

Tribunal de l'équité salariale



Ontario

**Rapport annuel
2021-2022**

Rapport annuel du TES 2021-2022

Table des matières

Message du président.....	3
Aperçu	4
Structure organisationnelle	4
Activités pendant la pandémie	5
Processus du Tribunal	5
Activités principales	6
Traitement de la charge de travail.....	8
Statistiques sur les dossiers	9
Principales décisions	10
Activité judiciaire	11
Mesures du rendement	12
Révision de l’Ombudsman	13
Commissaire à l’information et à la protection de la vie privée de l’Ontario	13
Rendement financier	14
Annexe A	15
Énoncé des responsabilités	16

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2021-2022 du Tribunal de l'équité salariale. Ce rapport est à nouveau présenté après une année complète au cours de laquelle le Tribunal a exercé ses activités entièrement à distance. Le Tribunal se réjouit qu'aucune date d'audience n'ait dû être ajournée ou annulée en raison de problèmes technologiques et que la communauté semble s'être adaptée au dépôt de documents et à la tenue d'audiences par voie électronique.

Lors de l'année 2021-2022, nous avons accueilli Lindsay Lawrence en tant que vice-présidente. Lindsay, qui était auparavant l'avocate du Tribunal, est un formidable ajout à notre registre en matière d'arbitrage.

Au cours de l'année 2021-2022, nous avons reçu neuf nouvelles demandes, ce qui constitue une augmentation par rapport à l'année précédente et correspond davantage au dernier exercice de 2019-2020 qui a précédé la pandémie. Nous nous attendons toujours à un afflux de demandes au cours des deux prochains exercices, car la Cour suprême a refusé tout droit d'appel dans la décision *Participating Nursing Homes*, 2021 ONCA 149 (CanLII) en octobre 2021. Nous prévoyons, à la suite de cette décision, un nombre plus élevé de demandes déposées auprès des Services de révision en 2021-2022 et 2022-2023, ce qui pourrait entraîner un nombre plus élevé de demandes auprès du Tribunal dans les années suivantes.

En 2022-2023, le Tribunal prévoit également déterminer la façon dont les employeurs qui ont établi leur programme d'équité salariale à partir de la méthode de comparaison continueront à utiliser cette méthode dans le cadre du processus de maintien, conformément aux directives de la Cour d'appel.

Aperçu

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été créée par l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale de 1987*, chap. 34, et est maintenue par le paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap.P.7 tel que modifié. La Commission est composée de deux parties distinctes et indépendantes : le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») et le Bureau de l'équité salariale. L'objectif de la *Loi sur l'équité salariale* est de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés qui travaillent dans les catégories d'emploi à prédominance féminine. Sa mise en œuvre contribue à établir un lieu de travail plus équitable et plus productif.

Le Tribunal est un organisme juridictionnel du gouvernement de l'Ontario chargé d'arbitrer les différends qui surviennent dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*. Conformément à l'article 28 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, le Tribunal est une commission tripartite, composée du président, du président suppléant, d'un certain nombre de vice-présidents et de membres, représentant les employeurs et les employés (Annexe A).

Le Tribunal traite exclusivement les questions relevant de la *Loi sur l'équité salariale*. Le Tribunal a une compétence exclusive pour déterminer toutes les questions de fait ou de droit qui se posent dans toute affaire dont il est saisi. Les décisions du Tribunal sont fondées sur la preuve présentée et les observations reçues, ainsi que sur l'interprétation des arbitres des faits en litige, de la législation et de la jurisprudence. Le Tribunal s'engage à mettre en place une procédure d'audience qui établit un équilibre entre les besoins d'équité, d'accessibilité, d'économie et d'efficacité. Il gère les besoins de manière aussi rapide et équitable que possible dans le traitement, le règlement ou l'arbitrage de toutes les affaires qui lui sont soumises. La décision du Tribunal est finale et définitive à tous égards. Ses décisions ne peuvent pas faire l'objet d'un appel, mais sont sujettes à un contrôle judiciaire. Le Tribunal encourage la coopération entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés et s'engage à favoriser l'entente entre les parties.

