

Le Tribunal de l'équité salariale



**Rapport annuel
2018-2019**

Rapport annuel 2018-2019 du Tribunal de l'équité salariale

Table des matières

Message de la présidente.....	3
Vue d'ensemble.....	5
Structure organisationnelle	5
Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat	6
Processus du Tribunal	7
Principales activités.....	7
Traitement de la charge de travail	9
Décisions clés	10
Activité judiciaire	11
Mesures du rendement.....	12
Rendement financier.....	12

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je présente le rapport annuel 2018-2019 du Tribunal de l'équité salariale.

Dans le but d'améliorer l'accès, le Tribunal a adopté, au début de 2018-2019, le service de dépôt par voie électronique, accompagné d'une mise à jour des Règles de pratique et de l'élaboration de formulaires plus uniformisés, dans le but d'améliorer l'accès. Résultat : 16,7 % de tous les documents déposés devant le Tribunal l'ont été par voie électronique en 2018-2019.

Le Tribunal a reçu 5 nouvelles demandes au cours de l'exercice 2018-2019 et avait résolu 8 cas au total au 31 mars 2019. Bien entendu, certains dossiers étaient en suspens au début de l'exercice, et ils constituaient une partie de la charge de travail du présent exercice. En excluant les dossiers inactifs, comme ceux en attente d'une décision d'un tribunal ou les regroupements de plusieurs cas connexes traités comme une seule affaire, le Tribunal a résolu 80 % de tous les dossiers actifs en 2018-2019.

Plusieurs dossiers qui continuent d'apparaître comme « en instance », d'une année à l'autre, ont été ajournés en raison de l'incertitude quant à la portée de l'obligation de maintenir l'équité salariale dans les milieux de travail du secteur public élargi où elle a été atteinte, grâce à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Le Tribunal a rendu une décision concernant cette question en janvier 2016, mais les parties du lieu de travail ont toutes présenté des requêtes en révision judiciaire, qui n'ont pas été mises en état avant 2018. Les requêtes en révision judiciaire ont été entendues par la Cour divisionnaire au début de février 2019.

Les données historiques résumant la charge de travail annuelle du Tribunal au cours des dernières années révèlent une situation compliquée. Le nombre de demandes a continué de diminuer cette année. Comme le Tribunal est un décideur de deuxième niveau et n'a pas compétence de première instance pour traiter les enjeux de conformité avec la Loi, divers facteurs peuvent avoir une incidence sur sa charge de travail au cours d'une année donnée. Les parties engagées dans des négociations collectives peuvent choisir d'aborder certaines questions hors des limites du processus d'application de la Loi, par exemple par convention ou au moyen de décisions arbitrales portant sur les droits et les intérêts. La variation de la charge de travail du Bureau de l'équité salariale ou encore une augmentation ou une diminution des cas résolus ou en conformité aux ordres peuvent avoir une incidence sur la charge de travail. Peu importe la cause, les écarts marqués dans le nombre de demandes déposées d'une année à l'autre rendent la planification de l'avenir extrêmement difficile, mais mettent aussi en lumière le bien-fondé du maintien des services partagés et des arrangements de nominations conjointes entre le Tribunal et la Commission des relations de travail de

l'Ontario, qui nous permettent d'assurer le même niveau de service dans le cadre des mêmes paramètres financiers de façon soutenue.

Mary Anne McKellar
Présidente

Vue d'ensemble

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*, chap. 34, et elle 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 but de la *Loi sur l'équité salariale* est de corriger la discrimination systémique entre les sexes sur le plan de la rémunération du travail effectué dans le cadre d'emplois à prédominance féminine. L'application de la Loi permet d'instaurer des lieux de travail plus justes et plus productifs.

Le Tribunal est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario, chargé de régler des différends relevant de la Loi. Selon le paragraphe 28 (1) de la Loi, le Tribunal est un organe tripartite qui se compose d'un président, d'un président suppléant, et d'un ou de plusieurs vice-présidents et de membres qui représentent les employeurs et les employés (figure 1).

