

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

BULLETIN D'INFORMATION N° 3

Pour conserver l'anonymat

Nota : le générique masculin englobe les deux genres

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le Tribunal de l'équité salariale est un tribunal administratif quasi judiciaire qui a le pouvoir exclusif d'entendre et de trancher tous les litiges qui relèvent de la *Loi sur l'équité salariale*. Le Tribunal, ses processus et ses décisions sont tout à fait indépendants du Bureau de l'équité salariale.

Le paragraphe 32 (4) de la *Loi sur l'équité salariale* autorise un employé ou un groupe d'employés* à garder l'anonymat lors d'une instance devant le Tribunal de l'équité salariale ou le Bureau de l'équité salariale. Le présent bulletin d'information expose la marche à suivre par l'employé ou les employés désireux de rester anonymes devant le Tribunal.

CONCILIATION DES INTÉRÊTS

L'anonymat est un phénomène tout à fait inhabituel lors d'une instance quasi judiciaire. En effet, cette situation semble contredire la règle juridique qui protège le droit d'une partie, en l'occurrence l'employeur ou le syndicat, de connaître et de « confronter » les témoins qui lui font opposition. Par ailleurs, les employés peuvent craindre des représailles lors du dépôt d'une plainte relative à l'équité salariale contre leur employeur ou leur syndicat. La *Loi sur l'équité salariale* tente de concilier ces intérêts opposés, en exigeant des employés anonymes qu'ils se donnent un mandataire. Le rôle du mandataire ne consiste pas simplement à représenter l'employé, mais bien à le remplacer en qualité de partie à l'instance devant le Tribunal.

Le Tribunal a donc défini des règles qui, tout en protégeant les identités, veillent à ce que le mandataire soit autorisé à agir à ce titre et à ce que les conséquences de l'anonymat soient comprises, par l'employé aussi bien que par le mandataire.

QUELLE A ÉTÉ LA PROCÉDURE SUIVIE PAR LES SERVICES DE RÉVISION?

Il se peut que vous ayez déjà désigné un mandataire au cours de l'enquête des Services de révision. Si c'est le cas, le mandataire passe des Services de révision au Tribunal de la même façon qu'une autre partie, à condition de

déposer, après l'avoir dûment rempli, le Certificat de désignation à titre de mandataire d'un employé ou d'employés anonymes (formule 5).

Si l'agent de révision ne vous a pas demandé de désigner un mandataire ou s'il a omis de nommer le mandataire dans l'ordre, y indiquant plutôt un employé ou un groupe d'employés anonymes, il vous faut désigner un mandataire pour donner suite au processus devant le Tribunal.

DÉSIGNATION D'UN MANDATAIRE : REQUÉRANT

Si vous désirez déposer une demande à titre anonyme, votre mandataire doit :

- inscrire son nom comme l'auteur de la Demande auprès du Tribunal de l'équité salariale (formule 1) et fournir toute les coordonnées nécessaires;
- remettre une copie de la demande dûment remplie et un exemplaire du présent bulletin d'information n° 3 à vous-même et, s'il y a lieu, aux autres employés de votre groupe;
- remplir le Certificat de désignation à titre de mandataire d'un employé ou d'employés anonymes (formule 5);
- remplir l'Annexe A du certificat, en y inscrivant les nom, adresse et numéro de téléphone de l'employé ou des employés anonymes dont il est mandataire;
- signifier à tous les intimés la Demande, accompagnée d'une copie du Certificat de désignation à titre de mandataire d'un employé ou d'employés anonymes (formule 5). **L'Annexe A du certificat NE DOIT PAS être signifiée aux intimés;**
- déposer la demande, le certificat et l'Annexe A, accompagnés du Certificat de remise (formule 3) auprès du Tribunal. Pour de plus amples renseignements sur le rôle et les responsabilités du requérant devant le Tribunal, prendre connaissance du Bulletin d'information n° 1 « Présentation d'une demande auprès du Tribunal de l'équité salariale ».

DÉSIGNATION D'UN MANDATAIRE : INTIMÉS

Le processus est plus compliqué si vous êtes un intimé et n'avez pas désigné de mandataire lors de l'enquête des Services de révision. De toute évidence, le requérant ne sait pas à qui ni où signifier la requête, et le Tribunal n'a pas accès à ces données. En conséquence, chacune des étapes du traitement de la demande, dont la détermination des dates de la conférence préparatoire à

l'audience et de l'audience, seront en suspens jusqu'à ce que les documents puissent vous être signifiés et qu'un mandataire dépose une défense en votre nom ou qu'il y ait expiration du délai imparti pour votre défense.

Dans le passé, le Bureau de l'équité salariale a servi d'« intermédiaire » dans cette situation. Comme votre identité est connue uniquement du Bureau, c'est là que le Tribunal fait suivre la requête. Le Bureau consulte le dossier des Services de révision et, prenant connaissance des renseignements qu'il renferme, signifie à l'employé ou aux employés la requête, accompagnée d'une lettre du Tribunal indiquant la date limite de signification et de dépôt de la défense. Le Bureau dépose ensuite un Certificat de remise auprès du Tribunal. Selon les prévisions du Tribunal, le Bureau continuera à prêter ainsi son aide aux requérants et aux intimés anonymes.