Le Tribunal a le droit de déterminer ses propres pratiques et procédures et a le pouvoir d'établir des règles et des formulaires régissant ses pratiques et la conduite des personnes qui comparaissent devant lui. Les règles, les formulaires et les bulletins d'information du Tribunal sont accessibles sur son site Web à l'adresse <http://www.olrb.gov.on.ca> ou dans ses bureaux au 505, avenue University, 2^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P1.

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CRTO ») offre un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Le Tribunal bénéficie du soutien administratif et juridique avancé, des technologies de l'information et de la possibilité de tirer parti de l'expertise des médiateurs de la CRTO. Bien que le Tribunal dispose de son propre effectif de vice-présidents et de membres, le président du Tribunal, le président suppléant, tous les vice-présidents et quatre des membres actuels sont nommés conjointement à d'autres tribunaux, ce qui permet au Tribunal de disposer de décideurs

expérimentés à un coût partagé avec d'autres tribunaux (nominations à temps plein uniquement). (Annexe A)

Le Tribunal adhère également à une entente plus large de services partagés avec la CRTO et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organismes juridictionnels partagent l'impression et la production, les services de courrier et les services de bibliothèque commune.

Activités en temps de pandémie

Le Tribunal a continué à exercer ses activités lors de l'année 2021 et 2022, tout le personnel de la CRTO et les arbitres du TES ont travaillé à distance, pour la quasi-totalité de l'année. Le Tribunal a continué d'exiger le dépôt électronique des demandes, des réponses et des soumissions. Les employés des services d'accueil ont reçu des téléphones portables pour prendre les appels à distance et fournir des renseignements au public et aux intervenants lorsque les bureaux étaient fermés.

Toutes les audiences et toutes les conférences préalables à l'audience en 2021/2022 ont eu lieu par vidéoconférence ou téléconférence le cas échéant et aucune audience en personne n'a eu lieu. Les parties peuvent écrire au Tribunal pour demander un autre format que l'audience par vidéoconférence et ces demandes seront examinées au cas par cas. D'autres changements qui ont été mis en place au début de la pandémie en 2021/2022 restent en vigueur, notamment :

- La modification des méthodes de transmission de documents entre les parties, à savoir la transmission par voie électronique avec confirmation, de sorte que le courriel puisse être considéré comme un avis efficace;
- Un nouveau formulaire électronique de convocation à une audience;
- Le Tribunal accepte désormais le dépôt d'un grand nombre de documents par le biais d'un outil en nuage tiers (tel que Drop Box, Google Drive ou Microsoft OneDrive).

Procédures du Tribunal

Dès la réception d'une demande, le Tribunal envoie aux parties une confirmation de dépôt qui confirme que la demande a été déposée, qui fournit le numéro de dossier du Tribunal et qui informe les parties de la date à laquelle une réponse doit être déposée.

En ce qui concerne l'arbitrage des différends, le Tribunal continue d'encourager les parties à résoudre leurs différends sans avoir recours à l'arbitrage. Une fois que la réponse a été déposée, une conférence préparatoire à l'audience est prévue pour de nombreuses affaires impliquant plus qu'une partie avec le président, le président suppléant ou le vice-président, dont l'un des objectifs est d'explorer les possibilités de régler tout ou partie du litige avec les parties.

Afin d'accroître son efficacité et de réduire les coûts pour les parties, le Tribunal poursuit ses efforts pour réduire le nombre de jours nécessaires pour rendre une décision sur une affaire. Le Tribunal identifie de manière proactive les questions préliminaires, demande aux parties de les aborder et les encourage à soulever toute question qu'elles pourraient cerner bien avant la tenue de l'audience en vue de déterminer ces questions sur la base d'observations écrites. Le Tribunal continue d'utiliser les conférences préparatoires à l'audience et les audiences de gestion de cas pour organiser et simplifier les questions en litige afin qu'une affaire puisse être réglée le plus efficacement possible. En outre, il est régulièrement demandé aux parties d'échanger des soumissions et des documents détaillés bien avant la tenue d'une audience afin d'utiliser au mieux le temps d'audience accordé. Selon l'expérience du Tribunal, le fait d'exiger l'échange d'observations et de documents détaillés avant l'audience permet non seulement de réduire la durée de l'audience, mais aussi de faciliter la capacité des parties à résoudre une partie ou la totalité du différend.