Le Tribunal traite exclusivement de questions découlant de la *Loi sur l'équité salariale*. Le Tribunal a compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une affaire qui lui est soumise. Les décisions du Tribunal s'appuient sur les preuves présentées et les observations reçues ainsi que sur l'interprétation par le comité des faits en litige, de la loi et de la jurisprudence. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience qui accorde une importance égale aux impératifs d'équité, d'accessibilité, d'économie et d'efficacité. Il agit avec la plus grande rapidité et la plus grande équité possible dans le traitement ou le règlement des affaires dont il est saisi ou pour rendre des décisions. Les décisions du Tribunal sont définitives et exécutoires à tous égards. Les décisions du Tribunal sont sans appel, mais elles peuvent faire l'objet d'une demande de révision judiciaire. Le Tribunal encourage la collaboration entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés, et il encourage le règlement entre les parties.

Le Tribunal est autorisé à déterminer ses propres pratiques et procédures, et il a le pouvoir d'établir des règles et des formulaires régissant ses pratiques ainsi que la conduite des personnes qui se présentent devant lui. Les formules, Règles de pratique et bulletins d'information du Tribunal sont accessibles sur son site Web à http://www.olrb.gov.on.ca/pec/PEHT/index_f.html ou peuvent être obtenus à ses bureaux au 505, av. University, 2^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P1.

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CROTO ») fournit un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Ce dernier bénéficie des services de soutien administratif et juridique de pointe de la CROTO, de ses services de technologie de l'information et de la possibilité de recourir au savoir-faire de son personnel de médiation. Bien que le Tribunal dispose de ses propres vice-présidents et membres, la présidente du Tribunal, le président suppléant, les vice-présidents et quatre de ses

membres actuels sont également nommés à d'autres tribunaux, ce qui assure au Tribunal d'être doté de décisionnaires chevronnés à un coût que partagent d'autres entités similaires. (figure 1)

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

Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat

NOM	NOMINATION CONJOINTE	POSTE	PREMIER MANDAT	FIN DU MANDAT
McKellar, Mary Anne	CRTO ⁺	Présidente	Le 7 août 2013	Le 12 août 2019
Kelly, Patrick Michael	CRTO ⁺	Président suppléant	Le 22 juillet 2015	Le 31 décembre 2023
Kelly, Patrick Michael	CRTO ⁺	Vice-présidente	Le 17 mai 2008	Le 31 décembre 2023
Rowan, Caroline	CRTO ⁺ et TDPO [*]	Vice-présidente	Le 2 juin 2010	Le 16 septembre 2019
McGilvery, Roslyn	CRTO ⁺	Vice-présidente	Le 25 août 2015	Le 24 août 2020
Bolton, Lori	CRTO ⁺	Membre à temps partiel (employeurs)	Le 13 septembre 2017	Le 12 septembre 2019
Burke, Ann		Membre à temps partiel (employeurs)	Le 4 avril 2012	Le 3 avril 2022
Cook, William S.	CRTO ⁺	Membre à temps partiel (employeurs)	Le 13 septembre 2017	Le 12 septembre 2019
Harris, Irene		Membre à temps partiel (employés)	Le 21 décembre 2012	Le 20 décembre 2022
Nielsen, Heino	CRTO ⁺	Membre à temps partiel (employés)	Le 13 septembre 2017	Le 12 septembre 2019
Zabek, Carla		Membre à temps partiel (employeurs)	Le 4 avril 2012	Le 3 avril 2022
Phillips, Carol	CRTO ⁺	Membre à temps partiel (employés)	Le 15 août 2012	Le 16 septembre 2022
McManus, Shannon R.B.		Membre à temps partiel (employés)	Le 11 septembre 2013	Le 10 septembre 2018

⁺ Commission des relations de travail de l'Ontario

^{*} Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Figure 1

Processus du Tribunal

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

En ce qui concerne le règlement des différends, le Tribunal encourage toujours les parties à les résoudre à l'amiable, sans qu'une décision du tribunal ne soit nécessaire. Une fois la réponse déposée, dans bon nombre de cas qui mettent en cause plus d'une partie, le Tribunal met à l'horaire une conférence préparatoire à l'audience à laquelle assistent sa présidente, un président suppléant ou un vice-président, afin de trouver des possibilités de résoudre tous les aspects d'un différend ou certains d'entre eux.

