

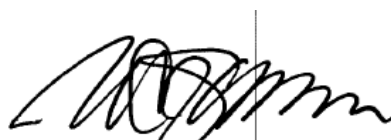
PROTOCOLE D'ENTENTE

entre :

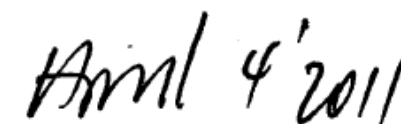
le MINISTRE DU TRAVAIL
(ci-après appelé le « ministre »)

et

**la PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE**
(ci-après appelée la « présidente »)



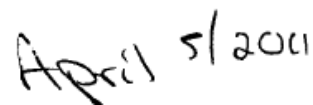
Charles Sousa
Ministre du Travail



Date



Diane Gee
Présidente
Tribunal de l'équité salariale



Date

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

1. AUTORITÉ LÉGISLATIVE ET MANDAT

- 1.1 La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 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, dans sa version modifiée (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 (le « Bureau »). Le Tribunal est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario. La Commission rend compte au ministre, et le ministre est responsable de la législation.
- 1.2 Une référence au Tribunal dans le présent protocole d'entente s'entend du Tribunal de l'équité salariale de la Commission de l'équité salariale. Une référence à la Commission s'entend du Bureau et du Tribunal. Une référence au Ministère s'entend du ministère du Travail, et une référence au sous-ministre s'entend du sous-ministre du Travail.
- 1.3 Lorsqu'une référence à la Commission impose une obligation à la présidente, celle-ci est uniquement responsable de s'assurer que le Tribunal respecte cette obligation, et elle n'est pas également responsable pour le Bureau. Il incombe au responsable de l'administration de la Commission de s'assurer que le Bureau respecte l'obligation.
- 1.4 En vertu du paragraphe 28(1) de la Loi, le Tribunal se compose d'un président, d'un ou de plusieurs vice-présidents et du nombre d'autres membres répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et des employés que le lieutenant-gouverneur en conseil juge approprié. Toutes ces personnes sont nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil pour maintenir le quorum exigé par la Loi pour le Tribunal.
- 1.5 La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes, en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Le Tribunal joue un rôle fondamental dans l'atteinte et le maintien de l'équité salariale en Ontario.
- 1.6 Le Tribunal est un tribunal indépendant chargé d'entendre et de trancher, de la manière la plus équitable et la plus rapide possible, les différends en matière

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

d'équité salariale en vertu de la Loi. Il a la compétence exclusive en vertu de la Loi pour déterminer toutes les questions de droit ou de fait associées aux affaires dont il est saisi. Ses décisions sont fondées sur la preuve et les observations qui lui sont présentées par les parties, ainsi que sur son interprétation et sa détermination de la loi et de la jurisprudence pertinentes.

- 1.7 En raison des fonctions qu'elle exerce et des intérêts en jeu, et aussi parce que la Couronne et le ministère comparaissent devant elle en tant que parties, l'indépendance du Tribunal est requise. L'indépendance fait référence à l'institution du Tribunal, ainsi qu'à chacun de ses membres. Aux fins des présentes, l'indépendance fait référence à l'indépendance du Tribunal et de ses membres dans le cadre de leurs décisions.

2. PROTOCOLE D'ENTENTE

2.1 Objet du protocole d'entente

2.1.1 Le présent protocole d'entente (le « PE ») a pour objet de clarifier la responsabilisation du Tribunal envers le ministre et le gouvernement de l'Ontario. Le présent PE définit également les attentes en ce qui concerne l'échange d'information et les relations de travail qui favorisent le respect des exigences en matière de responsabilisation, dans un cadre qui reconnaît l'indépendance du Bureau et du Tribunal l'un par rapport à l'autre et l'indépendance du Tribunal par rapport au ministère, tout en respectant le cadre législatif qui établit le Bureau et le Tribunal collectivement comme étant la « Commission ».

2.1.2 Le PE établit :

- le rôle du ministre, du sous-ministre, de la présidente et du directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario;
- l'indépendance du Tribunal par rapport au Bureau et au ministère et l'obligation de rendre compte du Tribunal envers le ministre;
- la gestion financière et les pratiques et arrangements administratifs destinés à assurer le fonctionnement efficient et efficace du Tribunal, y compris la dotation en personnel;
- la mesure dans laquelle les directives et lignes directrices du Conseil de gestion du gouvernement s'appliquent au Tribunal;

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- l'applicabilité des directives données conformément à la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* (la « LFPO »);
- les exigences en matière de déclaration;
- les rapports de responsabilisation, y compris les vérifications.

2.1.3 Le PE ne remplace pas les dispositions de toute loi régissant le Tribunal, ni ne vise à compromettre l'indépendance du Tribunal et de ses membres lorsqu'ils rendent leurs décisions. Le présent PE n'a pas pour effet de toucher, de modifier, de limiter ou d'entraver les responsabilités du ministre et du Tribunal. En cas de divergence entre le PE et une disposition de toute loi relative au Tribunal, la loi prévaut.

2.2 Durée de l'entente

2.2.1 Le présent PE entre en vigueur à la date à laquelle le ministre et la présidente (pour le Tribunal) signent le PE. Le PE demeurera en vigueur pendant cinq ans après la date de signature ou jusqu'à ce que les parties conviennent d'un nouveau PE.

2.3 Examen et modification

2.3.1 Le PE peut être examiné à la demande de l'une ou l'autre des parties et doit l'être si un nouveau ministre ou un nouveau président est nommé, si la loi régissant la Commission est modifiée ou abrogée, ou si toute autre modification importante de la Commission est envisagée.

3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le ministre

- 3.1 Le ministre est responsable du Tribunal devant le gouvernement de l'Ontario et représente le Tribunal au sein du Conseil des ministres et de ses comités, à l'Assemblée législative et devant les comités de l'Assemblée.
- 3.2 Le ministre rend compte à l'Assemblée législative de la façon dont le Tribunal remplit son mandat et observe les politiques administratives du gouvernement et, à cette fin, il doit faire rapport à l'Assemblée sur les activités du Tribunal.