Dans le passé, les parties ont fréquemment convenu de prolonger les délais de dépôt des observations ou d'ajourner les dates d'audience fixées. Cette pratique a conduit à ce que des demandes restent en instance durant des périodes inacceptables. Le Tribunal décourage désormais les ajournements, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, et exige que les parties proposent des dates de rechange dans un délai de 72 heures.

Activités principales

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

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite, composé d'officiers présidents neutres et de membres qui représentent des employeurs, des employés et des syndicats. Les membres doivent faire valoir le point de vue et les préoccupations de leur communauté dans le cadre de la tâche d'arbitrage. Tous les officiers présidents font l'objet de nominations conjointes avec au moins un autre organisme décisionnel. Le Tribunal tient des audiences au cours desquelles des preuves sont présentées et des plaidoiries sont prononcées. Les questions d'équité salariale sont souvent complexes; les audiences peuvent durer plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et publiées sur un site Web accessible (www.canlii.org). Les parties sont encouragées à solliciter des conseils juridiques indépendants avant de s'adresser au Tribunal.

Médiation

Une conférence préalable à l'audience est prévue pour presque toutes les affaires devant un officier président, autre que celui qui présidera à l'audition de la cause. L'objectif de la conférence préalable à l'audience est de définir et de réduire les questions en litige, d'organiser le litige pour s'assurer qu'il est prêt pour l'audience et d'explorer les possibilités de régler certaines ou toutes les questions. Les conférences préalables à l'audience sont plus informelles qu'une audience et donnent l'occasion aux

parties de poser des questions sur les procédures d'audience du Tribunal. Les conférences préalables à l'audience réduisent la durée des audiences, ce qui fait économiser temps et argent aux deux parties et au Tribunal.

Initiatives des TI et transmission électronique

Les formulaires du Tribunal, en français et en anglais, sont accessibles en version électronique sur son site Web et sont hébergés par les Services communs de l'Ontario. Au total, sept formulaires peuvent actuellement être soumis par voie électronique et les parties peuvent également déposer leur correspondance, leurs observations et autres documents par voie électronique. En 2021 et 2022, 98,8 % du nombre total de formulaires et de documents déposés auprès du Tribunal ont été déposés par voie électronique, la transmission électronique étant devenue obligatoire pendant la pandémie.

Traitement de la charge de travail

Le nombre total de dossiers pour l'exercice 2021 et 2022 s'élevait à 31 demandes, soit 20 demandes en instance reportées de l'année précédente, 2 dossiers rouverts et 9 nouvelles demandes. Chaque année, la charge de travail du Tribunal se compose de deux parties : les dossiers reportés à l'égard de demandes présentées durant l'année précédente et les dossiers déposés à l'égard de demandes présentées durant l'année en cours.

Au cours de l'exercice 2021 et 2022, le Tribunal a statué sur huit demandes. Deux demandes ont été acceptées, une a été rejetée, deux ont été clôturées et trois ont fait l'objet d'un règlement.

Un total de 23 demandes étaient toujours en instance au 31 mars 2022. Dix d'entre elles sont liées à un seul ordre du Bureau de l'équité salariale et ont été déposées le même jour en 2016. Ces affaires devraient être comptabilisées comme une seule, ce qui ramène le nombre d'affaires en instance au 31 mars 2022 à 14.

Le Tribunal a pris l'habitude de fournir dans son rapport annuel des données sur la charge de travail comme celles présentées dans les paragraphes précédents et dans le tableau des statistiques sur le nombre de dossiers. Ces chiffres seuls ne reflètent pas toujours de manière satisfaisante la demande que ces affaires font peser sur les ressources décisionnelles, principalement parce que cette demande varie considérablement d'une demande à l'autre. Une compréhension plus nuancée résulte des statistiques relatives au nombre de dates de conférences préalables à l'audience fixées (11) et tenues (7), d'audiences fixées (5) et tenues (3), et du nombre de décisions écrites rendues cette année : décisions provisoires (21) et décisions définitives (4). Même dans ce cas, bien sûr, il existe des variations considérables dans la complexité des décisions et le temps nécessaire pour publier les motifs.