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

Par le passé, les parties acceptaient fréquemment de reporter les délais de dépôt d'observations ou d'ajourner les dates d'audience fixées. En raison de cette pratique, des demandes demeuraient inscrites dans le système comme étant non réglées pendant des périodes inacceptables. Le Tribunal décourage maintenant les ajournements, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et il exige des parties qu'elles proposent des dates de rechange dans les 72 heures.

Principales activités

Les principales activités du Tribunal consistent à rendre des décisions et à résoudre des différends dans le domaine de l'équité salariale. Ces deux fonctions sont le fondement de l'objectif d'excellence du Tribunal en matière de décisions et de résolution des différends.

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite; il se compose de présidents neutres et de membres qui représentent les employeurs et les employés et syndicats. Les membres

doivent faire valoir le point de vue et les préoccupations du groupe qu'ils représentent. Tous les présidents font l'objet de nominations conjointes au sein d'au moins un autre organisme décisionnel. Au cours des audiences du Tribunal, des éléments de preuve sont présentés et des plaidoiries sont prononcées. Les différends liés à l'équité salariale sont fréquemment complexes et il arrive que les audiences durent plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et publiées sur des sites Web accessibles à tous (www.canlii.org). Les parties sont encouragées à solliciter des conseils juridiques indépendants avant de se présenter au tribunal.

Médiation

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

Initiatives de TI et dépôt de documents par voie électronique

Au début de l'exercice 2018-2019, le Tribunal de l'équité salariale a pu offrir à ses intervenants le dépôt de documents par voie électronique. Ses formulaires, hébergés par Services communs de l'Ontario, ont été rendus accessibles sous forme électronique sur ses sites Web. En tout, sept formulaires, en versions anglaise et française, sont actuellement accessibles et peuvent être déposés par voie électronique. Les parties peuvent aussi désormais déposer par voie électronique de la correspondance, des observations et d'autres documents. Le projet de dépôt des documents par voie électronique a nécessité la modernisation des formulaires, des avis, des bulletins d'information et des Règles de pratiques du Tribunal. En 2018-2019, 16,7 % des formulaires et observations déposés auprès du Tribunal l'ont été par voie électronique.

Un projet de remplacement du vieux site Web du Tribunal par un nouveau site Web modernisé devrait être lancé en 2019-2020 et se poursuivre pendant l'exercice suivant, sous réserve de la disponibilité des ressources. La technologie a fait des progrès considérables depuis la création du site Web actuel. Le Tribunal espère offrir à la population et aux intervenants un site Web plus convivial et accessible, d'une allure rajeunie.

Traitement de la charge de travail

Pour l'exercice 2018-2019, la charge de travail du Tribunal a totalisé 36 demandes, dont 31 dossiers en instance, ouverts au cours de l'exercice précédent, et 5 dossiers ouverts à la suite de nouvelles demandes. Les affaires dont le Tribunal est saisi chaque année relèvent de deux catégories : les affaires reportées de l'année précédente à l'année en cours, et celles qui sont présentées pendant l'année en cours.

Au cours de l'exercice 2018-2019, le Tribunal a résolu huit demandes. Trois demandes ont été acceptées, deux dossiers ont été clos et trois cas ont été réglés.