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- 3.3 Le ministre rend compte de la coordination des divers organismes qui relèvent de sa compétence pour éviter le dédoublement des efforts ou un manque de cohérence entre les organismes.
- 3.4 Le ministre reconnaît que le Tribunal est une entité prévue par la loi qui exerce des pouvoirs et des fonctions selon son mandat défini par la loi. Le ministre reconnaît l'indépendance du Tribunal dans la conduite des instances dont il est saisi et des décisions qu'il rend, et il reconnaît que ces décisions doivent être prises de façon indépendante et impartiale et perçues comme telles par le public.
- 3.5 Le ministre est chargé d'évaluer si le Tribunal remplit son mandat défini par la loi et s'assure que les initiatives opérationnelles qui sont élaborées et mises en œuvre sont conformes au mandat du Tribunal prévu par la Loi.
- 3.6 Le ministre est responsable de formuler et d'apporter des modifications à la Loi.
- 3.7 Le ministre est responsable d'examiner et d'approuver le plan d'activités annuel du Tribunal, ainsi que l'affectation annuelle des ressources au Tribunal, conformément au processus annuel d'approbation budgétaire et d'affectation des ressources du ministère et du gouvernement.
- 3.8 Le ministre peut aussi exercer d'autres responsabilités établies par la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes du Conseil de gestion du gouvernement, et conformément à l'article 3.4 du présent PE.

La présidente

- 3.9 La présidente reconnaît que l'obligation de rendre compte au gouvernement de l'exécution du mandat du Tribunal est un principe fondamental à observer dans la gestion et l'administration du Tribunal. La présidente reconnaît que l'obligation du Tribunal de rendre compte au gouvernement de l'Ontario signifie qu'elle est directement responsable devant le ministre. La présidente doit faire preuve de leadership et donner une orientation stratégique au Tribunal, pour s'assurer que celui-ci remplit son mandat comme il est défini à l'article 1 du présent PE et conformément au plan d'activités approuvé.
- 3.10 La présidente rend compte au ministre du fait que le Tribunal assume les responsabilités qui lui sont attribuées ou déléguées en vertu de la Loi et de

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

toute autre loi applicable, et qu'il respecte toutes les lois applicables, les directives et lignes directrices du Conseil de gestion du gouvernement, les directives de communication du bureau du Conseil des ministres, les directives de la Commission de la fonction publique et le présent PE.

- 3.11 La présidente doit signer un certificat d'assurance annuel, qui comprend une attestation de la conformité du Tribunal avec les exigences obligatoires énoncées dans la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes du Conseil de gestion du gouvernement.
- 3.12 La présidente reconnaît que, pour que le ministre puisse s'acquitter des obligations énoncées dans le présent PE, le ministre doit être informé de l'existence ou de l'émergence de questions liées au mandat du Tribunal, et la présidente doit informer le ministre de ces questions dès leur émergence et de façon régulière, selon les besoins.
- 3.13 La présidente doit :
- i) veiller à ce que le Tribunal exerce ses fonctions conformément à la Loi et qu'il y ait un système de gestion des dossiers rapide, efficace et efficient relativement aux demandes d'audience pour régler des différends en vertu de la Loi;
 - ii) promouvoir l'uniformité, s'il y a lieu, et une prise de décision rapide et de grande qualité dans l'exécution de la fonction de règlement des différends;
 - iii) s'assurer que le Tribunal dispose d'un mécanisme efficace de gestion et d'évaluation du rendement des vice-présidents et des autres membres du Tribunal.
- 3.14 La présidente doit veiller à la préparation de politiques, de lignes directrices de procédure et de règles de pratique concernant la conduite des affaires du Tribunal et celle des audiences qui s'y tiennent.
- 3.15 La présidente doit s'assurer qu'un rapport des décisions du Tribunal est publié et distribué régulièrement et que le ministre reçoit copie de toutes les décisions du Tribunal, après que les parties ont été informées des décisions les concernant.

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- 3.16 La présidente doit s'assurer qu'un rapport annuel du Tribunal est préparé, qui sera intégré au rapport annuel de la Commission, conformément à la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes.
- 3.17 La présidente doit évaluer le rendement des vice-présidents et des autres membres en fonction des mesures de rendement de l'organisme et faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'ils reçoivent une orientation et une formation appropriées.
- 3.18 La présidente doit consulter le président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et le président de la Commission des relations de travail de l'Ontario au sujet de l'utilisation de décideurs nommés conjointement et de services partagés.
- 3.19 La présidente agit comme responsable de l'éthique pour les vice-présidents et les autres membres du Tribunal en vertu de la LFPO, comme il est décrit à l'article 5.7 du présent PE.
- 3.20 La présidente veille à ce que les vice-présidents et les autres membres du Tribunal, ainsi que tout le personnel qui pourrait être engagé, connaissent bien les règles relatives aux conflits d'intérêts qui s'appliquent en vertu de la LFPO. Si le Tribunal décide d'adopter ses propres règles relatives aux conflits d'intérêts plutôt que celles de la LFPO, le Tribunal remettra au sous-ministre une copie des règles relatives aux conflits d'intérêts proposées avant de les soumettre à l'approbation du commissaire aux conflits d'intérêts.
- 3.21 La présidente veille également à ce que les vice-présidents et les autres membres du Tribunal, ainsi que tout le personnel qui pourrait être engagé, soient au courant de leurs droits et obligations en vertu de la LFPO en ce qui a trait aux activités politiques et à la divulgation d'actes répréhensibles et aux enquêtes sur de tels actes.
- 3.22 En consultation avec le président de la Commission des relations de travail de l'Ontario et le sous-ministre ou son délégué, la présidente doit participer au contrat de rendement et à l'évaluation du rendement du

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario en fonction des objectifs et des besoins du Tribunal.

Le sous-ministre

- 3.23 Le sous-ministre s'assure que le ministère fournit au Tribunal les services administratifs, financiers, de ressources humaines et de soutien aux technologies de l'information prévus dans le présent PE, et s'engage également envers le ministre à ce que le soutien ou les services fournis au Tribunal soient de la même qualité et respectent les mêmes normes que les services fournis à ses propres divisions et directions.
- 3.24 Le sous-ministre est chargé de faire ce qui suit et d'en rendre compte au ministre : examiner le plan d'activités du Tribunal; veiller à la conformité du Tribunal avec les directives et lignes directrices applicables du Conseil de gestion du gouvernement et du ministère des Finances, les directives de la Commission de la fonction publique, les règles relatives aux conflits d'intérêts et les directives de communication du bureau du Conseil des ministres; s'assurer que le ministre est au courant de tout ajout ou de toute modification aux politiques ou aux initiatives opérationnelles du Tribunal touchant le mandat du Tribunal; conseiller le ministre sur les questions et les initiatives d'importance du Tribunal qui sont pertinentes eu égard au mandat du Tribunal; et informer le ministre des exigences des directives et lignes directrices applicables du Conseil de gestion du gouvernement et du ministère des Finances, des directives de la Commission de la fonction publique, des règles relatives aux conflits d'intérêts et des directives de communication du bureau du Conseil des ministres.
- 3.25 Au nom du ministre et en accord avec lui, le sous-ministre évalue si le Tribunal remplit son mandat défini par la loi et recommande des moyens de régler toute question ou tout problème défini comme faisant obstacle à l'exécution du mandat du Tribunal.
- 3.26 Le sous-ministre est chargé de fournir un cadre pour évaluer si les processus et les objectifs de planification d'activités et d'évaluation du rendement du Tribunal sont élaborés et mis en œuvre conformément aux politiques gouvernementales approuvées.