Statistiques sur les dossiers

Exercice	Nombre de dossiers			Décisions prises						
	Total	En instance le 1 ^{er} avril	Reçu au cours de l'exercice	Total des décisions prises	Des accueillies	Des rejetées	Clôtures	Règlements	Ajournements	En instance le 31 mars
2020-21	27	21	6	7	1	4	1	1	0	20
2019-20	39	29	10	18	1	13	0	1	3	21
2018-19	36	31	5	8	3	0	2	3	-	29
2017-18	44	37	7	13	4	2	2	5	-	31
2016-17	46	25	21	13	3	0	2	8	-	37
2015-16	45	13	32	21	5	3	1	12	-	25
2014-15	30	18	12	17	3	2	2	10	-	13
2013-14	31	20	11	14	5	2	4	3	-	18
2012-13	35	21	14	11	0	4	4	3	-	23
2011-12	39	21	18	21	3	4	3	11	-	21
2010-11	35	13	22	16	4	3	5	4	-	21
2009-10	50	28	22	37	8	4	1	24	-	13
2008-09	48	25	23	20	0	4	0	16	-	28
2007-08	34	12	22	9	2	1	0	6	-	25
2006-07	25	10	15	13	3	4	0	6	-	12
2005-06	16	5	11	6	3	2	0	1	-	10
2004-05	5	0	5	0	0	0	0	0	-	5

En 2021-2022, deux affaires ont été réglées et une décision définitive a été rendue le 16 septembre 2021. Ces affaires ont été rouvertes dans le seul but d'accorder un délai supplémentaire aux parties pour se conformer au règlement et à la décision. Ces affaires ont été refermées le 9 mai 2022.

Définition des termes :

- 1) Accueillie signifie la demande que le Tribunal a accepté de traiter, en totalité ou en partie
- 2) Rejeté signifie que la demande n'a pas été retenue, en totalité ou en partie.
- 3) Clôturée signifie que la demande n'a pas été accueillie, rejetée ou réglée, mais qu'elle a été clôturée à la demande des parties ou que la partie plaignante s'est désistée.
- 4) Règlements comprennent tous les dossiers où les parties, avec ou sans l'aide du Tribunal, ont réglé le différend, ainsi que les dossiers qui ont été ajournés.

Principales décisions

Équité salariale – Maintien – L'employeur a racheté des installations après une mise sous séquestre en 2011 – L'employeur a ainsi hérité de l'équité salariale en place – Le « plan à 1,50 \$ » était courant dans l'industrie, mais il n'utilisait pas de système de comparaison non sexiste pour évaluer les catégories d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi »). Par conséquent, il n'y avait aucun mécanisme permettant de déterminer s'il y avait eu des changements dans la valeur relative des catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine – Le Bureau de l'équité salariale a ordonné, entre autres, que le régime de 1,50 \$ soit modifié pour stipuler un système de comparaison non sexiste – L'employeur a fait valoir qu'il ne pouvait pas se conformer aux ordonnances parce qu'il ne pouvait pas obtenir les renseignements nécessaires pour la période comprise entre 2005 et 2011, lorsqu'il a acheté les installations – L'employeur a souligné que la question de l'équité salariale n'a pas été soulevée avant 2016, lorsque le Bureau de l'équité salariale a communiqué avec l'employeur dans le cadre de son programme de surveillance – Le point de départ de l'analyse est l'objet de la Loi : « remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rétribution des employés qui travaillent dans les catégories d'emploi à prédominance féminine. » L'employeur n'a pas été averti que ses obligations en matière d'équité salariale seraient contestées depuis 2005 – Procédure injuste et intrinsèquement préjudiciable à l'employeur puisqu'il ne peut pas produire de dossiers pour répondre à la demande – Le retard a entraîné l'impossibilité de se conformer à l'ordonnance du Bureau de l'équité salariale depuis 2005 – Une considération importante était que l'employeur n'était pas du tout présent dans ces installations avant 2011 – L'employeur n'a aucune information indépendante sur la façon dont les installations ont fonctionné de 2005 à 2011 et rien n'indique qu'il peut obtenir des informations fiables pour cette période – En conséquence, la portée temporelle de l'ordonnance du Bureau de l'équité salariale a été révisée pour commencer en 2011 au lieu de 2005 – Le tribunal a noté la nature inhabituelle des circonstances et que, généralement, le simple passage du temps n'affecte pas les obligations d'un employeur en vertu de la Loi.