Vingt-neuf demandes étaient en instance au 31 mars 2019. Vingt-deux demandes étaient liées à une seule décision du Bureau de l'équité salariale, c'est-à-dire que 11 demandes d'exécution d'un ordre de la part du Bureau ont été mises en suspens en vertu de la Loi parce que 11 autres demandes s'opposant au même ordre ont été déposées par la suite. Ainsi, il faudrait considérer qu'il s'agit d'une seule affaire, ce qui réduirait le nombre de dossiers en suspens au 31 mars 2019 pour l'établir à 8. Le nombre de dossiers en suspens comprend également des demandes qui demeurent ouvertes, mais qui n'ont pas été activement poursuivies par les parties en 2018-2019, comme les dossiers ajournés en attendant une décision judiciaire dans un autre dossier, ce qui empêche le Tribunal de prendre les mesures nécessaires pour les résoudre durant l'exercice financier. Par conséquent, le nombre de litiges réels en instance devant le Tribunal au 31 mars 2019 était beaucoup moins élevé que ce que suggère le nombre de demandes demeurées ouvertes. Le taux de résolution final pour l'exercice 2018-2019 s'est établi à 22,2 %, si l'on inclut toutes les demandes (y compris les 22 demandes associées et inactives), mais à 80 % quand seules les demandes actives sont incluses.

Dans son rapport annuel, le Tribunal a pris l'habitude de fournir, à propos de la charge de travail, des données comme celles dont il est question dans les paragraphes précédents, et qui figurent dans le tableau Statistiques. Ces chiffres à eux seuls ne fournissent pas toujours un portrait significatif de la demande que ces dossiers imposent sur les ressources décisionnelles, principalement parce que les besoins varient considérablement d'une demande à l'autre. Une idée plus précise se dégage du nombre d'audiences préparatoires prévues (3) et tenues (2), d'audiences prévues (15) et tenues (7) et du nombre de décisions écrites rendues au cours de l'exercice (29). Même dans ce cas, naturellement, il y a une variation considérable dans la complexité des décisions et le temps requis pour préparer les motifs.

Il importe de noter que plusieurs demandes présentées au Tribunal portent sur des questions de maintien liées à des programmes d'équité salariale établis à l'aide de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, mais qui ont été ajournées, à la demande des parties, en attendant le résultat d'un recours en révision judiciaire entendu en février 2019 et touchant une décision concernant deux syndicats distincts et plus de 200 employeurs. Le résultat de ce recours en révision judiciaire pourrait avoir d'importantes répercussions sur la charge de travail du Tribunal, non en

ce qui concerne le nombre de cas, mais parce que les audiences pour chacun de ces dossiers pourraient nécessiter plusieurs jours.

Statistiques

Exercice financier	Charge de travail			Traitement des demandes					En instance au 31 mars
	Total	En instance au 1 ^{er} avril	Nouvelles demandes	Demandes traitées	Demandes acceptées	Demandes rejetées	Dossiers clos	Règlements	
2018-2019	36	31	5	8	3	0	2	3	29
2017-2018	44	37	7	13	4	2	2	5	31
2016-2017	46	25	21	13	3	0	2	8	37
2015-2016	45	13	32	21	5	3	1	12	25
2014-2015	30	18	12	17	3	2	2	10	13
2013-2014	31	20	11	14	5	2	4	3	18
2012-2013	35	21	14	11	0	4	4	3	23
2011-2012	39	21	18	21	3	4	3	11	21
2010-2011	35	13	22	16	4	3	5	4	21
2009-2010	50	28	22	37	8	4	1	24	13
2008-2009	48	25	23	20	0	4	0	16	28
2007-2008	34	12	22	9	2	1	0	6	25
2006-2007	25	10	15	13	3	4	0	6	12
2005-2006	16	5	11	6	3	2	0	1	10
2004-2005	5	0	5	0	0	0	0	0	5

Définitions

- 1) Une demande est dite acceptée lorsqu'elle a abouti, en tout ou en partie.
- 2) Une demande rejetée n'a pas abouti, en tout ou en partie.
- 3) Le terme « dossier clos » désigne une demande qui n'a été ni acceptée, ni rejetée, ni réglée; le dossier a été clos à la demande des parties ou les parties se sont désistées.
- 4) Un règlement désigne tout dossier dans lequel les parties, avec ou sans l'aide du Tribunal, ont réglé leurs différends à l'amiable; il désigne aussi un dossier ajourné.

