.
- Ouverture – Le Bureau est facile d'approche et accessible et fait bénéficier les intéressés et les clients de son savoir et de son expertise à titre de ressource fiable.
- Influence – Le Bureau communique avec les intéressés et les clients pour faire de la sensibilisation, faire avancer les choses, stimuler le changement et créer une économie dans laquelle l'équité financière est la norme.
- Excellence du service – Le Bureau fournit un service professionnel, spécialisé, constructif et à valeur ajoutée aux intéressés et aux clients.

## **Engagement à l'égard de la responsabilité et de la transparence**

Le Bureau demeure fermement engagé à respecter les attentes à l'égard de la responsabilité du secteur public. Il s'agit notamment des attentes suivantes :

- Directives émises par le Conseil de gestion du gouvernement (*Directive concernant les organismes et les nominations, Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil, directive sur les vérifications internes; entre autres*).
- Toutes les lois régissant le secteur public (*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, Loi de 2006 sur les Archives publiques et la conservation des documents, Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, entre autres*).
- Normes communes de service de la fonction publique de l'Ontario pour les demandes de renseignements par téléphone et la correspondance.

## 4. Mesures du rendement

### 4.1 Bureau de l'équité salariale – Sommaire de la charge de travail à la fin de l'exercice 2019-2020

<b>Ordres délivrés</b>	12
<b>Recouvrement des rajustements salariaux</b>	1 201 618 \$
<b>Nombre d'employés ayant bénéficié de rajustements</b>	347
<b><u>Dossiers ouverts</u></b>	
Dossiers de plainte	98
Surveillance	59
Dossiers retournés par le Tribunal	3
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	0
<b><u>Dossiers clos</u></b>	
Dossiers de plainte	64
Surveillance	107
Dossiers retournés par le Tribunal	2
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	0
<b><u>Règlements</u></b>	
Cas de conformité sans ordre	67
Décisions	59
Retraits	14
Renvois au Tribunal par le Bureau	3
Contestations des décisions des agentes ou agents de révision par les parties	1

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

« Dossiers de plainte » : Dossiers d'enquêtes ouverts à la suite du dépôt d'une plainte par un travailleur ou une travailleuse.

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

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

« Cas de conformité sans ordre » : L'agente ou l'agent de révision a réussi à aider les parties du

lieu de travail à parvenir à une entente.

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

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

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

## 4.2 Rendement d'une année à l'autre

### Nouveaux dossiers ouverts

Exercice	Total	Surveillance	Dossiers de plainte	Autres types de dossiers <sup>3</sup>
2013-2014	153	61	91	1
2014-2015	272	177	95	0
2015-2016	255	150	96	9
2016-2017	282	213	63	6
2017-2018	435	373	56	6
2018-2019	150	41	108	1
2019-2020	31	1	29	1

---

<sup>3</sup> Les autres types de dossiers comprennent ceux que le Tribunal renvoie au Bureau en vue d'une enquête plus poussée et les demandes d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale.

## Profil des auteurs de demandes

Exercice	Nombre total d'auteurs de demandes	Auteurs – Syndicats ou personnes syndiquées	Auteurs – Personnes non syndiquées	Autres types de dossiers <sup>4</sup>
2013-2014	91	63	25	3
2014-2015	95	50	45	0
2015-2016	105	30	64	11
2016-2017	93	19	58	2
2017-2018	56	22	30	1
2018-2019	86	14	51	1
2019-2020	64	31	31	2

En 2019-2020, 48 % des plaintes reçues ont été présentées par des personnes non syndiquées. De celles-ci, 32 % provenaient du secteur privé, tandis que les 68 % restants provenaient du secteur parapublic.

---

<sup>4</sup> Comprend les demandes d'employeurs, les avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale de même que les nouveaux dossiers ouverts à la suite d'une décision du Tribunal.

## 5. Finances et ressources humaines

### 5.1 Rapport financier

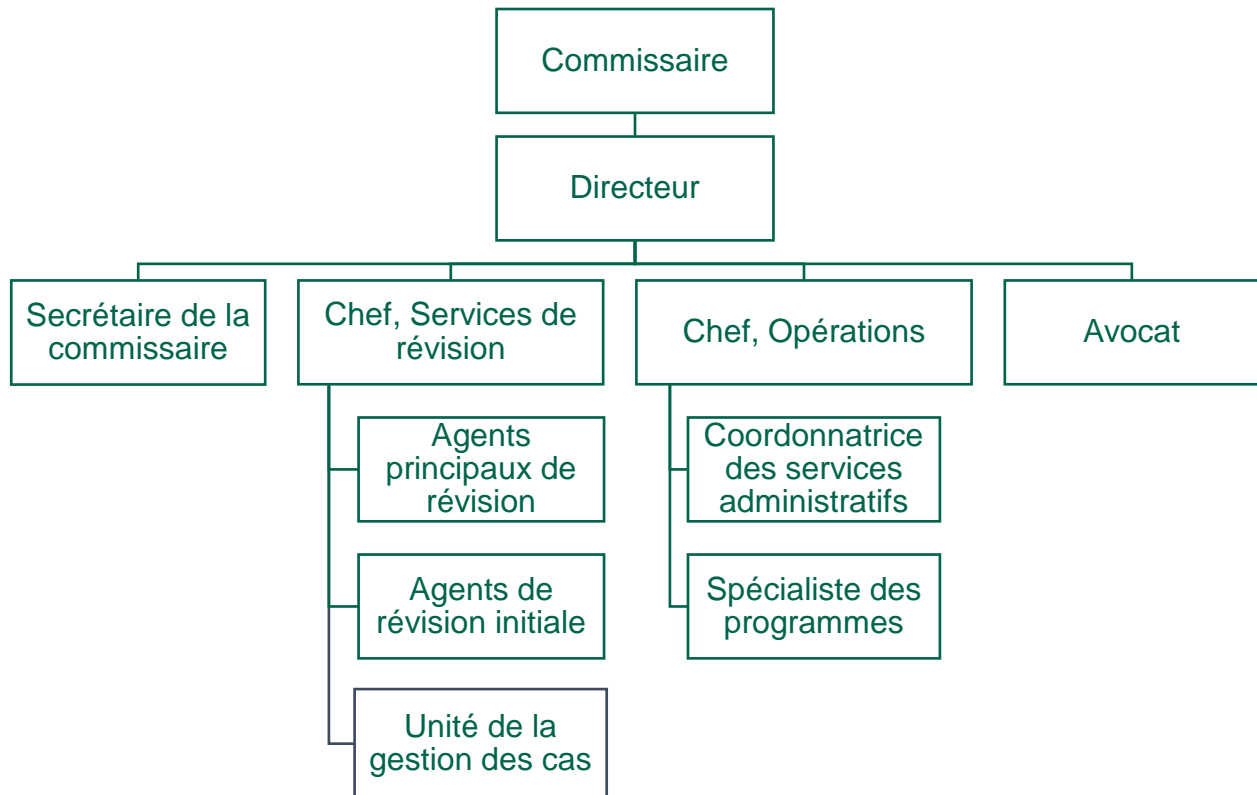
Le budget de fonctionnement annuel du Bureau de l'équité salariale fait partie du budget des dépenses du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Le Bureau fait rapport sur ses dépenses et ses engagements prévus chaque trimestre.

