

Tribunal de l'équité salariale



Rapport annuel
2014-2015

Rapport annuel du TES 2014-2015

Table des matières

Message de la présidente	3
Mandat	5
Énoncé de mission	Error! Bookmark not defined.
Structure organisationnelle	Error! Bookmark not defined.
Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat	Error! Bookmark not defined.
Rendement opérationnel	7
Charge de travail - Statistiques	8
Rendement financier	Error! Bookmark not defined.
Mesures du rendement	Error! Bookmark not defined.

Message de la présidente

J'ai été nommée présidente du Tribunal de l'équité salariale, le 12 août 2014. Avant cette nomination, je remplissais les mêmes fonctions à titre intérimaire, après avoir été vice-présidente pendant de nombreuses années. C'est avec plaisir que je remets ce rapport annuel pour le Tribunal.

Tous les membres du Tribunal sont nommés à temps partiel et reçoivent une indemnité journalière. Tous les vice-présidents sont également nommés à temps partiel au Tribunal, mais ils sont également nommés à la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui fournit des services administratifs et des locaux au Tribunal, dans le cadre d'un accord de partage des coûts.

Comme la *Loi sur l'équité salariale* exige que le Tribunal constitue des comités d'audition formés de trois personnes, le fait que les membres sont nommés à temps partiel pose des problèmes pour l'établissement du rôle des audiences, surtout lorsque des questions procédurales ou non litigieuses doivent être rapidement tranchées. Il est difficile de constituer un comité d'audition de trois personnes sur un bref préavis dans une affaire accélérée, dont l'audience ne durera pas une journée entière, car la plupart des membres gagnent beaucoup plus par jour dans un autre emploi.

Le Tribunal a adopté une solution proactive à ce problème. Dans presque tous les cas, le président ou le vice-président passe en revue la requête après qu'elle est déposée au Tribunal et une fois de plus, lorsque les plaidoiries ont été présentées afin de cerner toute question d'ordre procédural ou de gestion possible. Ensuite, il invoque le pouvoir que lui confère la *Loi sur l'exercice des compétences légales* pour constituer à lui seul un comité d'audition d'une personne qui rendra une décision déclarant aux parties comment procéder. C'est ce que démontre le ratio considérablement plus élevé de décisions par rapport aux dates d'audience (48:19) qu'en 2013-2014 (48/50). Cette intervention proactive précoce, née par nécessité, semble avoir contribué à un règlement accéléré des requêtes déposées au Tribunal, ce qui est bien entendu très efficace par rapport aux coûts.

Je tiens à mentionner que le nouveau système de gestion des cas mis en œuvre par la Commission et utilisé pour le Tribunal a grandement facilité l'examen des dossiers, pour moi et pour les vice-présidents.

Il y a une autre mesure qui a contribué au traitement accéléré des demandes déposées au Tribunal : l'adoption d'une pratique plus rigoureuse à l'égard des ajournements *sine die*. Dans de nombreux cas, les parties demandent un ajournement parce qu'elles espèrent pouvoir résoudre leur différend en matière d'équité salariale par la négociation ou parce qu'elles souhaitent attendre les résultats de négociations collectives en cours. Par le passé, ces demandes d'ajournement étaient facilement acceptées pendant douze mois et plus. En 2014-2015, le Tribunal a commencé à accepter des

ajournements *sine die* pour une période de neuf mois seulement, en demandant aux parties une explication en cas de demande de prolongation de l'ajournement. Il est encore trop tôt pour l'affirmer avec certitude, mais il semble que les parties s'efforcent désormais de régler leur différend dans la période de neuf mois et qu'elles demandent moins de prolongation de la période d'ajournement.

Bien que le Tribunal ait de la chance que toutes ses personnes nommées dont le mandat devait expirer en 2014-2015 aient consenti au renouvellement de leur mandat, le recrutement et le maintien en poste de personnes nommées qualifiées sont des problèmes constants pour le Tribunal. La *Loi sur l'équité salariale* est très compliquée et spécialisée, et le Tribunal n'est pas très chargé. Il y a peu d'occasions de formation en cours d'emploi et le Tribunal a besoin de membres et de vice-présidents capables d'assumer leurs fonctions sans formation. Les personnes qualifiées qui possèdent les compétences nécessaires pour ces fonctions peuvent gagner beaucoup plus ailleurs. L'écart de 40 % entre le taux d'indemnité journalière que gagnent les membres pour siéger à une affaire du Tribunal comparé au taux d'indemnité que touchent les membres de la Commission des relations de travail de l'Ontario (dont certains sont aussi nommés au Tribunal) suscite toujours du mécontentement. Je coopère avec le ministère à l'élaboration d'une solution à ce problème.