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- 3.27 Le sous-ministre s'assure du respect de toutes les exigences en matière de responsabilisation et de déclaration énoncées dans le présent PE.
- 3.28 Le sous-ministre ou son délégué s'assure de l'établissement du contrat de rendement du directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario, en fonction des consultations menées avec le président de la Commission des relations de travail de l'Ontario et la présidente, qui tient compte des objectifs de la Commission des relations de travail de l'Ontario et du Tribunal, des priorités du gouvernement, des directives du Conseil de gestion du gouvernement et des autres directives de politiques générales ou ministérielles qui s'appliquent.

Le sous-ministre ou son délégué est responsable d'approuver l'évaluation du rendement du directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario, selon les commentaires et les recommandations du président de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario

- 3.29 En vertu de la LFPO, des pouvoirs en matière de ressources humaines ont été délégués au directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario, comme le décrit l'article 5.5 du présent PE.
- 3.30 En vertu de la LFPO, le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario agit comme responsable de l'éthique des fonctionnaires du Tribunal, autres que les personnes nommées par le gouvernement, comme le décrit l'article 5.7 du présent PE. Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario veille à ce que tout le personnel du Tribunal connaisse bien les règles relatives aux conflits d'intérêts et sensibilise le personnel du Tribunal au respect de l'éthique, conformément à l'article 64 de la LFPO.

4. ÉCHANGE D'INFORMATION

- 4.1 Le ministre et la présidente reconnaissent que l'échange d'information en temps opportun concernant le fonctionnement et l'administration du Tribunal est essentiel pour :

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- i) permettre au ministre de rendre compte du Tribunal devant l'Assemblée législative;
- ii) permettre aux parties de s'acquitter de leurs responsabilités respectives;
- iii) s'assurer que les initiatives opérationnelles du Tribunal respectent les orientations stratégiques du gouvernement de l'Ontario, par exemple, qu'elles obéissent aux normes du gouvernement en matière de fonction publique de grande qualité.

4.2 Le ministre et la présidente se réuniront à intervalles réguliers et selon les besoins pour :

- i) aborder les questions liées à l'exécution du mandat du Tribunal;
- ii) examiner les sujets couverts dans le présent PE;
- iii) parler des initiatives et des questions qui touchent les groupes de parties prenantes communs du Tribunal et du ministère;
- iv) s'assurer que les initiatives opérationnelles qui sont élaborées et mises en œuvre sont conformes au mandat du Tribunal établi par la loi;
- v) discuter de toute autre question jugée appropriée.

4.3 Le sous-ministre doit rencontrer la présidente à intervalles réguliers et selon les besoins, pour discuter des sujets d'importance pour le Tribunal et le ministère, comme les services fournis au Tribunal par le ministère, la mise en œuvre des politiques ministérielles et les questions liées au fonctionnement efficace du Tribunal, et pour examiner des sujets couverts dans le présent PE.

4.4 La présidente doit tenir le ministre au courant de toutes les activités prévues, ainsi que des questions ou activités qui touchent ou dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elles touchent le ministre dans l'exercice de ses responsabilités, y compris des questions touchant le Tribunal qui sont importantes pour le ministère, et tenir le sous-ministre informé de toutes les questions liées au fonctionnement des programmes.

4.5 Dans la mesure du possible, le ministère doit consulter le Tribunal, selon les besoins, lorsque des initiatives sont entreprises pour modifier la Loi ou les règlements, qui pourraient avoir des répercussions sur le mandat ou le fonctionnement du Tribunal. Cet engagement comprend une consultation,

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

dans la mesure du possible, sur tout examen du mandat du Tribunal ou toute étude d'autres moyens de prestation de ses services. Le ministre doit informer la présidente des décisions du gouvernement de l'Ontario qui touchent l'administration des activités du Tribunal.

- 4.6 Le ministre et la présidente doivent se consulter au sujet de la publication, dans les médias ou ailleurs, de toute politique ou initiative opérationnelle.
- 4.7 Le ministre et la présidente doivent s'échanger rapidement l'information relative à toute question touchant les activités du Tribunal ou pouvant exiger l'attention du ministre. Cela peut comprendre des questions qui :
- i) ont d'importantes répercussions sur des clients ou des parties prenantes;
 - ii) soulèvent des questions à l'Assemblée législative ou qui sont soulevées par les médias ou les parties prenantes;
 - iii) exigent des rapports au Conseil des ministres, au Conseil du Trésor/Conseil de gestion du gouvernement, à d'autres sous-comités du Conseil des ministres ou à d'autres organismes gouvernementaux.
- 4.8 Le sous-ministre doit informer la présidente des politiques ministérielles et gouvernementales qui s'appliquent au Tribunal, comme les politiques financières, administratives, de ressources humaines et autres politiques ministérielles, y compris les politiques concernant les services en français, l'accès à l'information, le harcèlement en milieu de travail et l'égalité des chances.
- 4.9 La présidente doit consulter le ministre avant d'amorcer la préparation ou la publication de tout document public comme les règles de pratique ou le guide des audiences.

5. GESTION ET ADMINISTRATION

5.1 Classification et dotation de l'organisme

- 5.1.1 Le Tribunal est classé comme un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario selon les dispositions de la directive sur l'établissement et

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

l'obligation de rendre compte des organismes. En conséquence, le Tribunal est assujéti à toutes les directives et lignes directrices du Conseil de gestion du gouvernement et du bureau du Conseil des ministres qui s'appliquent aux organismes décisionnels, y compris toute modification de ces directives et lignes directrices en vigueur à la date de signature du présent PE, ou toute directive ou ligne directrice entrant en vigueur après cette date.