**Exercice 2019-2020** (en milliers de dollars)

Catégorie	Prévisions 2019-2020	Approbation du Conseil en cours d'exercice 2019-2020	Budget de fin d'exercice 2019-2020	Chiffres réels de fin d'exercice 2019-2020	Écart en \$	Écart en %
Traitements et salaires	2 347,1	(210,0)	2 137,1	1 870,9	266,2	12,5 %
Avantages sociaux	266,1		266,1	299,7	(33,6)	-12,6 %
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF)						
Transport et communications	50,0	(7,2)	42,8	13,7	29,1	68,0 %
Services (y compris location à bail)	358,0		358,0	387,6	(29,6)	-8,3 %
Fournitures et matériel	20,0		20,0	13,3	6,7	33,4 %
<b>Total partiel - ACDF</b>	<b>428,0</b>	<b>(7,2)</b>	<b>420,8</b>	<b>414,6</b>	<b>6,2</b>	<b>1,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>3 041,2</b>	<b>(217,2)</b>	<b>2 824,0</b>	<b>2 585,2</b>	<b>238,80</b>	<b>8,5 %</b>

## 5.2 Ressources humaines

Le Bureau de l'équité salariale compte 25 équivalents temps plein. Seul le commissaire est nommé par décret.



La section 3.5.1 de la *Directive concernant les organismes et les nominations* publiée en avril 2020 exige que la rémunération des personnes nommées figure dans le rapport annuel. Le salaire annuel total (exclusion faite des avantages sociaux) de la commissaire pour l'exercice 2019-2020 est de 199 766,37 \$.

Comme l'exige la *Loi de 2009 sur l'examen des dépenses dans le secteur public*, les dépenses de la commissaire sont publiées chaque trimestre sur le site Web du Bureau de l'équité salariale depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015.



# Tribunal de l'équité salariale



## Rapport annuel 2019-2020

# Rapport annuel 2019-2020 du Tribunal de l'équité salariale

## Table des matières

Message du président.....	19
Aperçu .....	21
Structure organisationnelle.....	22
Procédures du Tribunal.....	22
Principales activités.....	23
Charge de travail.....	25
Statistiques sur les dossiers.....	26
Décisions clés .....	27
Activité judiciaire .....	28
Mesures de la performance.....	29
Performance financière .....	31
Annexe A .....	32
Énoncé des responsabilités .....	34

## Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2019-2020 du Tribunal de l'équité salariale.

Le Tribunal a connu de profonds changements en 2019-2020, dont le principal a été l'annonce par Mary Anne McKellar qu'elle prenait sa retraite bien méritée du poste de présidente. Le président suppléant, Patrick Kelly, a lui aussi quitté ses fonctions en 2019. Le Tribunal est reconnaissant à M<sup>me</sup> McKellar et à M. Kelly pour leur leadership et la mise à contribution de leurs connaissances durant leur activité au sein du Tribunal.

Ma nomination comme président par intérim a pris effet le 13 août 2019 et celle comme président le 2 avril 2020. J'espère poursuivre les progrès entamés par la présidente McKellar et notamment continuer à rendre le Tribunal plus accessible par voie électronique, y compris grâce à la tenue d'audiences par vidéoconférence, lorsque les cas s'y prêtent.

Je suis ravi d'accueillir Johanne Cavé comme vice-présidente, aux termes d'une nomination conjointe au Tribunal et à la Commission des relations du travail de l'Ontario, de même que Patricia Greenside et Stephen Roth comme membres, aux termes de nominations conjointes au Tribunal et au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020, le Tribunal a reçu 10 nouvelles demandes et statué sur 18 demandes, des chiffres records depuis 2016-2017 et 2015-2016, respectivement. Si l'on tient compte des dossiers qui étaient tout naturellement en instance au début de l'exercice, le Tribunal a statué en 2019-2020 sur 46 % des demandes dont il était saisi.