Glen Hill Terrace Christian Homes Inc. requérante c. Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), sections locales 2225-06/12 et 5110, intimée – Affaire PEHT no 2001-18-PE (23 novembre 2021) – 2021 CanLII 126444

Équité salariale – Maintien – Les requérants ont affirmé que l'employeur n'avait pas maintenu l'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi ») – Le programme d'équité salariale était réputé approuvé en vertu de l'article 15 (8) de la Loi – L'agent d'examen avait demandé à l'employeur de revoir son programme d'équité salariale, de réévaluer les catégories d'emploi et d'effectuer tout ajustement d'équité salariale nécessaire – L'agent d'examen a examiné les résultats de la réévaluation de l'employeur et a convenu qu'aucun rajustement au titre de l'équité salariale n'était nécessaire – Le tribunal a noté que les plans d'équité salariale réputés approuvés font

l'objet de retenue parce que le processus d'évaluation des emplois n'est pas une science exacte – Afin d'établir une violation de la Loi dans ce cas, les demandeurs doivent démontrer que le système d'évaluation des emplois n'a pas appliqué l'un des critères statutaires ou a exclu des renseignements importants sur l'emploi liés à l'un d'entre eux – La preuve et les observations étaient claires quant au fait que les demandeurs n'étaient pas d'accord avec l'évaluation de leurs emplois, mais il n'y avait aucune preuve pour établir que l'un des critères statutaires a été ignoré ou que l'évaluation des emplois a exclu des renseignements importants sur l'emploi liés à l'un des critères statutaires – Demande rejetée.

Kristine Kiviaho et Cynthia Farquhar c. **Huron Lodge Community Service Board Inc.**, 2263-20-PE (5 novembre 2021) - 2021 CanLII 115304

Activité judiciaire

Le 21 septembre 2021, la Cour divisionnaire a rendu sa décision dans l'affaire *Ontario Nurses' Association c. 10 Community Care Access Centres*, 2021 ONSC 5348. Dans cette décision, la Cour divisionnaire a soutenu la décision du Tribunal selon laquelle, contrairement à ce qui se produit lorsqu'un employeur établit un programme d'équité salariale, un syndicat n'a aucun rôle statutaire dans la négociation du maintien de l'équité salariale. La demande de droit d'appel de cette décision devant la Cour d'appel a été rejetée le 22 février 2022.

Mesures de rendement

Traitement efficace des dossiers

Engagements en 2021 et 2022

- 80 % des nouveaux dossiers sont 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 sont envoyées aux parties dans les quatre jours ouvrables suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 75 % des dossiers sont fermés dans les deux jours ouvrables suivant la décision définitive.

Réalisations en 2021 et 2022

- 100 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 85,5 % des confirmations de dépôt des demandes sont envoyées aux parties dans les quatre jours suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 100 % des dossiers sont fermés dans les deux jours ouvrables suivant la décision définitive.

Arbitrage et disposition

Engagements en 2021 et 2022

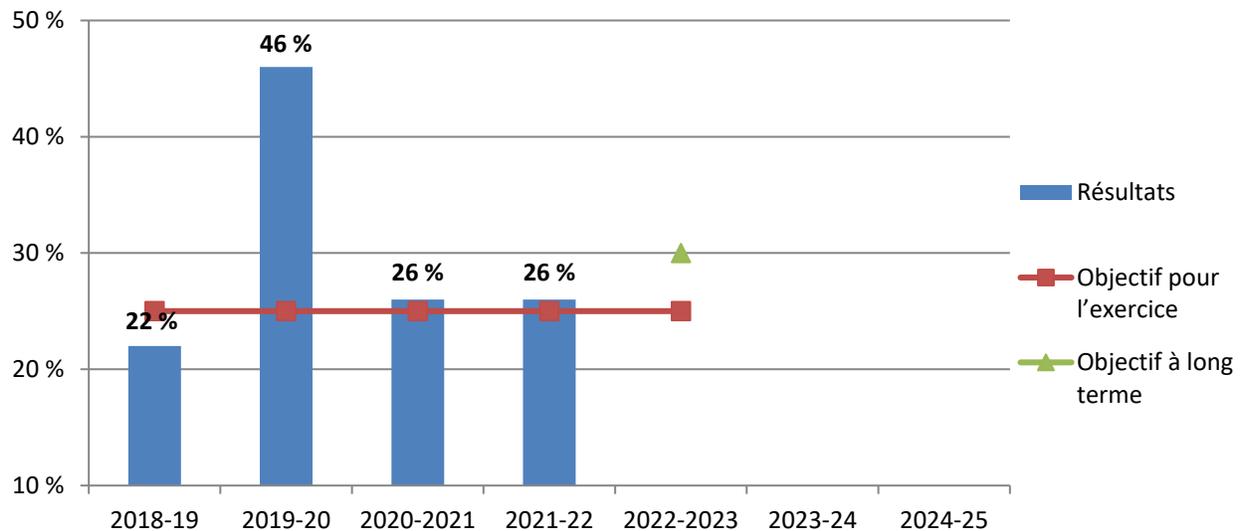
- 90 % des dossiers sont examinés par le président ou le vice-président dans les deux semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une audience de gestion de cas est prévue, au moins une question est résolue dans 50 % des dossiers.
- Des décisions ont été prises pour 25 % des dossiers en instance au cours de l'année.

