

Tribunal de l'équité salariale



Ontario

**Rapport annuel
2024-2025**

Rapport annuel du TES 2024-2025

Table des matières

Message du président	3
Aperçu	3
Structure organisationnelle	4
Activités	4
Processus du Tribunal	5
Activités principales	6
Traitement de la charge de travail	7
Statistiques sur les dossiers	8
Principales décisions	9
Activité judiciaire	10
Mesures du rendement.....	11
Examen de l'Ombudsman	12
Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario.....	12
Demandes d'accès aux documents décisionnels du Tribunal	13
Rendement financier	14
Annexe A.....	15
Énoncé de responsabilité	16

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2024-2025 du Tribunal de l'équité salariale (TES). L'année 2024-2025 a été une autre année formidable pour le Tribunal. L'objectif du Tribunal de régler les demandes d'équité salariale efficacement continue d'être satisfait. Je suis fier d'annoncer qu'en 2024-2025, 56 % de tous les cas ont été réglés et que la majorité des nouvelles demandes déposées auprès du Tribunal sont réglées en moins d'un an. Cela signifie que les parties qui déposent une demande peuvent raisonnablement s'attendre à ce que leur cas soit géré et instruit sans retard excessif. Cela n'aurait jamais été possible sans les efforts diligents du personnel administratif, du président suppléant et du vice-président, ainsi que des membres qui jouent un rôle essentiel au sein du Tribunal.

En 2024-2025, le Tribunal a entendu les témoins experts proposés dans l'affaire *Glen Hill Terrace Christian Homes Inc. Et Al* (dossier du Tribunal n° 2001-18-PE) et a reçu les observations écrites des parties. Cette affaire est la première dont le Tribunal est saisi et qui porte sur la question de savoir comment maintenir l'équité salariale lorsqu'un employeur a établi son programme d'équité salariale à l'aide de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, et le Tribunal devrait informer la communauté quant à la manière dont le maintien de l'équité salariale peut désormais être assuré. Les observations orales sont prévues pour l'automne 2025.

Le Tribunal continue de mener ses activités à distance et, encore en 2024-2025, il n'a rencontré aucun problème d'ordre technologique. Aucune audience n'a été annulée ou ajournée en raison de problèmes technologiques.

Aperçu

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été créée par l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale* de 1987, chap. 34, et est maintenue par le paragraphe 27(1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée (la « Loi »). 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 d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en matière de rétribution des employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Sa mise en œuvre contribue à établir un lieu de travail plus équitable et plus productif.

Le Tribunal est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario chargé de trancher les différends qui surviennent en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. Conformément au paragraphe 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 compétence exclusive pour trancher les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question 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 dont il est saisi. La décision du Tribunal est définitive et a à toutes fins force de chose jugée. Ses décisions ne peuvent pas être portées en appel, mais peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Le Tribunal encourage la collaboration entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés et s'engage à favoriser l'entente entre les parties.

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

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CROTO ») offre un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Le Tribunal bénéficie du soutien administratif et juridique avancé, des technologies de l'information et de la possibilité de tirer parti de l'expertise des médiateurs de la CROTO. Le Tribunal est composé d'un président à temps plein, ainsi que d'un président suppléant à temps partiel, de vice-présidents et de membres. La quasi-totalité des personnes nommées à temps partiel sont également nommées à temps partiel au sein d'autres tribunaux. Cet arrangement garantit que le Tribunal est doté d'arbitres et de membres expérimentés (annexe A). L'objectif du Tribunal est de conserver et de recruter des ressources possédant une expérience considérable de la législation et de l'arbitrage en matière d'équité salariale.

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

Activités

Le personnel de la CROTO qui assure les fonctions administratives du Tribunal travaille actuellement à la fois à distance et sur place. Le personnel des services d'accueil est disponible pour les dépôts en personne et continue de répondre aux appels et de fournir des renseignements au public et aux intervenants.