En avril 2019, la Cour divisionnaire a statué sur des requêtes en révision judiciaire des jugements *Participating Nursing Homes v. Ontario Nurses' Association*, 2019 ONSC 2772 et *Ontario Nurses' Association v. Participating Nursing Homes*, 2019 ONSC 2168. Les décisions de la Cour divisionnaire pourraient avoir une incidence majeure sur la manière dont le Tribunal interprète et applique la *Loi sur l'équité salariale*; appel en a été interjeté devant la Cour d'appel, avec l'autorisation de celle-ci, qui devrait les entendre avant la fin de 2020.

Pour terminer, il serait négligent de ma part de ne pas mentionner que la déclaration d'une situation d'urgence en mars 2020 liée à une pandémie a bouleversé le déroulement des instances judiciaires, y compris celles devant le Tribunal. En fait, le Tribunal en a été particulièrement touché, vu qu'une forte proportion des employeurs qui sont parties aux demandes dont il est saisi sont des municipalités ou des fournisseurs de soins de santé sur lesquels la pandémie exerce d'extrêmes pressions opérationnelles. Le Tribunal est fier d'avoir pu fonctionner à plein rendement durant

cette période sans précédent. Il a pour cela permis aux parties de déposer leurs demandes, réponses et observations par voie électronique et veillé à ce que le déroulement de ses activités, y compris les discussions visant un règlement, puisse avoir lieu par vidéoconférence, lorsque les cas s'y prêtent. Je tiens à souligner que la coopération de toutes les parties à ces instances durant cette période difficile a été grandement appréciée.

David Ross, président

## Aperçu

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été constituée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. 34. Elle est maintenue en vertu du paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans ses versions successives (la « Loi »). La Commission se compose de deux entités distinctes et indépendantes : le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») et le Bureau de l'équité salariale. La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés qui travaillent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'application de la Loi permet d'instaurer des lieux de travail plus justes et plus productifs.

Le Tribunal est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario, chargé d'arbitrer des différends relevant de la Loi. Selon le paragraphe 28 (1) de la Loi, le Tribunal est un organe tripartite qui se compose d'un président, d'un président suppléant et d'un certain nombre de vice-présidents et de membres représentant des employeurs et des employés (Annexe A).

Le Tribunal traite uniquement des questions relevant de la Loi. Il est seul habilité à trancher les questions de fait ou de droit que soulèvent les affaires qui lui sont soumises. Le Tribunal rend des décisions fondées sur les preuves et les documents soumis par les parties, de même que sur son interprétation des faits en litige, des lois pertinentes et de la jurisprudence. Il observe en outre une procédure d'audience qui accorde une importance égale aux impératifs d'équité, d'accessibilité, d'économie et d'efficacité. Il traite, règle ou arbitre toutes les causes qui lui sont présentées dans les meilleurs délais et de la façon la plus juste possible. Les décisions du Tribunal sont définitives et exécutoires à tous égards : sans appel, elles peuvent toutefois faire l'objet d'une requête en révision judiciaire. Le Tribunal encourage la coopération entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés et il encourage les parties à résoudre elles-mêmes leurs différends.

Le Tribunal a le droit de déterminer ses propres pratiques et procédures, de même que le pouvoir d'établir des règles et d'élaborer des formulaires qui régissent ses pratiques et la conduite des personnes se présentant devant lui. Ses règles, formulaires (qu'il qualifie de « formules ») et bulletins d'information sont disponibles sur son site Web, à l'adresse [www.olrb.gov.on.ca/pec/PEHT/index\\_f.html](http://www.olrb.gov.on.ca/pec/PEHT/index_f.html) ou dans ses bureaux, au 505, avenue University, 2<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5G 2P1.

## Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CRTO ») fournit un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Le Tribunal bénéficie des services de soutien administratif et juridique de pointe de la CRTO, de ses services de technologie de l'information et de la possibilité de recourir au savoir-faire de son personnel de médiation. Bien que le Tribunal dispose de ses propres vice-présidents et membres, le président du Tribunal, le président suppléant, les vice-présidents et quatre de ses membres actuels sont également nommés à d'autres organismes, ce qui assure au Tribunal d'être doté de décisionnaires chevronnés à un coût que partagent d'autres entités similaires (Annexe A).

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services avec la CRTO et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ainsi, tous trois partagent des services d'imprimerie et de production, de même que des services de bibliothèque.

## Procédures du Tribunal

À la réception d'une demande, le Tribunal envoie aux parties une confirmation du dépôt de celle-ci, leur communique le numéro de dossier qu'il lui a attribué et les informe de la date limite de dépôt d'une réponse.

Le Tribunal préconise toujours aux parties de régler leurs différends à l'amiable, sans qu'il ait à les trancher pour elles. Dans bon nombre de cas qui mettent en cause plus d'une partie, le Tribunal prévoit une conférence préparatoire à l'audience à laquelle assistent son président, un président suppléant ou un vice-président, afin de trouver des possibilités de résoudre tout ou partie de divers aspects d'un différend.

Par souci d'efficacité et pour réduire les coûts des parties, le Tribunal poursuit ses efforts en vue de diminuer le nombre de jours requis pour rendre une décision sur une affaire. Le Tribunal détermine de façon proactive les questions préliminaires et encourage les parties à les aborder avant l'audience, afin d'essayer de les régler en se fondant sur les observations écrites. Par ailleurs, le Tribunal continue de recourir à des conférences préparatoires à l'audience ou à des conférences de gestion de cas, afin d'organiser et de simplifier les questions en litige et ainsi régler les dossiers le plus efficacement possible. En outre, il demande souvent aux parties d'échanger des observations détaillées et des documents bien avant l'audience, afin de tirer pleinement profit du temps d'audience accordé. Le Tribunal a constaté que l'échange de documents et d'observations écrites avant l'audience permet de raccourcir la durée de l'audience et d'aider les parties à résoudre tout ou partie de leurs différends.