- 5.1.2 Le Tribunal reçoit des fonds du Trésor conformément au Budget des dépenses du ministère, selon une affectation de crédits autorisée par l'Assemblée législative. En conséquence, le Tribunal est assujéti à toutes les politiques, directives et lignes directrices du ministère des Finances.
- 5.1.3 Le Tribunal est établi à titre d'organisme public rattaché à la Commission en vertu de la LFPO. À l'exception des personnes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil en vertu de la Loi, le personnel désigné pour travailler au Tribunal est nommé en vertu de la partie III de la LFPO et reçoit tous les droits et avantages prévus par cette Loi et toute convention collective pertinente. La gestion de ce personnel est assujéti aux directives et lignes directrices du Conseil de gestion du gouvernement, aux directives de la Commission de la fonction publique, aux autres politiques et procédures gouvernementales concernant les ressources humaines, ainsi qu'à l'ensemble des conventions collectives ou des autres lois ou règlements applicables.
- 5.1.4 L'annexe A, qui fait partie du présent protocole d'entente, dresse la liste des directives du Conseil de gestion du gouvernement, de la Commission de la fonction publique et du ministère des Finances qui s'appliquent. Le Tribunal doit se conformer à toutes les directives du Conseil de gestion du gouvernement, de la Commission de la fonction publique et du ministère des Finances qui s'appliquent aux organismes décisionnels et aux anciens organismes, conseils et commissions de l'annexe 1, qu'elles soient ou non mentionnées expressément à l'annexe A.
- 5.1.5 L'annexe B, qui fait partie du présent protocole d'entente, contient la liste des lois qui s'appliquent au Tribunal. Le Tribunal doit se conformer à toutes les lois applicables, qu'elles soient ou non mentionnées expressément à l'annexe B.
- 5.1.6 La présidente, un ou plusieurs vice-présidents et d'autres membres du Tribunal répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et des

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

employés en vertu du paragraphe 28(1) de la Loi, sont nommés par décret par le lieutenant-gouverneur en conseil.

- 5.1.7 En vertu du paragraphe 28(2) de la Loi, le lieutenant-gouverneur en conseil doit désigner un des vice-présidents à titre de président suppléant, et lorsque le président suppléant doit agir à ce titre, il est responsable des questions confiées à la présidente du Tribunal, conformément au présent PE. En l'absence d'une désignation par le lieutenant-gouverneur en conseil, la présidente doit désigner par écrit un vice-président à titre de président suppléant aux fins du présent PE.
- 5.1.8 La présidente doit aviser le ministre des postes vacants. Les nominations doivent être faites conformément au processus de nomination ou de renouvellement de nomination des vice-présidents et des autres membres établi par le Conseil de gestion du gouvernement.
- 5.1.9 Les membres du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario nommés en vertu du *Code des droits de la personne*, et les membres de la Commission des relations de travail de l'Ontario nommés en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* peuvent faire l'objet d'une nomination conjointe en tant que vice-présidents du Tribunal.
- 5.1.10 À l'heure actuelle, le Tribunal ne compte pas d'autre personnel que les personnes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil en vertu du paragraphe 28(1) de la Loi.

5.2 Soutien administratif

- 5.2.1 À l'heure actuelle, le Tribunal ne compte pas de personnel administratif. Le Tribunal reçoit du soutien administratif du ministère, de la Commission des relations de travail de l'Ontario et dans le cadre de l'entente de partage de bureaux et de services partagés décrite à l'article 5.8 du présent PE.
- 5.2.2 Le Tribunal et le ministère conviennent d'éviter, dans la mesure du possible, la duplication des services, en tenant compte du besoin de refléter et de préserver l'indépendance du Tribunal.

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

5.2.3 Le sous-ministre est responsable de négocier les services administratifs qui doivent être fournis au Tribunal par l'intermédiaire de Services communs de l'Ontario.

5.2.4 À la demande du ministre ou du sous-ministre, la présidente doit transmettre des données précises et d'autres renseignements dont le ministère peut avoir besoin, de temps à autre, pour fournir au Tribunal des services administratifs, financiers, de ressources humaines et de soutien aux technologies de l'information.

5.3 Services juridiques

5.3.1 Le Tribunal peut obtenir les services juridiques d'un avocat de la Commission des relations de travail de l'Ontario, au besoin.

5.3.2 Le Tribunal peut obtenir une aide juridique externe, au besoin. Le cas échéant, le Tribunal doit agir conformément à l'annexe C : « Utilisation et obtention de services juridiques externes » et à la politique opérationnelle du ministère du Procureur général en matière d'acquisition et d'utilisation de services juridiques.

5.4 Exigences du Conseil de gestion du gouvernement

5.4.1 À titre d'organisme du gouvernement, le Tribunal doit agir conformément aux principes de gestion du gouvernement de l'Ontario. Ces principes comprennent un comportement conforme à l'éthique, une utilisation prudente, efficace et licite des ressources publiques, l'optimisation des ressources, un service au public de grande qualité, la justice et l'équité, ainsi que l'ouverture et la transparence dans la mesure permise par la directive de gestion ministérielle de 1997 du Conseil de gestion du gouvernement.

5.4.2 Conformément à la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes et au paragraphe 33(5) de la Loi, le responsable de l'administration de la Commission doit soumettre à l'examen du ministre un rapport annuel sur les activités et affaires de la Commission. Le Tribunal doit faire état de ses activités chaque année dans le rapport annuel de la Commission. Le Tribunal doit également préparer et soumettre au ministre un plan d'activités annuel. Les renseignements contenus dans le plan

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

d'activités annuel peuvent être ajoutés à la présentation du plan budgétaire annuel du ministère.

5.4.3 La partie du rapport annuel portant sur le Tribunal doit comprendre un rapport sur les mesures et indicateurs de rendement et les initiatives de service à la clientèle du Tribunal.

5.4.4 La présidente doit s'assurer que les questions relatives à des conflits d'intérêts touchant les vice-présidents et les autres membres du Tribunal sont traitées conformément aux directives et lignes directrices du Conseil de gestion du gouvernement sur les personnes nommées par le gouvernement.

5.5 Délégation de ressources financières et humaines

5.5.1 Tous les employés qui sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du Tribunal peuvent être nommés en vertu de la LFPO pour travailler au sein du Bureau, conformément au paragraphe 27(3) de la Loi. En raison de l'entente de partage de bureaux et de services partagés conclue par le Tribunal et du soutien administratif fourni par la Commission des relations de travail de l'Ontario, comme il est décrit à l'article 5.8 du présent PE, il n'est pas nécessaire, à l'heure actuelle, de désigner des employés pour travailler au Tribunal.