Les arbitres et les membres du TES ont continué à instruire des affaires à distance. Toutes les audiences et toutes les conférences préalables à l'audience en 2024-2025 ont eu lieu par vidéoconférence ou téléconférence le cas échéant et aucune audience en personne n'a eu lieu. Le TES a informé la communauté que la

vidéoconférence continuera d'être la méthode présumée pour les audiences. Les parties peuvent écrire au Tribunal pour demander un autre format que l'audience par vidéoconférence et ces demandes seront examinées au cas par cas.

Le dépôt électronique des demandes, des réponses et de tous les autres documents reste possible et la taille de l'espace pour les documents a été augmentée pour permettre une meilleure accessibilité. En 2024-2025, 98 % des formulaires et des observations du Tribunal ont été déposés par voie électronique. Le Tribunal continue de permettre le dépôt d'un grand nombre de documents grâce à l'utilisation d'un outil en nuage tiers (tel que Drop Box, Google Drive ou Microsoft OneDrive), la livraison par courriel, le cas échéant, et l'utilisation d'un formulaire électronique de convocation à une audience.

Processus du Tribunal

Les Règles de pratique du Tribunal établissent le pouvoir et les pratiques procéduraux du Tribunal.

Les bulletins d'information, qui fournissent de plus amples renseignements sur des procédures et des pratiques précises, continueront d'être mis à jour au besoin. Ces bulletins fournissent notamment des renseignements au public et aux intervenants sur le dépôt d'une demande ou la réponse à une demande, sur ce à quoi il faut s'attendre lors d'une audience, sur le déroulement des audiences par vidéoconférence et sur les changements apportés aux Règles de pratique.

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 concernant plus d'une partie avec le président, le président suppléant ou le vice-président, dont l'un des objectifs est d'explorer les possibilités de régler la totalité ou une partie du litige avec les parties.

Afin d'accroître son efficacité et de réduire les coûts pour les parties, le Tribunal poursuit ses efforts pour réduire le nombre de jours nécessaires pour rendre une décision sur une affaire. Le Tribunal détermine de manière proactive les questions préliminaires, demande aux parties de les aborder et les encourage à soulever toute question qu'elles pourraient avoir bien avant la tenue de l'audience en vue de déterminer ces questions en se fondant sur les 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, le Tribunal demande régulièrement aux parties d'échanger des observations et des documents détaillés bien avant la tenue d'une audience afin d'utiliser au mieux le temps d'audience accordé. Selon l'expérience du Tribunal, le fait d'exiger l'échange d'observations, de déclarations des témoins et de documents détaillés avant l'audience permet non seulement de réduire la durée de

l'audience, mais aussi de faciliter la capacité des parties de régler une partie ou la totalité du différend.

Afin de favoriser une résolution rapide et efficace des litiges, le Tribunal décourage les ajournements, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ces circonstances, le Tribunal demande aux parties de proposer des dates de remplacement dans les 72 heures.

Activités principales

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

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite, composé de présidentes et présidents neutres et de membres qui représentent des employeurs, des employés et des syndicats. Les membres doivent faire valoir le point de vue et les préoccupations de leur communauté dans le cadre de la tâche d'arbitrage. Toutes les présidentes et tous les présidents possèdent une expérience de la prise de décisions ou ont été nommés conjointement à d'autres organismes décisionnels. Le Tribunal tient des audiences au cours desquelles des preuves sont présentées et des plaidoiries sont prononcées. Les questions d'équité salariale sont souvent complexes; les audiences peuvent durer plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et publiées sur un site Web accessible (www.canlii.org). Les parties sont encouragées à solliciter des conseils juridiques indépendants avant de s'adresser au Tribunal.

Médiation

Une conférence préalable à l'audience est prévue pour presque toutes les affaires devant un président, autre que celui qui instruira l'affaire. L'objectif de la conférence préalable à l'audience est de définir et de réduire les questions en litige, d'organiser le litige afin de veiller à ce qu'il soit prêt pour l'audience et d'explorer les possibilités de régler certaines des questions, voire toutes. 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. Dans certains cas, un médiateur est affecté à un dossier pour faciliter les ententes de fond et de procédure afin de veiller à ce que les parties soient prêtes à procéder à la première date d'audience, ou à ce qu'elles puissent régler la demande sans avoir recours à la procédure judiciaire. Dans tous les cas où un médiateur a été nommé, au moins une question a été réglée avant la date de la première audience.