Par le passé, les parties acceptaient fréquemment de reporter les délais de dépôt d'observations ou de reporter les dates d'audience fixées. Ainsi, il arrivait que des demandes demeurent inscrites dans le système comme étant en instance pendant des périodes inacceptables. Le Tribunal décourage maintenant les ajournements, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et il exige des parties qu'elles proposent des dates de rechange dans les 72 heures.

## Principales activités

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

### Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite; il se compose d'un président et de vice-présidents neutres, de même que de membres qui représentent soit les employeurs, soit les employés et les syndicats. Les membres doivent faire valoir le point de vue et les préoccupations du groupe qu'ils représentent. Le président et les vice-présidents font l'objet de nominations conjointes au Tribunal et à au moins un autre organisme décisionnel. Au cours des audiences du Tribunal, des éléments de preuve sont présentés et des plaidoiries sont prononcées. Les différends liés à l'équité salariale sont fréquemment complexes et les audiences peuvent durer plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et publiées sur un site Web accessible ([www.canlii.org](http://www.canlii.org)). Les parties sont encouragées à solliciter des conseils juridiques indépendants avant de se présenter au Tribunal.

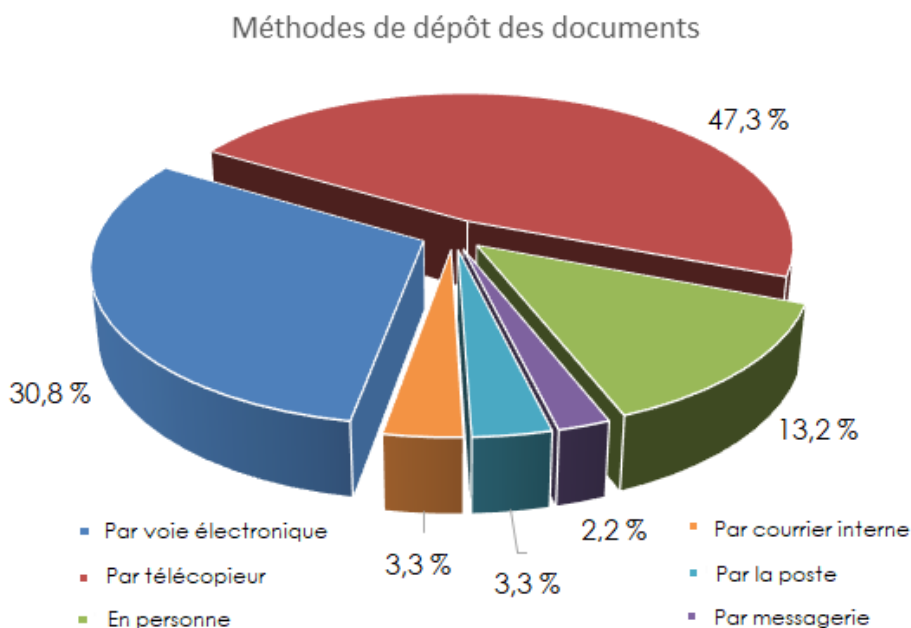
### Médiation

Presque tous les cas font l'objet d'une conférence préparatoire à l'audience présidée par une personne autre que celle qui présidera à l'audition de la cause. Cette conférence a pour but de définir et de circonscrire les différends, de structurer l'affaire afin de s'assurer qu'elle peut être présentée à l'audience et de tenter de régler tout ou partie des différends. La conférence préparatoire à l'audience, moins structurée que l'audience, donne aux parties l'occasion de poser des questions au sujet de la procédure d'audience du Tribunal. Elle réduit la durée des audiences, ce qui fait économiser temps et argent aux deux parties et au Tribunal.

### Initiatives des TI et dépôt électronique des documents

Au début de l'exercice 2018-2019, le Tribunal a été en mesure d'offrir un service de dépôt électronique à ses intervenants. Ses formulaires (qualifiés de « formules ») sont publiés en version électronique sur son site Web et gérés par Services communs

de l'Ontario. Un total de sept formulaires, en anglais et en français, peuvent maintenant être soumis par voie électronique, au même titre que de la correspondance, des observations et d'autres documents. Le projet de dépôt électronique a nécessité la modernisation des formulaires, des avis, des bulletins d'information et des Règles de pratique du Tribunal. En 2019-2020, 30,8 % de l'ensemble des formulaires et des observations présentées au Tribunal ont fait l'objet d'un dépôt voie électronique. Depuis la déclaration de la pandémie en mars 2020, la voie électronique s'est imposée comme seule méthode de dépôt des observations et des demandes.



Un projet visant à remplacer le site Web désuet du Tribunal par un nouveau site Web modernisé a été lancé durant l'exercice 2019-2020 et devrait se poursuivre en 2020-2021, sous réserve des ressources disponibles. La technologie a considérablement évolué depuis la création du site Web actuel. Le Tribunal veut se doter d'un site Web convivial et accessible pour le public et les intervenants, dont la présentation est actualisée. La pandémie de COVID-19 a interrompu le projet de modernisation du site Web, le personnel des technologies de l'information (TI) de la CRTO, qui répond aux besoins de TI du Tribunal, se consacrant au maintien des activités des deux organismes. En raison de la pandémie, le dépôt des documents par voie électronique est devenu obligatoire, l'ensemble du personnel, y compris la direction et les membres nommés par décret, a été contraint de travailler à distance, des modifications ont été apportées aux procédures dont le public a été informé par des avis affichés sur le site Web et de nouvelles solutions ont été explorées pour la tenue d'audiences par vidéoconférence suite à l'annulation des audiences en personne.