Réalisations en 2021 et 2022

- 100 % des dossiers sont examinés dans les deux semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préalable à l'audience a eu lieu, au moins une question a été résolue dans 100 % de ces dossiers. Lors de chaque conférence préalable à l'audience, les parties ont résolu au moins une question de procédure ou de fond.
- Des décisions ont été prises pour 26 % des dossiers, au total, au cours de l'année.

Remarque : Le taux de règlement et le délai de résolution des dossiers tiennent compte de la complexité des litiges en matière d'équité salariale, ce qui entraîne un faible nombre de règlements négociés. Par conséquent, une décision est prise pour presque

tous les dossiers qu'après de longues audiences. En général, les mêmes conseillers représentent les parties dans les affaires d'équité salariale et le calendrier des audiences est prolongé selon la disponibilité des conseillers ainsi que des officiers présidents et des membres qui sont nommés conjointement à d'autres tribunaux. En outre, un certain nombre de dossiers peuvent relever du même ordre, être liés d'une autre manière ou resteront en instance au Tribunal pendant qu'ils passent par les tribunaux dans le cadre d'un contrôle judiciaire ou d'un appel, ce qui a également un impact sur le taux de traitement.



Examen de l'Ombudsman

L'Ombudsman Ontario a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes concernant le gouvernement de l'Ontario et les organismes qui en relèvent, y compris le Tribunal. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête ou enquête en cours en 2021 et 2022.

Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario

Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario (CIPVP) a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes déposées contre le gouvernement de l'Ontario et les organismes qui en relèvent, y compris le Tribunal. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête ou enquête en cours en 2021 et 2022.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation de l'autorité financière du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, l'autorité financière est déléguée au président (le président) du Tribunal. Le président est tenu de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés en toute intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal fait partie des estimations et du processus de répartition des fonds du Ministère, et le Tribunal est tenu de rendre compte au Ministère chaque trimestre de ses dépenses et de ses engagements financiers futurs prévus. La rémunération annuelle totale versée par le Tribunal pour les personnes nommées à la Commission était de 135 300 \$. Une entente de partage des coûts pour les salaires a été conclue avec la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Les résultats financiers du TES pour l'exercice 2021 et 2022 ont permis au Tribunal de réaliser des économies. Les salaires étaient comparables à ceux de l'exercice précédent. Les économies réalisées dans le domaine des transports et des communications étaient également comparables à celles de l'exercice précédent et étaient dues à la suspension des déplacements en raison de la pandémie. Les dépenses liées aux services ont été sous-utilisées en raison de la baisse des coûts des indemnités journalières à temps partiel et de la réduction des coûts de l'accord de niveau de service avec le TASPAAAT en raison de la pandémie. Les dépenses relatives aux fournitures et à l'équipement n'ont pas été effectuées au cours de cet exercice, car le Tribunal a pu mener ses activités avec les fournitures et l'équipement existants.