Cette année a été satisfaisante pour le Tribunal. Les cibles de rendement ont été soit atteintes soit dépassées, en grande partie grâce au soutien que le Tribunal a reçu du greffier et du personnel. Je tiens à les remercier de leurs efforts. J'aimerais remercier tout particulièrement Peter Gallus, qui a pris sa retraite à l'automne 2014 après une longue carrière distinguée à la fonction publique. Il a rempli deux mandats de longue durée comme greffier du Tribunal. Je suis impatiente de voir ce que l'année 2015-2016 nous réserve.

La présidente intérimaire,



Mary Anne McKellar

Tribunal de l'équité salariale

Mandat

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été établie par l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, ch. 34. Elle est maintenue en vertu du paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, ch. P.7, dans sa version modifiée (la « Loi »). La Commission se compose de deux institutions indépendantes : le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») et le Bureau de l'équité salariale. Le Tribunal est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario, chargé de régler des différends relevant de la Loi. Conformément au paragraphe 28 (1) de la Loi, le Tribunal est un pouvoir tripartite, qui se compose d'un président, d'un ou de plusieurs vice-présidents et de membres répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et des employés.

Le Tribunal traite exclusivement de questions découlant de la *Loi sur l'équité salariale*. Le Tribunal dispose d'un pouvoir exclusif de décision sur toutes les questions de fait ou de droit qui découlent des affaires portées devant lui. Les décisions du Tribunal sont définitives et exécutoires à toutes fins. Les décisions du Tribunal ne peuvent pas faire l'objet d'un appel, mais elles peuvent faire l'objet d'une demande de révision judiciaire.

Énoncé de mission

La *Loi sur l'équité salariale* a pour objet d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération pour le travail effectué par des employés compris dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'application de la loi permet d'instaurer des lieux de travail plus justes et plus productifs. Les objectifs de la Loi peuvent être facilement atteints si les employeurs, les agents négociateurs et les employés coopèrent. Le Tribunal encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre la nécessité d'être équitable, accessible, économique et efficace.

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CRTO ») fournit un soutien administratif et institutionnel au Tribunal. Ce dernier bénéficie des services avancés de soutien administratif et juridique de la CRTO, de ses services de technologie de l'information et de la possibilité de recourir au savoir-faire de ses médiateurs. Bien que le Tribunal dispose de ses propres effectifs de vice-présidents et membres, le président du Tribunal, les vice-présidents et deux de ses membres actuels sont également nommés à d'autres tribunaux administratifs, ce qui assure que le Tribunal est doté de décisionnaires chevronnés, tout en partageant les coûts avec d'autres tribunaux décisionnels.

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services avec la Commission des relations de travail de l'Ontario et le Tribunal

d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organismes décisionnels mettent en commun les services suivants : imprimerie et production et services de bibliothèque.

Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat

NOM	NOMINATION PARALLÈLE	POSTE	DATE DE NOMINATION	FIN DU MANDAT
McKellar, Mary Anne	CRTO ⁺	Présidente	7 août 2013	12 août 2016
Kelly, Patrick	CRTO +	Vice-président	17 mai 2008	16 mai 2018
Rowan, Caroline	CRTO + & TDPO [*]	Vice-présidente	2 juin 2010	1 ^{er} juin 2019
Burke, Ann		Membre à temps partiel (représente les employeurs)	4 avril 2012	3 avril 2017
Harris, Irene		Membre à temps partiel (représente les employés)	21 décembre 2012	20 décembre 2014
Zabek, Carla		Membre à temps partiel (représente les employeurs)	4 avril 2012	3 avril 2017
Phillips, Carol	CRTO +	Membre à temps partiel (représente les employés)	15 août 2012	14 août 2014
McManus, Shannon R.B.	CRTO +	Membre à temps partiel (représente les employés)	11 septembre 2013	10 septembre 2015

⁺ Commission des relations de travail de l'Ontario

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

Rendement opérationnel

À la réception d'une demande, le Tribunal envoie aux parties une confirmation de dépôt confirmant que la demande a été déposée, leur communique le numéro de dossier du Tribunal et les informe de la date limite de dépôt d'une réponse.

La charge de travail totale pour l'exercice 2014-2015 comptait 30 dossiers actifs, dont 18 causes pendantes reportées de l'exercice précédent et 12 nouvelles demandes.