## Charge de travail

En tout, 39 dossiers étaient en cours de traitement durant l'exercice 2019-2020, dont 29 dossiers en instance ouverts au cours de l'exercice précédent, plus 10 dossiers relatifs à de nouvelles demandes. Les dossiers que le Tribunal traite chaque année sont de deux types, les uns ouverts à l'égard de demandes présentées durant l'exercice précédent et les autres ouverts à l'égard de demandes présentées durant l'exercice en cours.

Durant l'exercice 2019-2020, le Tribunal a statué sur 18 demandes : il en a accueilli une et rejeté 13, tandis qu'une quinzième a fait l'objet d'un règlement; il a ajourné le traitement des trois restantes en attendant de statuer sur d'autres dossiers.

Vingt-et-une demandes demeuraient en instance au 31 mars 2020. Dix d'entre elles, déposées le même jour en 2016, sont liées à un seul ordre du Bureau de l'équité salariale : celles-ci devraient donc être considérées comme constituant une seule affaire, ce qui ramène à 12 le nombre de dossiers en instance au 31 mars 2020. Le nombre de dossiers en instance comprend aussi ceux qui demeurent ouverts, mais à l'égard desquels les parties ne sont pas intervenues en 2019-2020, ce qui est le cas par exemple des affaires dont le Tribunal a ajourné le traitement en attendant de statuer sur un autre dossier et à l'égard desquelles il n'a donc pu prendre aucune décision durant l'exercice. Par conséquent, le nombre réel de dossiers en instance devant le Tribunal au 31 mars 2020 était de 9, exclusion faite des dossiers inactifs ou dont le traitement a été ajourné. Ce chiffre est nettement plus bas que ce que donne à penser le nombre total de dossiers en cours de traitement.

Le Tribunal a pris l'habitude de fournir, dans son rapport annuel, des données relatives à sa charge de travail comme celles dont il est question aux paragraphes précédents et celles qui figurent dans le tableau Statistiques sur les dossiers. Ces données à elles seules ne brossent pas toujours un tableau réaliste de la pression que les dossiers exercent sur les ressources décisionnelles, et ce, en premier lieu, parce que cette pression varie grandement d'un dossier à l'autre. Une idée plus précise se dégage du nombre de conférences préparatoires à l'audience prévues et tenues (3), d'audiences de gestion de cas prévues (2) et tenues (1), d'audiences prévues (7) et tenues (5) et de décisions écrites rendues durant l'exercice (33). Il n'en reste pas moins que la complexité des décisions et le temps requis pour publier leurs motifs varient considérablement.

## Statistiques sur les dossiers

Exercice	En instance			Décisions prises						En instance
	Total	Au 1.04	Nouvelles demandes	Total	Demandes accueillies	Demandes rejetées	Clôtures	Règlements	Ajournements	Au 31.03
2019-2020	39	29	10	18	1	13	0	1	3	21
2018-2019	36	31	5	8	3	0	2	3	-	29
2017-2018	44	37	7	13	4	2	2	5	-	31
2016-2017	46	25	21	13	3	0	2	8	-	37
2015-2016	45	13	32	21	5	3	1	12	-	25
2014-2015	30	18	12	17	3	2	2	10	-	13
2013-2014	31	20	11	14	5	2	4	3	-	18
2012-2013	35	21	14	11	0	4	4	3	-	23
2011-2012	39	21	18	21	3	4	3	11	-	21
2010-2011	35	13	22	16	4	3	5	4	-	21
2009-2010	50	28	22	37	8	4	1	24	-	13
2008-2009	48	25	23	20	0	4	0	16	-	28
2007-2008	34	12	22	9	2	1	0	6	-	25
2006-2007	25	10	15	13	3	4	0	6	-	12
2005-2006	16	5	11	6	3	2	0	1	-	10
2004-2005	5	0	5	0	0	0	0	0	-	5

### Définitions :

- 1) « Demandes accueillies » désigne les demandes que le Tribunal a accepté de traiter, en totalité ou en partie.
- 2) « Demandes rejetées » désigne les demandes que le Tribunal a refusé de traiter.
- 3) « Clôtures » désigne les dossiers clos à la demande des parties ou parce que la partie plaignante s'est désistée (comptabilisées séparément des demandes accueillies ou rejetées et de celles faisant l'objet d'un règlement).
- 4) « Règlements » désigne les dossiers à l'égard desquels les parties, avec ou sans l'aide du Tribunal, sont arrivées à un règlement à l'amiable, de même que les dossiers dont le traitement a été ajourné.

## Décisions clés

Le Tribunal s'est penché sur la question de savoir si divers employeurs qui sont des établissements de soins étaient tenus de négocier le maintien de l'équité salariale avec un syndicat à la demande de celui-ci, et ce, en vertu des articles 11.3, 13.1 et 14.1 de la *Loi sur l'équité salariale*. Les membres du comité du Tribunal chargé de trancher cette question ont conclu à la majorité que ces employeurs ne sont pas légalement tenus de négocier le maintien de l'équité salariale avec un syndicat, notant toutefois que les syndicats jouent un rôle important aux termes de la Loi pour ce qui est d'établir les plans d'équité salariale et de négocier la rémunération de leurs membres par l'entremise du processus usuel de négociation collective. Le Tribunal s'est reposé sur le fait que le régime législatif n'impose des devoirs et responsabilités qu'aux seuls employeurs et que la Loi n'accorde pas expressément aux syndicats le droit de négocier ou de donner un avis d'intention de négocier la question du maintien de l'équité salariale ou des pratiques de rémunération. Ainsi, la demande a été rejetée. L'auteur de la demande a présenté une requête en révision judiciaire de cette décision.