Initiatives de technologie de l'information et dépôt 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 présentés par voie électronique et les parties peuvent également déposer leur correspondance, leurs observations et autres documents par voie électronique. En 2024-2025, 98 % du nombre total de formulaires et de documents déposés auprès du Tribunal ont été déposés par voie électronique.

Tout le personnel de la CRTO et les présidents, vice-présidents et membres du TES ont reçu des ordinateurs portables dotés d'un accès au réseau privé virtuel pour leur permettre d'accéder électroniquement aux dossiers lorsqu'ils travaillent à distance.

La CRTO continue à renforcer ses capacités relatives aux données statistiques et à la production de rapports sur une plateforme Power BI permettant un accès futur à des données en temps réel, auxquelles le TES pourrait également avoir accès.

Traitement de la charge de travail

Le nombre total de dossiers pour l'exercice 2024-2025 s'élevait à neuf demandes, soit quatre demandes en instance reportées de l'exercice précédent et cinq nouvelles demandes. Lors de chaque exercice, la charge de travail du Tribunal se compose de deux parties : les dossiers reportés à l'égard de demandes présentées durant l'exercice précédent et les dossiers déposés à l'égard de demandes présentées durant l'exercice en cours.

Au cours de l'exercice 2024-2025, le Tribunal a statué sur cinq demandes. Une demande a été accueillie, quatre ont été rejetées, une a été close et une a fait l'objet d'un règlement. Au total, quatre dossiers étaient en suspens à la fin de l'exercice.

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 les dossiers. Ces chiffres seuls ne reflètent pas toujours de manière significative les exigences que ces affaires imposent aux ressources décisionnelles, principalement parce que ces exigences varient considérablement d'une demande à l'autre. Une idée plus précise se dégage des statistiques concernant le nombre de conférences préparatoires à l'audience prévues et tenues (2), le nombre d'audiences prévues (18) et tenues (6), ainsi que le nombre de décisions écrites rendues pendant l'année (décisions provisoires [22] et décisions définitives [5]). Même dans ce cas, bien entendu, il existe des variations considérables dans la complexité des décisions et le temps nécessaire pour publier les motifs. Tel qu'il est indiqué précédemment, la charge de travail du Tribunal a été dominée par l'affaire Glen Hill Terrace Christian Homes (dossier du Tribunal n° 2001-18-PE), car il est entendu que la décision du Tribunal dans cette affaire a une incidence sur de nombreuses demandes potentielles.

Statistiques sur les dossiers

	Dossiers				Décisions prises						En instance le 31 mars
	Total	En instance le 1 ^{er} avril	Reçus au cours de l'exercice	Rouvert	Total des décisions prises	Demandes accueillies	Demandes rejetées	Clôtures	Règlements	Ajournements	
2024-2025	9	4	5	0	5	2	1	1	1	0	4
2023-2024	17	10	4	3	13	4	6	0	3	0	4
2022-2023	34	23	9	2	24	6	2	11	3	2	10
2021-2022	31	20	9	2	8	2	1	2	3	0	23
2020-2021	27	21	6	-	7	1	4	1	1	0	20
2019-2020	39	29	10	-	18	1	13	0	1	3	21
2018-2019	36	31	5	-	8	3	0	2	3	-	29
2017-2018	44	37	7	-	13	4	2	2	5	-	31
2016-2017	46	25	21	-	13	3	0	2	8	-	37
2015-2016	45	13	32	-	21	5	3	1	12	-	25
2014-2015	30	18	12	-	17	3	2	2	10	-	13
2013-2014	31	20	11	-	14	5	2	4	3	-	18
2012-2013	35	21	14	-	11	0	4	4	3	-	23
2011-2012	39	21	18	-	21	3	4	3	11	-	21
2010-2011	35	13	22	-	16	4	3	5	4	-	21
2009-2010	50	28	22	-	37	8	4	1	24	-	13
2008-2009	48	25	23	-	20	0	4	0	16	-	28
2007-2008	34	12	22	-	9	2	1	0	6	-	25
2006-2007	25	10	15	-	13	3	4	0	6	-	12
2005-2006	16	5	11	-	6	3	2	0	1	-	10
2004-2005	5	0	5	-	0	0	0	0	0	-	5