Pendant l'exercice 2014-2015, le Tribunal a réglé 17 demandes, une augmentation par rapport à l'exercice précédent. Trois demandes ont été acceptées, deux rejetées, deux closes et dix réglées à l'amiable. Treize demandes restent pendantes en date du 31 mars 2015. Le taux de règlement a été de 56 %, une augmentation par rapport au taux de 45 % de l'exercice précédent

Dans son rapport annuel, le Tribunal a pris l'habitude de fournir, à propos de la charge de travail, des données du type présenté aux paragraphes précédents et dans le tableau Statistiques. Ces chiffres à eux seuls ne fournissent pas toujours un portrait significatif de la demande que ces dossiers placent sur les ressources décisionnelles, principalement parce que les besoins varient considérablement d'une demande à l'autre. Une idée plus précise se dégage des statistiques concernant le nombre de dates d'audiences ou d'audiences préparatoires prévues (45) et tenues (19) et le nombre de décisions écrites (48) relatives à des dossiers actifs (30). Même dans ce cas, naturellement, il y a une variation considérable dans la complexité des décisions et le temps requis pour préparer les motifs.

En ce qui concerne le règlement des différends, le Tribunal continue à encourager les parties à résoudre leurs problèmes à l'amiable sans une décision du tribunal. Dans presque tous les cas qui mettent en cause plus d'une partie, le Tribunal fixe une conférence préparatoire à l'audience en présence de la présidente du Tribunal ou d'un vice-président, si l'un des objectifs de la conférence est de trouver des possibilités de régler tous les différends ou une partie d'entre eux.

Dans le but d'augmenter l'efficacité et de réduire les coûts des parties, le Tribunal poursuit ses efforts en vue de réduire le nombre de jours qu'il faut pour rendre une décision sur une affaire. Le Tribunal encourage de plus en plus les parties à cerner toute question préliminaire qui pourrait être soulevée avant l'audience afin d'essayer de la régler en se fondant sur les observations écrites. Par ailleurs, le Tribunal convoque de plus en plus des conférences préparatoires à l'audience ou des conférences de gestion de la cause dans l'objectif d'organiser et de simplifier les questions en litige, afin que le dossier puisse être réglé le plus efficacement possible. En outre, le Tribunal demande souvent aux parties d'échanger des observations détaillées et des documents bien avant l'audience afin de maximiser le temps d'audience accordé. Le Tribunal a constaté que l'échange de documents et d'observations écrites avant l'audience permettait de réduire la durée de l'audience et d'aider les parties à résoudre plus facilement leurs différends ou une partie d'entre eux.

Le Tribunal a aussi commencé à se pencher sur le fait que les parties acceptent fréquemment de reporter les délais de dépôt d'observations ou d'ajourner les dates d'audience fixées. Dans ces cas, les demandes demeurent non réglées pendant des délais inacceptables. Le Tribunal essaie de décourager les ajournements, sauf dans des circonstances exceptionnelles et exige des parties qu'elles proposent des dates de rechange dans les 72 heures.

Charge de travail - Statistiques

Exercice	Charge de travail			Décision prise					Demandes pendantes au 31 mars
	Total	Dossiers pendants au 1er avril	Dossiers reçus au cours de l'exercice	Nbre total de dossiers réglés	Demandes acceptées	Demandes rejetées	Dossiers clos	Dossiers réglés à l'amiable	
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

Définitions :

- 1) « Demande acceptée » signifie que la demande a abouti, entièrement ou en partie.
- 2) « Demande rejetée » signifie que la demande n'a pas abouti, entièrement ou en partie.
- 3) « Dossier clos » signifie que la demande n'a été ni acceptée, ni rejetée ni réglée, mais que le dossier a été clos à la demande des parties ou que les parties se sont désistées.
- 4) « Dossier réglé à l'amiable » inclut tous les dossiers dans lesquels les parties, avec ou sans l'aide du Tribunal, ont réglé à l'amiable leurs différends, ainsi que les dossiers ajournés.

Rendement financier

Conformément au cadre de délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués au président du Tribunal. Il incombe à la présidente du Tribunal de veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inclus dans les estimations du ministère du Travail et le processus de répartition des fonds, et le Tribunal est tenu de présenter au ministère des comptes rendus trimestriels des dépenses engagées et des dépenses prévues. La rémunération annuelle totale payée par le Tribunal pour des personnes nommées par décret était de 139 100 \$. Une entente de partage des coûts pour les salaires a été conclue avec la Commission de relations de travail de l'Ontario.