**ONTARIO NURSES' ASSOCIATION V. CENTRAL COMMUNITY CARE ACCESS CENTRE**; Dossiers du Tribunal de l'équité salariale (TES) n<sup>os</sup> 0085-16-PE, 0086-16-PE, 0087-16-PE, 0088-16-PE, 0089-16-PE, 0090-16-PE, 0091-16-PE, 0092-16-PE, 0093-16-PE et 0094-16-PE; 10 septembre 2019; 2019 CanLII 86314 (ON PEHT)

Le Tribunal a été saisi de la question de savoir si les auteurs de la demande avaient individuellement établi que l'ensemble des membres de leur catégorie d'emplois n'étaient pas rémunérés conformément à la *Loi sur l'équité salariale*. Les auteurs de la demande ont fait valoir que la pleine portée de leurs tâches professionnelles n'avait pas été évaluée à sa juste valeur. Après examen des arguments des auteurs de la demande, le Tribunal a estimé qu'ils ne prouvaient pas *prima facie* une contravention de la Loi. Le Tribunal a par ailleurs estimé que les auteurs de la demande n'avaient pas présenté de preuve qui, si elle avait été acceptée comme valable, aurait pu mener à la conclusion que le système d'évaluation des emplois avait [traduction] « soit passé outre ou manqué d'appliquer un ou plusieurs des critères prévus par la Loi, soit indûment exclu d'importantes données sur les emplois liées à l'un des quatre critères prévus par la Loi. » Ainsi, le Tribunal a rejeté cette demande.

**BONNIE E. MACLEOD, IRENE HUTTON, LINDA GEMMELL V. BROCKVILLE GENERAL HOSPITAL**; dossier du TES n<sup>o</sup> 1763-17-PE; 20 novembre 2019; 2019 CanLII 113536 (ON PEHT)

Le Tribunal a examiné la question de savoir si un délai de six ans entre un ordre d'un agent de révision et le dépôt d'une demande contestant cet ordre constituait un abus de procédure justifiant le rejet de la demande. Le Tribunal a estimé que la constatation ou non d'un éventuel abus de procédure pour cause de délai pouvait se faire, entre autres, au vu des facteurs suivants : la longueur du délai, son explication, le préjudice causé, la nature du cas et sa complexité, les faits et questions en litige, l'objet

et la nature de l'instance, la nature des divers droits en cause dans l'instance ou encore la contribution au délai par la partie intimée, le cas échéant, ou son acceptation de celui-ci. Le Tribunal a conclu que le délai était long, que l'employeur n'y avait pas contribué, qu'il n'existait aucune explication convaincante, que le délai était susceptible de causer un préjudice et que l'employeur avait en fait démontré un réel préjudice en raison du délai. La demande a été rejetée.

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1328 V. TORONTO CATHOLIC DISTRICT SCHOOL BOARD**; dossier du TES n° 0288-15-PE; 2 décembre 2019; 2019 CanLII 116293 (ON PEHT)

## Activité judiciaire

L'exercice 2019-2020 a vu le dépôt d'une nouvelle requête en révision judiciaire auprès de la Cour divisionnaire.

Au 1<sup>er</sup> avril 2019, deux affaires judiciaires étaient en instance. Il s'agissait de deux requêtes en révision judiciaire portant sur une seule et même décision du Tribunal. La Cour divisionnaire a accueilli l'une de ces requêtes et rejeté l'autre. Il y a eu trois demandes d'autorisation d'appel de ces décisions de la Cour divisionnaire, qui ont toutes été accordées. Les trois appels seront entendus ensemble sur le fond à la Cour d'appel par un comité de cinq juges. Leur audition, au départ prévue pour avril 2020, a été reportée à octobre 2020 en raison de la pandémie. Ainsi, au 31 mars 2020, il y avait quatre affaires judiciaires en instance.

# Mesures de la performance

## Traitement efficace des dossiers

### **Engagements pour 2019-2020**

- 75 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours ouvrables qui suivent 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 qui suivent le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal
- 75 % des dossiers sont fermés dans les deux jours ouvrables qui suivent une décision finale

### **Réalisations en 2019-2020**

- 100 % des nouveaux dossiers ont été ouverts dans les deux jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal
- 80 % des confirmations de dépôt de demandes ont été envoyées aux parties dans les quatre jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal
- 100 % des dossiers ont été fermés dans les deux jours ouvrables suivant une décision finale