5.5.2 En vertu de la LFPO, la Commission de la fonction publique a délégué au directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario des pouvoirs en matière de ressources humaines.

5.5.3 Les modalités des pouvoirs délégués en matière de ressources humaines sont précisées dans le document de délégation de la Commission de la fonction publique daté du 20 juillet 2007, intitulé « Délégation de pouvoirs et de fonctions à des particuliers prescrits ou à des présidents et sous-ministres à l'égard des fonctionnaires nommés par la Commission pour travailler dans un organisme public qui lui est rattaché », dans sa version modifiée de temps à autre. Toute délégation est conditionnelle à l'exercice des pouvoirs délégués définis dans les présentes.

5.5.4 En vertu de la LFPO, le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario a subdélégué ses pouvoirs en matière de ressources humaines aux fonctionnaires du Tribunal de niveau gestionnaire ou supérieur,

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

conformément à un document de subdélégation signé en août 2007. Le document de subdélégation peut être modifié de temps à autre.

- 5.5.5 La présidente doit s'assurer que les particuliers au Tribunal à qui l'on a délégué ou subdélégué des pouvoirs en matière de ressources humaines seront responsables devant la Commission de la fonction publique ou la personne qui a subdélégué les pouvoirs, selon le cas, et qu'ils exerceront ces pouvoirs conformément à toute loi, directive ou politique pertinente, ainsi qu'au mandat du Tribunal, et selon les paramètres des pouvoirs délégués.
- 5.5.6 Le cadre financier établi pour le Tribunal est énoncé dans le cadre de travail sur la délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, appelé le « document de délégation ». Toute référence au document de délégation dans le présent PE comprend les modifications qui peuvent y être apportées après l'entrée en vigueur du présent PE.
- 5.5.7 Le sous-ministre a, au su du responsable de l'administration, délégué ses pouvoirs financiers à la présidente, conformément au document de délégation.
- 5.5.8 Les modalités des pouvoirs délégués sont précisées dans le document de délégation, et toute délégation est conditionnelle à l'exercice des pouvoirs délégués qui y sont définis.
- 5.5.9 La présidente doit exercer les pouvoirs qui lui ont été délégués conformément aux objectifs opérationnels et au mandat du Tribunal et selon les paramètres énoncés dans le document de délégation.
- 5.5.10 La présidente rend compte au sous-ministre du respect du document de délégation et s'assure que le Tribunal respecte le budget approuvé qui lui est alloué pour l'exécution de son mandat.
- 5.5.11 Les procédures financières et comptables de la Commission doivent être conformes aux directives et lignes directrices du ministère des Finances et du Conseil de gestion du gouvernement.
- 5.5.12 Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario rend compte au sous-ministre ou à son délégué de la gestion et de la supervision du personnel du Tribunal, lorsque du personnel est engagé,

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

conformément aux directives et lignes directrices du Conseil de gestion du gouvernement, aux directives de la Commission de la fonction publique, y compris la directive sur la gouvernance et la responsabilisation en matière de gestion des ressources humaines et la liste des responsabilités en matière de ressources humaines du ministère. Le directeur/greffier est responsable de la gestion des ressources humaines, y compris la gestion des talents et d'autres programmes. Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario assume la responsabilité finale devant la Commission de la fonction publique des fonctions de gestion des ressources humaines que lui a déléguées la Commission de la fonction publique. Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario doit exercer ce pouvoir en appui à la responsabilité de la présidente de diriger les affaires du Tribunal dans le cadre de son mandat.

5.5.13 La présidente doit soumettre toute question importante liée aux ressources humaines à l'attention du responsable de l'administration du ministère ou du directeur de la direction responsable de prodiguer des conseils stratégiques sur les ressources humaines au sein du ministère, que le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario exerce ou ait exercé ou non un pouvoir délégué.

5.6 Accès à l'information et protection de la vie privée

5.6.1 Le ministre a délégué à la présidente l'ensemble de ses pouvoirs et fonctions en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (la « LAIPVP ») en ce qui concerne le Tribunal, conformément à un document de délégation daté du 11 décembre 2008, dans sa version modifiée de temps à autre. La présidente reconnaît que le ministre assume la responsabilité finale devant l'Assemblée législative de la conformité avec la LAIPVP.

5.6.2 Si le Tribunal ou la présidente apprend l'existence d'une infraction, d'une infraction potentielle ou d'une allégation d'infraction à la LAIPVP, il doit le signaler au Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée du ministère, qui pourra l'aider à évaluer l'infraction, l'infraction potentielle ou l'allégation d'infraction. Le Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée peut faire rapport de l'infraction, de l'infraction potentielle ou de l'allégation d'infraction au Bureau du directeur

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

général de l'information et de la protection de la vie privée, au ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs, s'il y a lieu.

5.6.3 Le Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée du ministère doit coordonner une réunion annuelle avec le Tribunal et la présidente, afin d'examiner les pratiques de gestion de la vie privée et de l'accès à l'information du Tribunal et toute question liée à l'application et à l'administration de la LAIPVP.

5.7 Rôle et responsabilité du responsable de l'éthique en vertu de la LFPO

5.7.1 Les parties reconnaissent que l'article 5.7 a pour objet d'améliorer l'uniformité des décisions sur les conflits d'intérêts, les activités politiques et la divulgation d'actes répréhensibles dans la fonction publique de l'Ontario.

5.7.2 Le responsable de l'éthique des fonctionnaires du Tribunal est la personne prescrite dans le Règlement de l'Ontario 147/10 pris en vertu de la LFPO. À l'heure actuelle, le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario agit comme responsable de l'éthique des fonctionnaires du Tribunal, autres que les personnes nommées par le gouvernement. La présidente reçoit de temps à autre des rapports du responsable de l'éthique au sujet de l'application continue du présent article.

5.7.3 Le responsable de l'éthique reçoit et évalue les requêtes ou avis liés à des conflits d'intérêts et les demandes, requêtes ou avis relatifs à des activités politiques ou à la divulgation d'actes répréhensibles, et prend des décisions à ce sujet.

5.7.4 Dans le cadre de l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés en tant que responsable de l'éthique en vertu de la LFPO, le responsable de l'éthique s'assure du respect de la LFPO et de la directive sur la divulgation des actes répréhensibles du Conseil de gestion du gouvernement.