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

Compte	Estimation des dépenses	ons du Conseil au en	de fin d'exercice	réelles de fin d'exercice	Écart	Écart (%)
Rémunérations et salaires	275.8	(125.0)	150.8	126.2	24.6	16.3%
Avantages sociaux	39.7		39.7	12.4	27.3	68.8%
Autres dépenses directes d'exploitation :						
Transport et communications	14.9		14.9	0.5	14.4	96.6%
Services (y compris la location)	134.9	(75.0)	59.9	32.2	27.7	46.2%
Fournitures et équipements	1.0		1.0	-	1.0	100.0%
Total des autres dépenses directes	150.8	(75.0)	75.8	32.8	43.0	56.8%
Total global	466.3	(200.0)	266.3	171.3	95.0	35.7%

Annexe A

Nominations par décret

Les arbitres du Tribunal (le président, le président suppléant, le vice-président et les membres) sont tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil par décret, pour une durée déterminée. Voici un tableau des personnes nommées par décret travaillant en 2021 et 2022, leurs conditions de nomination et les rémunérations :

Nom	Première nomination	Durée du mandat	Salaire annuel
Président			
Ross, David	13 août, 2019	1 avril, 2022	173,588.00 \$
Président suppléant			
Rowan, Caroline	6 août, 2020	5 août, 2022	38,886.00 \$
Vice-présidents			
Cave, Johanne	31 octobre, 2019	30 octobre, 2021	0.00 \$
Lawrence, Lindsay	17 février, 2022	16 février, 2024	4,206.00 \$
Membres (employeurs)			
Bolton, Lori	13 septembre, 2017	25 septembre, 2022	1,329.75 \$
Burke, Ann	4 avril, 2012	3 avril, 2022	0.00 \$
Greenside, Patricia	21 novembre, 2019	20 novembre, 2024	2,462.50 \$
Zabek, Carla	4 avril, 2012	3 avril, 2022	0.00 \$
Membres (employés)			
Harris, Irene	21 décembre, 2012	20 décembre, 2022	2,487.13 \$
Phillips, Carol	15 août, 2012	16 septembre, 2022	2,758.00 \$
Roth, Stephen	12 décembre, 2019	11 décembre, 2024	0.00 \$

* Le TES utilise un accord de partage des coûts avec la CRTO ce qui permet au Tribunal de tirer profit des économies de coûts. * La rémunération des personnes nommées à temps plein au Tribunal est déterminée par une Directive émise par le Conseil de gestion du gouvernement. Les personnes nommées à temps plein du TES qui sont nommées conjointement avec la CRTO reçoivent 25 % du salaire des vice-présidents et 50 % du salaire du président du Tribunal, le reste des salaires étant payé par la CRTO. La rémunération réellement versée à une personne nommée peut être inférieure au maximum fixé par le Conseil de gestion du gouvernement en raison de circonstances individuelles telles qu'une modification de la durée du mandat au cours de l'année, un congé de maladie, un congé sans solde ou du temps consacré par la personne nommée aux activités d'un autre tribunal. La rémunération des personnes nommées à temps partiel au Tribunal est basée sur un taux journalier d'indemnité établi par le Conseil de gestion du gouvernement. Par conséquent, la rémunération annuelle indiquée dans le tableau ci-dessus reflète les sommes réelles reçues par une personne nommée à temps partiel.

Énoncé de responsabilité

Le rapport annuel du Tribunal pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 a été préparé sous ma direction pour être soumis au ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations publiée par le Conseil de gestion du gouvernement.

Les comptes publics de l'Ontario sont les états financiers annuels préparés conformément aux principes comptables pour les gouvernements publiés par le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP). Les comptes publics comprennent le rapport financier du gouvernement de l'Ontario et les rapports financiers de chaque ministère. Conformément au cadre de délégation de l'autorité financière du Ministère, l'autorité financière est déléguée à l'organisme. Chaque année, le Tribunal vérifie que toutes ses transactions sont reflétées de manière exacte et complète dans les comptes publics moyennant l'exécution d'un certificat de conformité.

En tant qu'organisme du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, le Tribunal soumet son rapport aux exigences minimales de rapport établies dans la Directive concernant les organismes et les nominations, y compris ce qui suit :

- Des états financiers qui ont été vérifiés ou qui ont fait l'objet d'un niveau approprié de certification externe;
- L'analyse du rendement opérationnel;
- L'analyse du rendement financier;
- Les noms des personnes nommées, la durée des mandats et la rémunération;
- Les mesures de rendement, les objectifs atteints ou non atteints et les mesures à prendre.

Ce rapport couvre l'exercice financier du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Numéro local : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Personnes malentendantes (ATS) : 416 904-7036

Heures d'ouverture : de 8 h 30 à 17 h

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

505, avenue University, 2^e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2P1

Tous droits réservés © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2022