## Prise de décisions

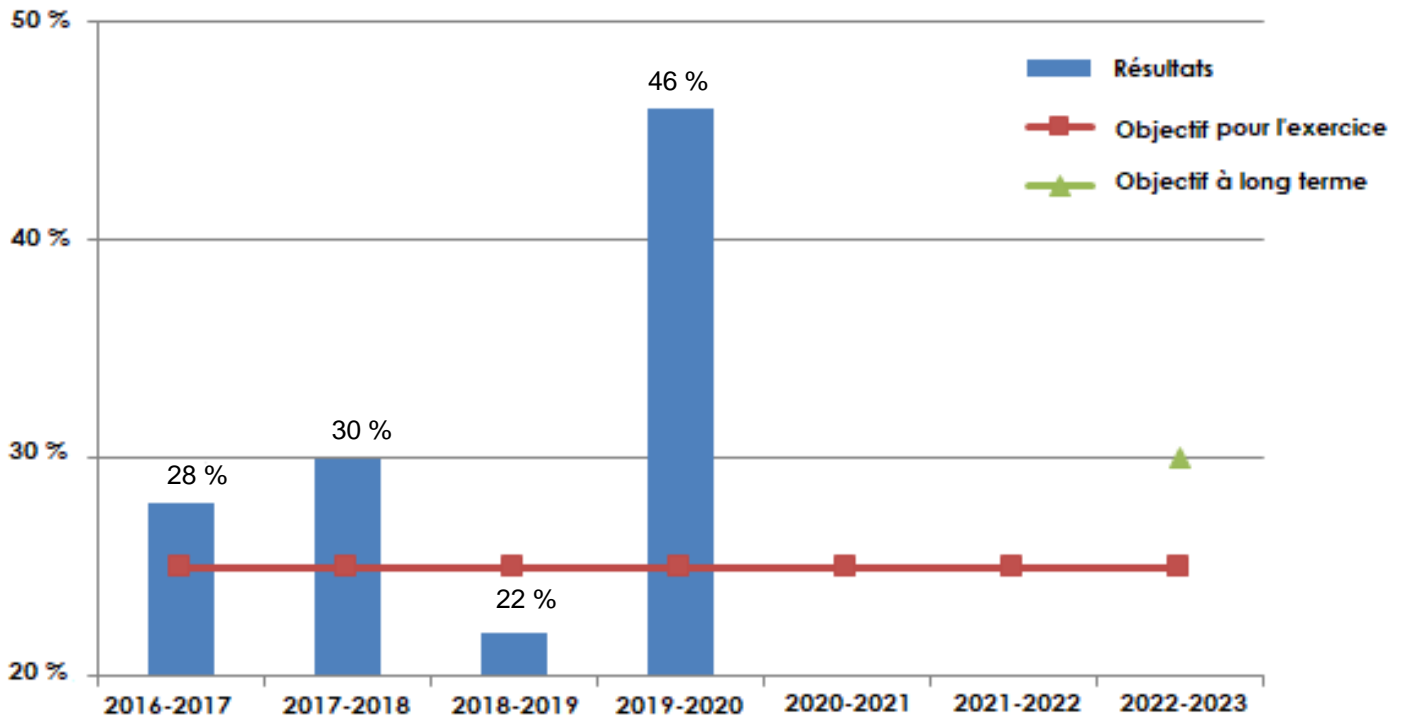
### **Engagements pour 2019-2020**

- 90 % des dossiers sont examinés par le président ou la vice-présidente dans les deux semaines qui suivent la date de réponse
- 50 % des cas pour lesquels a lieu une audience de gestion de cas obtiennent ainsi le règlement d'au moins une question en litige
- 25 % des cas en instance font l'objet d'une décision durant l'exercice

### **Réalisations en 2019-2020**

- 100 % des dossiers ont été examinés dans les deux semaines suivant la date de réponse
- 40 % des cas pour lesquels a lieu une audience de gestion de cas ont obtenu ainsi le règlement d'au moins une question en litige
- 46 % des cas en instance ont fait l'objet d'une décision durant l'exercice
- 80 % a été l'écart positif entre le nombre de cas ayant fait l'objet d'une décision durant l'exercice 2019-2020 et le nombre de demandes déposées.

Remarque : Le taux de décision et le temps requis pour arriver à une décision s'expliquent par la complexité des litiges en matière d'équité salariale, qui donnent rarement lieu à des règlements négociés. Les décisions ne surviennent donc presque toujours qu'après de longues audiences. Les avocates et avocats qui représentent les parties dans les affaires liées à l'équité salariale sont par ailleurs presque toujours les mêmes. L'établissement de la date des audiences est donc ralenti par le manque de disponibilité des avocates ou avocats, ainsi que des présidentes ou présidents et des membres qui siègent simultanément à d'autres tribunaux. De plus, plusieurs cas peuvent découler d'un même ordre ou être liés par ailleurs, ou encore rester en instance devant le Tribunal alors qu'ils font leur chemin devant les tribunaux en révision judiciaire ou en appel, ce qui joue aussi sur le taux de décision.



## Enquêtes de l'Ombudsman

Le Bureau de l'Ombudsman de l'Ontario a le pouvoir d'enquêter sur des plaintes contre le gouvernement de l'Ontario et les organismes qui en relèvent, y compris le Tribunal. En 2019-2020, aucune enquête n'a été entamée ou n'était en cours contre le Tribunal.

## Performance financière

Conformément au Cadre de délégation des pouvoirs de gestion financière du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, les pouvoirs de gestion financière sont délégués au président du Tribunal. Il incombe au président du Tribunal de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés de façon intègre et honnête. Le budget de fonctionnement du Tribunal fait partie des estimations et du processus de répartition des fonds du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, auquel le Tribunal est tenu de rendre compte chaque trimestre de ses dépenses engagées et prévues. La rémunération annuelle totale que le Tribunal a versée à des personnes nommées par décret s'est élevée à 281 331 \$. Le Tribunal a conclu une entente de partage des coûts pour les salaires avec la CRTO.