5.7.5 À la réception d'une demande ou d'un avis lié à un conflit d'intérêts ou d'une demande, d'une requête ou d'un avis relatif à des activités politiques, le responsable de l'éthique remettra une copie de la demande, de la requête ou de l'avis à la direction responsable de prodiguer des conseils stratégiques

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

sur les ressources humaines au ministère (la Direction des ressources humaines ou « DRH »), qui l'aidera à mener toute enquête nécessaire. La DRH peut remettre au responsable de l'éthique un rapport contenant ou non des recommandations et en envoyer une copie au sous-ministre. Une fois qu'il a pris une décision à l'égard de la requête, de l'avis ou de la demande ou qu'il a fait une recommandation au commissaire aux conflits d'intérêts, le responsable de l'éthique remet au sous-ministre une copie de sa décision ou de sa recommandation, selon le cas. Le responsable de l'éthique communiquera à la DRH toute décision prise ou orientation donnée par le commissaire aux conflits d'intérêts.

- 5.7.6 S'il ouvre une enquête sans avoir reçu de demande, de requête ou d'avis relatif à un conflit d'intérêts ou à des activités politiques, le responsable de l'éthique en informera la DRH, qui l'aidera à mener toute enquête nécessaire. La DRH peut remettre au responsable de l'éthique un rapport contenant ou non des recommandations et en envoyer une copie au sous-ministre. Une fois qu'il a pris une décision à l'égard de l'objet de l'enquête ou qu'il a fait une recommandation au commissaire aux conflits d'intérêts, le responsable de l'éthique remet au sous-ministre une copie de sa décision ou de sa recommandation, selon le cas. Le responsable de l'éthique communiquera à la DRH toute décision prise ou orientation donnée par le commissaire aux conflits d'intérêts.
- 5.7.7 Le responsable de l'éthique est assujéti à la directive sur la divulgation des actes répréhensibles du Conseil de gestion du gouvernement, qui exige qu'il et toute autre personne engagée dans la conduite ou l'administration du processus de divulgation d'actes répréhensibles, s'assurent que le processus est juste, rapide et aussi confidentiel que possible.
- 5.7.8 Le responsable de l'éthique remettra à la DRH une copie de la divulgation d'actes répréhensibles, à moins qu'il n'estime pas approprié de le faire en raison de la nature des actes répréhensibles. S'il ne remet pas de copie de la divulgation d'actes répréhensibles à la DRH, le responsable de l'éthique avisera la DRH de la divulgation et lui en fournira un résumé, dans la mesure qu'il considère appropriée. Par exemple, le responsable de l'éthique peut décider de ne pas révéler de renseignements identificatoires sur le ou les auteurs de la divulgation.

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- 5.7.9 La DRH peut aider à évaluer la divulgation et préparer un rapport contenant ou non des recommandations à l'intention du responsable de l'éthique. Si la DRH prépare un rapport, elle doit en remettre une copie au sous-ministre. Après qu'il a traité la divulgation, avec ou sans l'aide de la DRH, le responsable de l'éthique remettra au sous-ministre un rapport décrivant la nature de la divulgation d'actes répréhensibles, la façon dont elle a été traitée et la décision qui a été prise, avec ou sans renseignements personnels identificatoires, selon ce qu'il considère approprié.
- 5.7.10 S'il reçoit de l'information sur une divulgation d'actes répréhensibles faite directement au commissaire à l'intégrité ou toute communication ou recommandation du commissaire à l'intégrité concernant la divulgation, le responsable de l'éthique fournira à la DRH autant de renseignements que possible sur la divulgation ou la recommandation qu'il considère approprié. La DRH peut remettre au responsable de l'éthique un rapport contenant ou non des recommandations et en envoyer une copie au sous-ministre. S'il remet un rapport au commissaire à l'intégrité, le responsable de l'éthique en fournira également une copie au sous-ministre, avec ou sans renseignements personnels identificatoires, selon ce qu'il considère approprié. Le responsable de l'éthique communiquera également au sous-ministre l'information relative à toute enquête ou toute recommandation du commissaire à l'intégrité dont il prend connaissance, avec ou sans renseignements personnels identificatoires, selon ce qu'il considère approprié.
- 5.7.11 La présidente agit comme responsable de l'éthique pour les vice-présidents et les autres membres du Tribunal. Si la présidente reçoit une divulgation d'actes répréhensibles de l'une de ces personnes, ou qu'elle apprend le dépôt d'une divulgation d'actes répréhensibles auprès du commissaire à l'intégrité, la présidente en avisera le ministre, s'il y a lieu, et lui fournira autant d'information sur la divulgation qu'elle le juge approprié dans les circonstances. La présidente informera le ministre, s'il y a lieu, du résultat de la divulgation d'actes répréhensibles.
- 5.7.12 La présidente avisera le ministre, s'il y a lieu, lorsqu'elle fait une divulgation d'actes répréhensibles au commissaire aux conflits d'intérêts ou au commissaire à l'intégrité, en donnant autant de renseignements sur la divulgation qu'elle le juge approprié dans les circonstances. La présidente

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

informera le ministre, s'il y a lieu, du résultat de la divulgation d'actes répréhensibles.

5.7.13 Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario avisera le sous-ministre, s'il y a lieu, lorsqu'il fait une divulgation d'actes répréhensibles au commissaire aux conflits d'intérêts ou au commissaire à l'intégrité en sa qualité de responsable de l'éthique, en donnant autant de renseignements sur la divulgation qu'il le juge approprié dans les circonstances. Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario informera le sous-ministre, s'il y a lieu, du résultat de la divulgation d'actes répréhensibles. Le directeur/greffier de la Commission des relations de travail de l'Ontario informera également le sous-ministre lorsqu'il dépose des demandes, des requêtes ou des avis relatifs à des conflits d'intérêts ou à des activités politiques auprès du commissaire aux conflits d'intérêts, et remettra au sous-ministre une copie de ces demandes, requêtes ou avis et l'informera de leur résultat.

5.8 Partage de bureaux et services partagés

5.8.1 Le Tribunal a conclu avec la Commission des relations de travail de l'Ontario, le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario une entente de partage de bureaux et de services partagés datée du mois d'avril 2007. L'entente prévoit le partage de services communs, y compris les services de réception, de planification de salles d'audience et de réunion, de sécurité, de bibliothèque, de salle de courrier et d'impression.