Décisions clés

Une importante décision a examiné les différences entre l'article 7 et l'article 14.1 de la *Loi sur l'équité salariale* dans une situation où les tâches et les titres associés à un poste ont changé. Le Tribunal a conclu que des changements à la nature d'un poste, au titre ou à la rétribution d'une catégorie de postes visée par un programme d'équité salariale pourraient constituer un changement de situation qui, de l'avis ni de l'employeur ni de l'agent négociateur, a pour effet que le programme d'équité salariale ne convient plus, mais nécessite néanmoins un examen en raison de l'obligation de maintien prévue à l'article 7 de la Loi. Le Tribunal a aussi conclu que l'exigence de négocier (et de le faire de bonne foi) établie au paragraphe 14.1 (1) s'applique quand l'une des parties du lieu de travail (ou les deux) estime qu'en raison d'un changement de la situation, le programme d'équité salariale ne convient plus et en informe l'autre partie au moyen d'un avis exigeant qu'il entame des négociations.

ONTARIO SECONDARY SCHOOL TEACHERS' FEDERATION V. SIMCOE MUSKOKA CATHOLIC DISTRICT SCHOOL BOARD; PEHT Dossiers n^{os} 2028-15-PE et 2029-15-PE; 17 décembre 2018, 2018 CanLII 123879

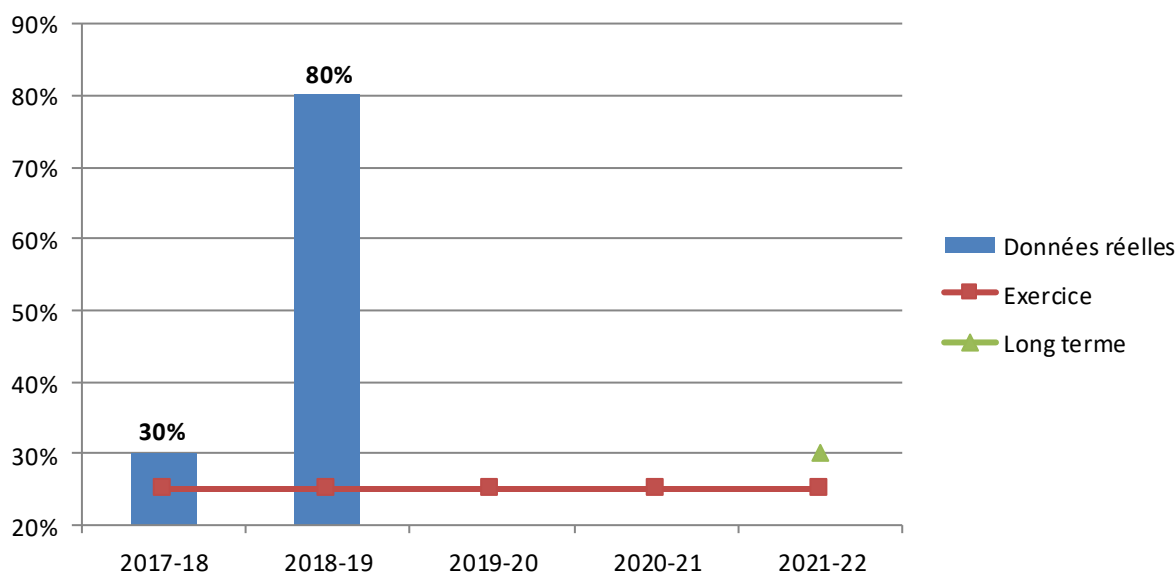
Dans un autre dossier créant un précédent, l'University of Western Ontario Faculty Association a soutenu que l'Université ne s'était pas conformée à la *Loi sur l'équité salariale* lors de la négociation des questions d'équité salariale après l'accréditation du syndicat pour représenter les bibliothécaires et archivistes. Parmi les conclusions de la décision, le Tribunal a constaté qu'une lettre d'entente conclue entre les parties durant la négociation collective dépassait les strictes exigences de la Loi. Rien n'indiquait que les exigences minimales de la Loi n'avaient pas été respectées. En conséquence, le Tribunal n'a rien pu faire pour régler les questions soulevées dans cette affaire.