Définition des termes

- 1) « Accueillie » signifie la demande que le Tribunal a accepté de traiter, en totalité ou en partie.
- 2) « Rejetée » signifie que la demande n'a pas été retenue, en totalité ou en partie.
- 3) « Clôtures » signifie que la demande n'a pas été accueillie, rejetée ou réglée, mais qu'elle a été close 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

Trumble, partie requérante c. Tribunal de l'équité salariale, partie intimée; 22 mai 2024 (2024 ONSC 3036)

Demande de contrôle judiciaire présentée par une employée contestant le rejet de sa demande par le Tribunal. La partie requérante alléguait que le programme d'équité salariale de 2019 mis en place par la Municipalité n'a pas atteint l'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7. Le programme d'équité salariale de la Municipalité avait été approuvé par le Tribunal. La partie requérante a élevé une objection contre le fait que la Municipalité n'ait pas augmenté son salaire aux termes de son programme d'équité salariale. Le Tribunal a rejeté la demande et la partie requérante a demandé un contrôle judiciaire. Bien que la partie requérante ait élevé des objections contre de nombreuses décisions factuelles et procédurales rendues par le Tribunal, la Cour divisionnaire a conclu que la partie requérante avait été en mesure de présenter des observations détaillées devant le Tribunal et a fait preuve de retenue à l'égard des conclusions de ce dernier. La Cour divisionnaire a réaffirmé qu'elle n'est pas l'organe ayant la responsabilité principale de trancher les questions d'équité salariale en Ontario. L'Assemblée législative a plutôt confié cette responsabilité au Tribunal. La Cour divisionnaire a statué qu'il fallait faire preuve de retenue à l'égard du Tribunal en ce qui concerne les questions d'équité salariale, compte tenu de l'expertise et de l'expérience des membres relativement aux questions complexes liées à l'équité salariale. En rejetant la demande de contrôle judiciaire, la Cour divisionnaire a statué que la décision du Tribunal était transparente, intelligible et justifiée en droit et en fait.

Ontario Public Service Employees Union/Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, section locale 166, partie requérante c. Craigwood Youth Services, partie intimée; 14 novembre 2024 (n° de dossier du TES : 2547-23-PE)

Demande présentée par le Syndicat alléguant que l'employeur n'avait pas procédé à des rajustements appropriés pour atteindre l'équité salariale. L'employeur intimé a fait valoir à titre préliminaire que la demande devrait être suspendue ou rejetée pour cause de retard. Le Tribunal a conclu qu'il existait un préjudice réel et présumé ayant entraîné un retard pour des questions antérieures à 2013 dans l'introduction de la présente demande. Le Syndicat a fait valoir que ce retard était imputable au fait que les parties avaient entamé des « négociations significatives » pendant la période de retard. Le Tribunal n'a pas accepté qu'un retard de 2006 à 2019 soit considéré comme un retard justifiable, car il ne s'agit pas d'une preuve de « négociations significatives ». Le Tribunal a également conclu que la contestation par le Syndicat de la manière dont les paiements au titre de l'équité salariale avaient été calculés remontait à 1995, lorsque le programme a été accepté et réputé approuvé, et qu'à ce titre, un retard de 1995 à 2019 causait un préjudice réel et présumé. Le Tribunal a toutefois conclu qu'une fois la demande introduite, la période allant de 2013 à la date de la demande était une période acceptable, car l'employeur n'avait pas établi de préjudice au cours de cette période, étant donné son obligation prévue par la loi de tenir des dossiers et que la question en litige était celle d'un calcul objectif. Ainsi, la requête de l'employeur visant à rejeter la

demande pour motif de retard a été accueillie pour deux des trois motifs, mais la période à partir de 2013 a été fixée pour l'audience.