5.8.2 Le ministère doit être consulté et avoir la possibilité de donner des conseils et du soutien au Tribunal dans le cadre de l'application continue de l'entente de partage de bureaux et de services partagés.

5.8.3 De plus, la Commission des relations de travail de l'Ontario fournit au Tribunal des services administratifs, conformément à un protocole d'entente conclu avec le responsable de l'administration du ministère daté du 12 octobre 2004.

5.8.4 La présidente peut conclure d'autres lettres d'entente ou ententes de service avec les présidents des autres organismes désireux de partager des bureaux,

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

afin de préciser les modalités régissant les installations, les ressources et les actifs partagés.

- 5.8.5 La présidente, au nom du Tribunal, et le ministère doivent assurer une séparation appropriée des budgets et des dépenses correspondant aux comptes financiers distincts, en tenant compte du fait que les coûts du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail sont imputés au Fonds de l'assurance de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, et que les coûts du Tribunal et des autres organismes gouvernementaux qui partagent des bureaux sont imputés aux fonds du Trésor du gouvernement.

6. EXIGENCES FINANCIÈRES

6.1 Plan d'activités et mesure du rendement

- 6.1.1 La présidente doit examiner les exigences du budget annuel et le plan d'activités du Tribunal et s'assurer que le plan d'activités est soumis à l'examen et à l'approbation du ministre dans les délais prescrits par la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes.
- 6.1.2 Les renseignements contenus dans le plan d'activités du Tribunal peuvent faire partie de la présentation du plan budgétaire annuel du ministère et doivent refléter les orientations stratégiques générales du ministère. Chaque année, le ministre doit informer la présidente des priorités et des orientations gouvernementales et ministérielles à intégrer au plan d'activités.
- 6.1.3 Le plan d'activités du Tribunal doit respecter la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes et :
- i) décrire les stratégies que le Tribunal entend adopter pour remplir son mandat en vertu de toutes les lois qui lui confèrent des pouvoirs ou des obligations;

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- ii) indiquer les niveaux de ressources et les dépenses de l'année précédente, les dépenses prévues pour l'année en cours et le budget proposé pour la prochaine année;
- iii) présenter le rendement proposé du Tribunal et les mesures, normes, objectifs et engagements en matière de qualité des services, de même que les résultats attendus pendant la prochaine année;
- iv) décrire les initiatives de service à la clientèle que le Tribunal propose de mener pendant la prochaine année, y compris une stratégie de gestion des dossiers;
- v) renfermer des plans exhaustifs sur les ressources humaines, les flux de trésorerie et les technologies de l'information, qui tiennent compte des objectifs de rendement, des initiatives de service à la clientèle et des stratégies d'affaires;
- vi) énoncer les objectifs de rendement du Tribunal en ce qui concerne le nombre de demandes reçues, d'audiences tenues et de décisions rendues par le Tribunal;
- vii) inclure une évaluation du risque et un plan de gestion du risque conformes à la directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes, afin d'évaluer les risques, de monter et de tenir à jour les dossiers nécessaires et d'en faire rapport au Conseil du Trésor/Conseil de gestion du gouvernement.

6.1.4 La présidente doit préparer et soumettre tout rapport exigé en vertu de toute loi applicable ou par le ministre, conformément aux pratiques établies et dans les délais prescrits par le ministère.

6.1.5 Le Tribunal doit remettre au ministère des rapports sur la mise en œuvre de son plan d'activités chaque trimestre ou selon les besoins.

6.2 Dispositions en matière de vérification

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

- 6.2.1 Le Tribunal est assujéti à un examen périodique et à des vérifications de l'optimisation des ressources par le vérificateur général de l'Ontario en vertu de la *Loi sur le vérificateur général* ou par la Division de la vérification interne de l'Ontario.
- 6.2.2 La Division de la vérification interne de l'Ontario peut également effectuer une vérification interne si elle est autorisée à le faire par le Comité de vérification du ministère ou par le Comité de vérification générale.
- 6.2.3 Indépendamment de toute vérification décrite aux articles 6.2.1 et 6.2.2, le ministre peut exiger que le Tribunal soit vérifié par un vérificateur indépendant.
- 6.2.4 La présidente peut demander au sous-ministre de prendre les mesures nécessaires pour effectuer une vérification indépendante des opérations financières ou des contrôles de gestion du Tribunal, aux frais du Tribunal.
- 6.2.5 Le Tribunal doit fournir les renseignements, documents et accès nécessaires à la conduite de toute vérification.
- 6.2.6 Le Tribunal remettra rapidement une copie de tous les rapports de vérification au ministre, au sous-ministre et au ministre des Finances. Le Tribunal remettra également une copie de sa réponse au rapport de vérification et aux recommandations qui y sont formulées. Le Tribunal informera le ministre annuellement au sujet de toute recommandation laissée en suspens relativement à une vérification.

7.0 AUTRES FACTEURS À PRENDRE EN COMPTE

7.1 Gestion des situations d'urgence

- 7.1.1 En tant qu'organisme décisionnel du gouvernement, la Commission est assujétié aux directives et lignes directrices applicables du Conseil de gestion du gouvernement et du plan d'urgence du ministère mandaté par la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* (la « LPCGSU »), y compris le plan de continuité des activités du ministère pour le centre-ville de Toronto. En conséquence, la Commission et le ministère conviennent de conclure et de maintenir les accords nécessaires

PROTOCOLE D'ENTENTE

Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

pour assurer la continuité des services de la Commission s'il survient une urgence correspondant à la définition donnée dans la LPCGSU.

7.2 *Charte des droits environnementaux*

7.2.1 La Commission reconnaît et appuie l'engagement du ministère à l'égard des objectifs de la *Charte des droits environnementaux de 1993*, qui comprennent la protection et la conservation de l'environnement. La Commission reconnaît et appuie également l'engagement du ministère à l'égard de pratiques respectueuses de l'environnement et la promotion qu'il fait de l'« écologisation » de ses programmes et pratiques et des activités de tous ses employés (p. ex. l'application des 3R — réduire, réemployer, recycler — dans l'ensemble des tâches et activités professionnelles courantes). La Commission fera des efforts raisonnables pour prendre en considération les objectifs de la *Charte des droits environnementaux* et adopter des pratiques respectueuses de l'environnement dans la conduite de ses affaires.

7.3 *Service à la clientèle*

7.3.1 La présidente s'assurera que le Tribunal offre ses services conformément aux principes et aux exigences obligatoires, le cas échéant, de la directive sur les services de la FPO.