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

Compte	Prévisions - dépenses	Approbations du Conseil en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Chiffres réels en fin d'exercice	Écart (\$)	Écart (%)
Traitements et salaires	275,1		275,1	233,4	41,7	15,1
Avantages sociaux	39,7		39,7	19,9	19,8	50,0
ACDF						
Transports et communications	15,0	(0,1)	14,9	2,6	12,3	82,6
Services (y compris location-bail)	167,3		167,3	77,0	90,3	54,0
Fournitures et matériel	1,0		1,0	0,3	0,7	71,2
<b>Total partiel - ACDF</b>	<b>183,3</b>	<b>(0,1)</b>	<b>183,2</b>	<b>79,9</b>	<b>103,3</b>	<b>56,4</b>
<b>Total</b>	<b>498,1</b>	<b>(0,1)</b>	<b>498,0</b>	<b>333,2</b>	<b>164,8</b>	<b>33,1</b>

# Annexe A

## Nominations par décret

Les arbitres du Tribunal (présidente ou président, présidente suppléante ou président suppléant, vice-présidente ou vice-président et membres) sont tous nommés par décret par le lieutenant-gouverneur en conseil, et ce, pour une durée déterminée. Le tableau ci-dessous présente les arbitres du Tribunal en 2019-2020, la date de leur nomination, la date d'expiration de leur mandat et leur rémunération\*.

Nom	Date de nomination	Expiration du mandat	Rémunération annuelle
<b>Présidente et président</b>			
McKellar, Mary Anne	le 7 août 2013	le 1 <sup>er</sup> septembre 2019	72 962,00 \$
Ross, David	le 13 août 2019	le 12 mai 2020	101 445,00 \$
<b>Vice-présidentes et vice-président</b>			
Cavé, Johanne (à temps partiel)	le 31 octobre 2019	le 30 octobre 2021	788,00 \$
Kelly, Patrick M.	le 17 mai 2009	le 30 août 2019	16 202,29 \$
McGilvery, Roslyn	le 25 août 2015	le 3 décembre 2019	38 885,50 \$
Rowan, Caroline	le 2 juin 2010	le 16 septembre 2019	38 885,50 \$
<b>Membres à temps partiel (employeurs)</b>			
Bolton, Lori	le 13 septembre 2017	le 25 septembre 2022	2 265,50 \$
Burke, Ann	le 4 avril 2012	le 3 avril 2022	1 132,75 \$
Cook, William S.	le 13 septembre 2017	le 12 septembre 2019	0,00 \$
Greenside, Patricia	le 21 novembre 2019	le 30 novembre 2021	0,00 \$
Zabek, Carla	le 4 avril 2012	le 3 avril 2022	2 955,01 \$
<b>Membres à temps partiel (employés)</b>			
Harris, Irene	le 21 décembre 2012	le 20 décembre 2022	1 871,50 \$
Nielsen, Heino	le 13 septembre 2017	le 12 septembre 2019	0,00 \$
Phillips, Carol	le 15 août 2012	le 16 septembre 2022	3 940,00 \$
Roth, Stephen	le 12 décembre 2019	le 11 décembre 2021	0,00 \$

\* Le Tribunal a conclu avec la CRTO une entente de partage des coûts qui lui permet de réaliser des économies optimales. La rémunération des personnes nommées au Tribunal à temps plein est établie suivant une directive du Conseil de gestion du gouvernement. Les personnes faisant l'objet d'une nomination conjointe à temps plein au Tribunal et à la CRTO sont rémunérées par le Tribunal à raison de 25 % de leur salaire dans le cas des vice-présidentes ou vice-présidents et de 50 % de leur salaire dans le cas de la présidente ou du président; les salaires des autres personnes faisant l'objet d'une nomination conjointe sont entièrement pris en charge par la CRTO. La



rémunération réelle versée à quelqu'un peut être inférieure au maximum fixé par la directive du Conseil de gestion du gouvernement en raison de circonstances individuelles, par exemple une modification en cours d'exercice de la durée d'un mandat, la prise d'un congé de maladie ou d'un congé sans solde ou encore le fait qu'une personne faisant l'objet d'une nomination conjointe se consacre un certain temps aux activités d'un autre organisme. La rémunération des personnes nommées au Tribunal à temps partiel est basée sur le taux journalier établi par le Conseil de gestion du gouvernement. Ainsi, les rémunérations annuelles présentées dans le tableau ci-dessus reflètent les sommes réelles versées aux personnes concernées.

## Énoncé des responsabilités

Le rapport annuel du Tribunal pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars 2020 a été préparé sous ma direction, pour présentation au ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations diffusée par le Conseil de gestion du gouvernement.

Les comptes publics de l'Ontario sont des états financiers annuels, préparés conformément à l'article 13 de la *Loi sur le ministère du Trésor et de l'Économie*. Ils comprennent le rapport financier du gouvernement de l'Ontario, de même que l'ensemble des rapports financiers des ministères. Le Cadre de délégation des pouvoirs de gestion financière du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences délègue au Tribunal les pouvoirs de gestion de ses finances. Chaque année, le Tribunal atteste de l'inscription exacte et complète de toutes ses opérations aux comptes publics moyennant l'exécution d'un certificat de conformité.

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

- des états financiers vérifiés ou soumis au niveau approprié de certification externe
- une analyse de la performance opérationnelle
- une analyse de la performance financière
- les noms des personnes nommées au Tribunal, la durée de leur mandat et leur rémunération
- des mesures de la performance, les objectifs atteints ou non et les mesures de redressement prévues, le cas échéant

**Ce rapport porte sur l'exercice qui s'est écoulé du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.**

## Renseignements additionnels

**Appels locaux :** 416 326-7500

**Appels sans frais :** 1 877 339-3335

**Appels par des personnes  
malentendantes (ATS) :** 416 212-7036

**Télécopieur :** 416 326-7531

**Heures d'ouverture :** de 8 h 30 à 17 h

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

505, avenue University, 2<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario)  
M5G 2P1

Tous droits réservés © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2020