University of Western Ontario Faculty Association v. University of Western Ontario Board Dossier n^o 1534-16-PE; 28 novembre 2018, 2018 CanLII 116055

Activité judiciaire

Au cours de l'exercice 2018-2019, aucune nouvelle requête en révision judiciaire n'a été déposée devant la Cour divisionnaire. Le 1^{er} avril 2018, trois affaires étaient en instance, toutes au niveau de la Cour divisionnaire. Le 25 avril 2018, une des demandes a été rejetée. Les deux autres dossiers étaient des requêtes en révision judiciaire de la même décision du Tribunal. Ces requêtes ont été entendues par la Cour divisionnaire du 5 au 7 février 2019.

Mesures du rendement



Engagements pour 2018-2019

- 25 % des affaires résolues pendant l'année.
- Taux de résolution réel de 22 % dans l'ensemble et de 80 % pour les dossiers actifs (voir l'analyse à la section Traitement de la charge de travail).

Remarque : Le taux de règlement et le temps requis pour résoudre les affaires s'expliquent par la complexité des litiges en matière d'équité salariale, qui donnent rarement lieu à des règlements négociés. Le règlement de presque toutes les affaires ne survient donc qu'après de longues audiences. En général, le même avocat représente les parties dans la plupart des affaires liées à l'équité salariale. L'inscription des audiences au rôle est donc retardée par le manque de disponibilité des avocats ainsi que des présidents et membres qui siègent simultanément à d'autres tribunaux. De plus, plusieurs cas peuvent découler d'un même ordre ou être liés par ailleurs, ou être en attente au Tribunal pendant qu'ils suivent leur cours dans les différentes révisions judiciaires ou les différents appels, ce qui a aussi des répercussions sur le taux de résolution.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués à la présidente du Tribunal. Il incombe à la présidente du Tribunal de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés de façon intègre et honnête. Le budget de fonctionnement du Tribunal est compris dans les

estimations du ministère du Travail et son processus de répartition des fonds, et le Tribunal est tenu de présenter au ministère des comptes rendus trimestriels des dépenses engagées et prévues. La rémunération annuelle totale payée par le Tribunal pour des personnes nommées par décret était de 209 100 \$. Une entente de partage des coûts pour les salaires a été conclue avec la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Chaque année, le Tribunal confirme, au moyen d'un certificat de conformité, que ses opérations financières sont inscrites fidèlement et intégralement dans les comptes publics de l'Ontario, qui constituent les états financiers annuels.

Tous les chiffres sont en milliers de dollars (000 \$)

Compte	Budget de fin d'exercice 2018-2019	Fin d'exercice (chiffres réels) 2018-2019	Écart	Écart en %
Traitements et salaires	275,1	209,1	66,0	24,0%
Avantages sociaux	39,7	15,5	24,2	60,9%
ACDF				
Transport et communication	15,0	2,3	12,7	84,3%
Services (y compris la location)	67,4	73,9	(6,5)	-9,7%
Fournitures et matériel	1,0	0,1	0,9	88,1%
Total – ACDF	83,4	76,3	7,1	8,4%
Total	398,2	301,0	97,2	24,4%

Pour en savoir plus

Appels locaux : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Malentendants (ATS) : 416 212-7036

Télécopieur : 416 326-7531

Heures d'ouverture : de 8 h 30 à 17 h

Site Web : www.peht.gov.on.ca/

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

Copyright © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2019