7.3.2 Le Tribunal doit établir et maintenir en place un processus officiel de traitement des plaintes qui :

- est amplement publicisé et facilement accessible, en particulier par les personnes ayant des besoins particuliers;
- répond aux besoins des clients en assurant un examen uniforme, rapide, complet et impartial de leurs préoccupations, y compris en offrant les voies de recours appropriées, s'il y a lieu, et en informant les gens des conclusions de l'enquête relative à leur plainte de manière intelligible, même si ces conclusions ne plaisent pas à l'auteur de la plainte;
- est utilisé par le Tribunal pour améliorer ses activités.

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

7.4 Propriété intellectuelle

7.4.1 Afin de s'assurer que les actifs de propriété intellectuelle du gouvernement de l'Ontario sont gérés de manière efficiente, efficace et uniforme à l'échelle de l'Administration, le Tribunal doit respecter la directive Gestion, diffusion et fixation du prix des renseignements gouvernementaux (propriété intellectuelle) du Conseil de gestion du gouvernement.

7.5 Assurances

7.5.1 Le Tribunal est visé par le programme de protection de la province.

7.6 Gestion des dossiers

7.6.1 Les documents du Tribunal sont régis par la *Loi de 2006 sur les Archives publiques et la conservation des documents* et la directive concernant la gestion des renseignements consignés du Conseil de gestion du gouvernement.

7.7 Taxe de vente harmonisée (TVH)

7.7.1 Le Tribunal ne reçoit pas de remboursement de la portion fédérale de la taxe de vente harmonisée.

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

Annexe A : Directives gouvernementales applicables

Le Tribunal doit se conformer à toutes les directives du Conseil de gestion du gouvernement, de la Commission de la fonction publique et du ministère des Finances qui s'appliquent aux organismes décisionnels et aux anciens organismes, conseils et commissions de l'annexe 1, y compris, sans s'y limiter, les directives suivantes :

- Directive sur l'obligation de rendre compte
- Directive sur le contenu de la publicité
- Directive sur l'établissement et l'obligation de rendre compte des organismes
- Directive clé sur la délégation de pouvoir
- Directive sur la divulgation des actes répréhensibles
- Directive sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée
- Directive sur les personnes nommées par le gouvernement
- Directive sur la gestion des ressources humaines, la gouvernance et la responsabilisation
- Directive concernant la gestion des renseignements consignés
- Gestion, diffusion et fixation du prix des renseignements gouvernementaux (propriété intellectuelle)
- Directive sur l'approvisionnement
- Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

Annexe B : Lois applicables

Le Tribunal doit se conformer à toutes les lois applicables, y compris, sans s'y limiter, les lois suivantes :

- *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*
- *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux (dans la mesure où les dispositions touchant le Tribunal entrent en vigueur)*
- *Loi de 2006 sur les Archives publiques et la conservation des documents*
- *Loi sur l'administration financière*
- *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*
- *Loi sur les services en français*
- *Loi sur l'équité salariale*
- *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

Annexe C : Utilisation et obtention de services juridiques externes

Par « services juridiques », on entend les services et conseils juridiques fournis par des avocats du secteur privé dans le cadre d'une entente de services d'expert-conseil ou d'une entente d'achat de services conclue avec un cabinet d'experts-conseils ou un cabinet multidisciplinaire, conformément à la directive sur l'approvisionnement du Conseil de gestion du gouvernement dans le cas de services d'experts-conseils, et à la politique opérationnelle du ministère du Procureur général dans le cas de l'utilisation et de l'obtention de services juridiques. Lorsque des services juridiques doivent être fournis dans le cadre d'une telle entente, la politique opérationnelle suivante s'applique à la partie juridique.

Si le Tribunal désire obtenir une aide juridique externe, il doit :

1. remettre au directeur de la Direction des services juridiques du ministère du Travail (le « directeur ») un préavis écrit expliquant la nécessité de recourir aux services d'un conseiller juridique externe. Ce préavis doit préciser :
 - a) la question juridique qui requiert les services de l'avocat du secteur privé retenu;
 - b) le nom, le cabinet et l'année d'admission au barreau de l'avocat du secteur privé retenu;
 - c) le taux horaire de rémunération, et le montant plafonné approximatif du mandat de représentation en justice, y compris les honoraires et les débours;
 - d) une description des services juridiques qui seront fournis par l'avocat du secteur privé et la durée du mandat de représentation en justice (date de début et date de fin);
 - e) les raisons pour lesquelles l'avocat du Tribunal ne peut fournir les services juridiques en question;
 - f) la façon dont on a trouvé et sélectionné l'avocat du secteur privé, p. ex. à partir d'une liste ou d'un registre approuvé;
2. rédiger une lettre d'entente, qui renfermera les renseignements décrits aux clauses 1 a) à d), inclusivement. Les honoraires qui doivent être versés seront conformes au barème de frais approuvé établi de temps à autre par le ministère du Procureur général;
3. remettre copie au directeur de la lettre d'entente et de tous les comptes associés;
4. au besoin, créer et tenir à jour un registre d'avocats compétents qui pourra être consultée aux fins de retenir les services de conseillers juridiques

PROTOCOLE D'ENTENTE
Commission de l'équité salariale (Tribunal de l'équité salariale)

externes. La sélection et l'engagement d'avocats figurant au registre doivent se faire de manière juste et équitable.

Le directeur de la Direction des services juridiques du ministère du Travail fournira au directeur général de l'administration du ministère du Travail et au sous-procureur général adjoint de la Division des services juridiques du ministère du Procureur général, des renseignements sur l'engagement décrits au paragraphe 3 ci-dessus, selon leurs exigences.

La présidente du Tribunal doit :

- a) s'assurer que le personnel du Tribunal est au courant de la présente annexe et en comprend la teneur en ce qui a trait à l'obtention de services juridiques;
- b) préparer et présenter les plans annuels ou un préavis écrit au directeur concernant le recours à des avocats du secteur privé au nom du Tribunal;
- c) gérer et superviser les services juridiques fournis par les avocats du secteur privé au nom du Tribunal;
- d) examiner et approuver les factures présentées par les avocats du secteur privé pour les services juridiques fournis au nom du Tribunal;
- e) tenir des statistiques et faire rapport sur ces statistiques et les coûts liés au recours à des avocats du secteur privé;
- f) créer un registre, s'il y a lieu, et le tenir à jour;
- g) engager l'avocat du secteur privé et négocier les honoraires et débours.