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, district 17, partie requérante c. Simcoe Muskoka Catholic District School Board, partie intimée; 30 avril 2024 (n° de dossier du TES : 0165-21-PE)

Cette affaire a été renvoyée devant le Tribunal à la suite de la décision (différemment constituée) *Simcoe Muskoka Catholic District School Board*, 2018 CanLII 123879 (ON PEHT). Dans cette décision, le Tribunal a conclu que le Simcoe Muskoka Catholic District School Board n'avait pas négocié de bonne foi le programme d'équité salariale modifié. Le Tribunal a demandé aux parties de parvenir à une entente, faute de quoi un agent de révision serait chargé de préparer un programme d'équité salariale au nom des parties. Les parties n'étant pas parvenues à une entente, un agent de révision a été chargé de l'établissement de programmes d'équité salariale. En l'espèce, la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, district 17, a affirmé que l'ordre de l'agent de révision était déraisonnable et que l'agent de révision était lié par les modalités dont les parties avaient convenu avant l'échec des négociations. Le Tribunal a statué que l'agent de révision n'était pas lié par les conditions d'une décision antérieure étant donné qu'il n'y avait pas eu de signature et que personne ayant négocié les conditions n'avait présenté de preuves devant le Tribunal en l'espèce. Le Tribunal a statué que dans les cas où un agent de révision a été chargé de préparer un programme d'équité salariale en vertu d'un ordre aux termes de l'alinéa 21(1)a) de la Loi, le Tribunal fera preuve de retenue à l'égard des choix faits par l'agent de révision au même titre que le Tribunal fait preuve de retenue à l'égard d'un programme réputé approuvé. En outre, le Tribunal a noté que les tranches de points sont une méthode bien établie et courante pour déterminer la comparabilité dans le cadre d'un programme d'équité salariale. En ce qui concerne la rétroactivité, le Tribunal a conclu que les conclusions de l'agent de révision étaient déraisonnables. Le Tribunal a confirmé que la rétroactivité ne sera pas tronquée en raison d'un retard de la part d'une ou des deux parties.

Activité judiciaire

Les parties peuvent demander le contrôle judiciaire d'une décision du TES auprès de la Cour divisionnaire. En 2024-2025, une demande de contrôle judiciaire a été déposée et retirée. En outre, la demande de contrôle judiciaire susmentionnée a été rejetée le 29 mai 2024.

Mesures du rendement

Traitement efficace des dossiers

Engagements en 2024-2025

- 75 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les 2 jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 75 % des confirmations de dépôt de demandes sont envoyées aux parties dans les 4 jours ouvrables suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 75 % des dossiers sont fermés dans les 2 jours ouvrables suivant la décision définitive.

Réalisations en 2024-2025

- 100 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les 2 jours ouvrables suivant le dépôt d'une demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 100 % des confirmations de dépôt de demandes sont envoyées aux parties dans les 4 jours ouvrables suivant le dépôt de la demande, conformément aux Règles de pratique du Tribunal.
- 80 % des dossiers sont fermés dans les 2 jours ouvrables suivant la décision définitive.

Arbitrage et décisions

Engagements en 2024-2025

- 90 % des dossiers sont examinés par le président ou le vice-président dans les 2 semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préalable à l'audience a eu lieu, au moins une question est résolue dans 50 % des dossiers.
- Des décisions ont été prises pour 25 % des dossiers en instance au cours de l'exercice.