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

Les chiffres sont en milliers de dollars

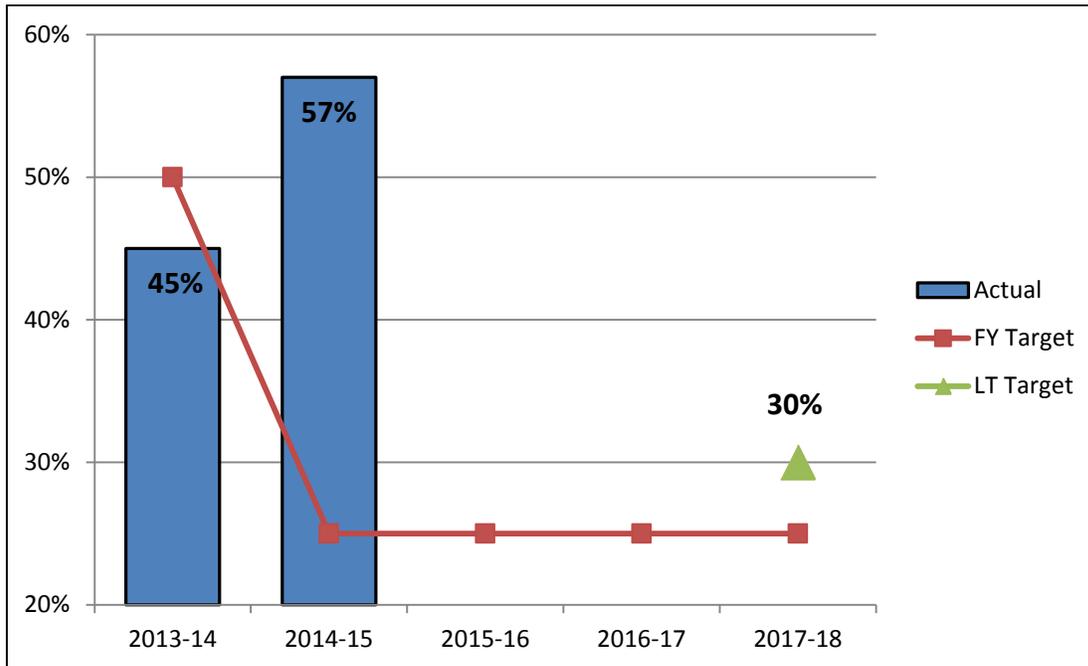
Compte	Affectation finale*	Dépenses réelles à la fin de l'exercice**	Écart	Écart en pourcentage
Salaires et traitements	147.0	139.1	7.9	5.3%
Avantages sociaux	40.0	9.6	30.4	76.0%
ACDF				
Transport et communications	15.0	8.7	6.3	42.3%
Services (y compris la location du bâtiment)	97.8	105.6	(7.8)	-8.0%
Fournitures et matériel	1.0	0.9	0.1	8.6%
Total ACDF	113.8	115.2	(1.4)	-1.2%
TOTAL	300.8	263.9	36.9	12.3%

* Affectation finale = prévisions imprimées +/- commandes du Conseil du Trésor, redistribution des affectations de fonds par compte standard.

** Dépenses réelles à la fin de l'exercice comprenant la location du bâtiment.

Mesures du rendement

La charge de travail du Tribunal, pour chaque exercice, comporte deux volets : les dossiers de l'exercice précédent reportés sur l'exercice en cours; et les dossiers déposés durant l'exercice en cours. Le diagramme suivant mesure la proportion du nombre total de dossiers que le Tribunal règle durant l'exercice.



Engagements 2014-2015

- ▶ 25 % des cas réglés durant l'exercice.
- ▶ Taux de règlement réel : 56 %.

Cible à long terme

- ▶ 30 % des cas réglés durant l'exercice.

Remarque : le taux de règlement plus faible et le temps consacré au règlement des dossiers tiennent compte de la nature complexe des différends touchant l'équité salariale, ce qui diminue le nombre de règlements négociés. En conséquence, presque tous les cas ne sont réglés qu'après de longues audiences. En règle générale, le même avocat représente les parties dans les affaires d'équité salariale et la fixation des dates d'audience est davantage retardée par l'emploi du temps des avocats et des présidents qui sont nommés à d'autres tribunaux administratifs.

Renseignements supplémentaires

Appels locaux : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Malentendants (ATS) : 416 212-7036

Télécopieur : 416 326-7531

Heures d'ouverture : 8 h 30 – 17 h 00

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

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

Droit d'auteur © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2015