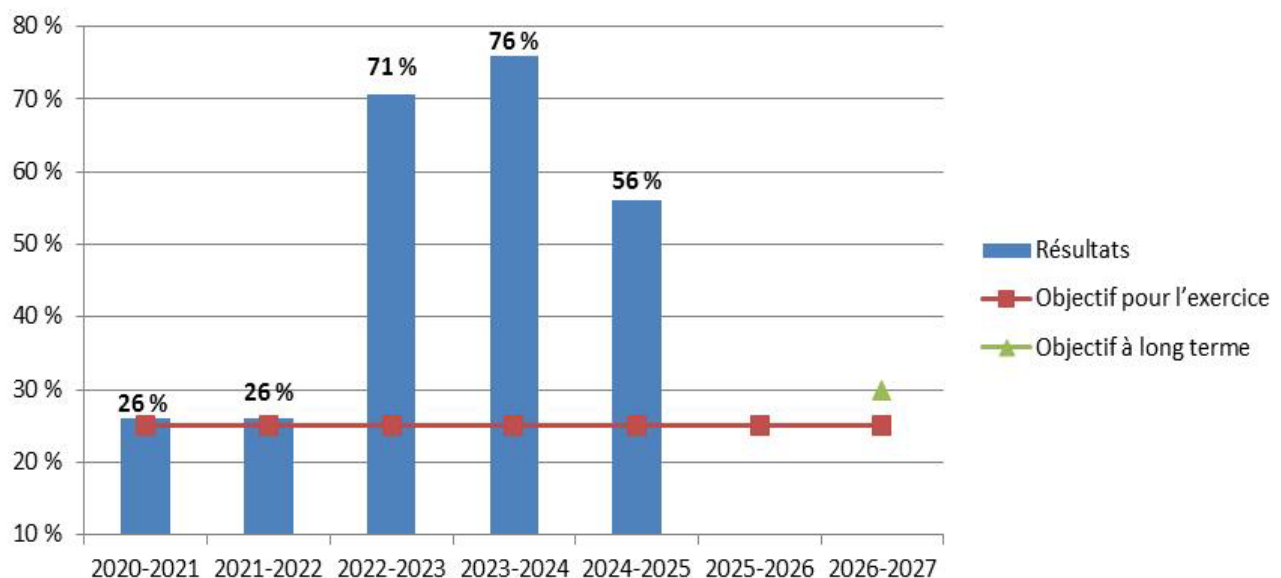
Réalisations en 2024-2025

- 100 % des dossiers sont examinés dans les 2 semaines suivant la date de réponse.
- Lorsqu'une conférence préalable à l'audience a eu lieu, les parties ont résolu au moins une question de procédure ou de fond dans chaque cas.
- Des décisions ont été prises pour 56 % des dossiers, au total, au cours de l'exercice.

Remarque : Le taux de règlement et le délai de résolution des dossiers tiennent compte de la complexité des litiges en matière d'équité salariale, ce qui entraîne un faible nombre de règlements négociés. Par conséquent, une décision n'est prise pour presque tous les dossiers qu'après de longues audiences. En général, les mêmes conseillers

représentent les parties dans les affaires d'équité salariale et le calendrier des audiences est prolongé selon la disponibilité des conseillers ainsi que des 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 une incidence sur le taux de traitement.

Dossiers réglés



Examen de l'Ombudsman

L'Ombudsman Ontario a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes concernant le gouvernement de l'Ontario et les organismes qui en relèvent, y compris le Tribunal. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête ou enquête en cours en 2024-2025.

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 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 2024-2025.

Demandes d'accès aux documents décisionnels du Tribunal

Depuis la décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Toronto Star c. AG Ontario*, 2018 ONSC 2586 (CanLII) et l'adoption subséquente de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* (« LDDT ») en 2019, le Tribunal reçoit plus fréquemment des demandes de documents décisionnels. Au cours de l'exercice 2024-2025, le Tribunal a reçu et traité trois demandes de documents provenant de ses dossiers. Les personnes qui ont présenté des demandes comprenaient des parties à une affaire, des avocats non concernés par le dossier et des membres du public. Les demandes portaient sur des dossiers actifs en cours d'instruction par les présidents et les vice-présidents, ainsi que sur d'anciens dossiers clos. Les demandes ont été traitées conformément à la politique du Tribunal, à la LDDT et aux Règles de pratique du Tribunal, le cas échéant.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation de l'autorité financière du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, l'autorité financière est déléguée au président (le président) du Tribunal. Le président est tenu de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés en toute intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal fait partie du processus d'examen des prévisions budgétaires et 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 aux personnes nommées par décret était de 198 586 \$.

Les résultats financiers du TES pour l'exercice 2024-2025 ont permis au Tribunal de réaliser des économies. Les salaires et traitements ainsi que les frais de transport et de communication sont comparables à ceux de l'exercice précédent, seuls des changements mineurs et non significatifs ont été observés dans les salaires en raison d'ententes de partage des coûts avec la CRTO. Les dépenses liées aux services ont été légèrement inférieures aux prévisions en raison de la diminution des indemnités journalières à temps partiel. Les dépenses relatives aux fournitures et à l'équipement n'ont pas été effectuées au cours de cet exercice, car le Tribunal a pu mener ses activités avec les fournitures et le matériel existants.

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

Catégorie	Prévisions des dépenses	Approbation du conseil en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Données réelles de fin d'exercice	Écart	Écart (%)
Salaires et traitements	275,8	(64,6)	211,2	186,8	24,4	11,6 %
Avantages sociaux	39,70	-	39,7	18,7	21,0	53,0 %
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF)						
Transports et communications	14,9	-	14,9	0,1	14,8	99,2 %
Services (y compris la location à bail)	134,9	(90,0)	44,9	32,9	12,0	26,7 %
Fournitures et matériel	1,0	-	1,0	0,2	0,8	84,7 %
Total – ACDF	150,8	(90,0)	60,8	33,2	27,6	45,4 %
Total général	466,3	(154,6)	311,7	238,6	73,1	23,4 %

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 présentant les personnes nommées par décret travaillant en 2024-2025, ainsi que la durée de leur mandat et leur rémunération :

Nom	Première nomination	Fin du mandat	Rémunération annuelle
Président			
Ross, David	13 août 2019	9 avr. 2028	186 697,74 \$
Présidente suppléante			
Rowan, Caroline	6 août 2020	5 août 2025	68,49 \$
Vice-président			
Sanderson, Douglas	13 avr. 2023	12 avr. 2028	2 758,00 \$
Membres à temps partiel (employeur)			
Bolton, Lori	13 sept. 2017	25 sept. 2027	3 841,50 \$
Greenside, Patricia	21 nov. 2019	27 nov. 2029	2 955,00 \$
Phillips, Carol	15 août 2012	28 sept. 2024	0,00 \$
Roth, Stephen	12 déc. 2019	11 déc. 2029	2 265,50 \$
Zabek, Carla	4 avr. 2012	3 avr. 2027	0,00 \$
Hasan, Tisha	7 nov. 2024	6 nov. 2026	0,00 \$

*La présidente suppléante a été nommée conjointement par la CRTO jusqu'au 1^{er} novembre 2024. Un modèle de recouvrement des coûts est en place entre la CRTO et le TES pour les personnes nommées à temps plein par la CRTO au TES, le cas échéant. Les personnes nommées à temps partiel sont rémunérées sur une base journalière. Leur rémunération annuelle correspond au montant réel qui leur est versé par le TES. Le TES compte un poste équivalent temps plein qui est occupé par le président. La rémunération de la présidente suppléante représente un paiement final versé à la personne nommée pour le travail effectué dans le cadre d'une nomination conjointe.

Énoncé de responsabilité

Le rapport annuel du Tribunal pour l'exercice se terminant le 31 mars 2025 a été préparé sous ma direction pour être soumis au ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations publiée par le Conseil de gestion du gouvernement.

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

En tant qu'organisme du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, le Tribunal doit présenter son rapport annuel conformément aux exigences minimales en matière de production de rapports prévues par la Directive concernant les organismes et les nominations, notamment :

- des états financiers qui ont été vérifiés ou qui ont fait l'objet d'un niveau approprié d'assurance externe;
- l'analyse du rendement opérationnel;
- l'analyse du rendement financier;
- le nom des personnes nommées, la durée de leur mandat et leur rémunération;
- les mesures du rendement, les objectifs atteints ou non atteints et les mesures à prendre.

Le présent rapport couvre l'exercice du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

Renseignements supplémentaires

Numéro local : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Personnes malentendantes (ATS) : 418 212-7036

Heures d'ouverture : 8 h 30 à 17 h

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

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

Tous droits réservés © Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2024