Une fois qu'il a reçu signification de la DEMande, votre mandataire doit :

- vous remettre une copie de la demande dûment remplie et un exemplaire du présent bulletin d'information n° 3;
- remplir le Certificat de désignation à titre de mandataire d'un employé ou d'employés anonymes (formule 5);
- remplir l'Annexe A du certificat, en y inscrivant les nom, adresse et numéro de téléphone de l'employé ou des employés anonymes dont il est le mandataire;
- signifier au requérant et à tout autre intimé le Certificat de désignation à titre de mandataire d'un employé ou d'employés anonymes (formule 5) dans les plus brefs délais et, dans tous les cas, au plus tard cinq (5) jours après la désignation du mandataire. **L'Annexe A du certificat NE DOIT PAS être signifiée au requérant ni aux autres intimés;**
- déposer le certificat et l'Annexe A, accompagnés du Certificat de remise (formule 3) auprès du Tribunal dans les plus brefs délais et, dans tous les cas, au plus tard cinq (5) jours après la date de signification valide de la requête. La « date de signification valide » est définie dans les règles du Tribunal;
- inscrire son nom comme intimé à la Défense à une requête auprès du Tribunal de l'équité salariale (formule 2) et donner toutes les coordonnées nécessaires;
- signifier et déposer la défense, accompagnée du Certificat de remise (formule 3) dans les délais prescrits par le Tribunal. Pour de plus amples

renseignements sur le rôle et les responsabilités d'un intimé devant le Tribunal, prendre connaissance du Bulletin d'information n° 2 (« La défense à une demande auprès du Tribunal de l'équité salariale »).

LE MANDATAIRE ET LE TRIBUNAL

Pour le Tribunal et les autres parties à l'instance, le mandataire a les mêmes droits et responsabilités que toute partie : notamment le droit aux services d'un conseiller et l'obligation de déposer un plaidoyer ainsi que de pleinement participer à la conférence préparatoire à l'audience et à l'audience. Si le mandataire ne se présente pas à l'audience, le Tribunal peut entendre l'affaire en son absence. Le mandataire est habilité à conclure des ententes exécutoires, y compris le règlement en tout ou partie de l'objet de la requête.

Les actes du mandataire et les ententes qu'il conclut sont exécutoires pour vous. En conséquence, le Tribunal et les autres parties s'attendent à ce que le mandataire puisse prendre position, en particulier au cours des discussions relatives au règlement, sans devoir vous consulter longuement.

LE MANDATAIRE ET VOUS

Les responsabilités du mandataire à votre égard sont analogues à celles d'un avocat à l'égard de son client, **MAIS**, en cas de mésaventure, il n'existe pas de procédure de plainte. Le Tribunal recommande fortement que, dès le début, vous-même et votre mandataire définissiez explicitement ce que vous attendez de l'audience et l'un de l'autre. Le Tribunal n'a pas le pouvoir de vous aider dans l'éventualité d'un problème.

Voici quelques suggestions sur les points à discuter avec le mandataire :

- les modalités de communication;
- les questions sur lesquelles le mandataire doit consulter l'employé ou les employés. Par exemple, le Tribunal s'attend à ce que le mandataire soit habilité à consentir à un ajournement ou à une divulgation sans devoir vous consulter, mais pourrait accorder un certain temps pour ce faire s'il s'agit d'une question de procédure importante;
- le degré de latitude dont disposera le mandataire pour négocier un accord;
- l'identité du porte-parole auprès du mandataire si le groupe est nombreux ou si ses membres sont dispersés.

AVERTISSEMENT

Le Tribunal tranche les affaires selon les preuves produites à l'audience, ce qui inclut les témoignages de témoins qui ont une connaissance directe des faits pertinents. Si un employé qui souhaite demeurer anonyme possède des renseignements pertinents, son témoignage pourrait être essentiel à la réussite ou à l'échec du cas. Un mandataire ne peut pas témoigner en son nom.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Enfin, si le désir de conserver l'anonymat tient à la crainte de représailles pour avoir participé à une instance relative à l'équité salariale, veuillez revoir le paragraphe 9 (2) de la *Loi*, lequel prévoit des mesures de protection poussées dans le cas d'activités relatives à l'équité salariale :

Il est interdit à l'employeur, à l'employé, à l'agent négociateur ainsi qu'à leurs mandataires d'intimider, de contraindre, de pénaliser une personne ou d'exercer une discrimination à son égard pour l'un des motifs suivants :

- a) elle participe ou pourrait participer à une instance intentée en vertu de la présente loi;
- b) elle a déjà fait ou pourrait faire une divulgation exigée lors d'une instance intentée en vertu de la présente loi;
- c) elle exerce ou pourrait exercer un droit en vertu de la présente loi;
- d) elle a déjà agi ou pourrait agir conformément à la présente loi, aux règlements ou à un ordre ou une ordonnance pris en vertu de la présente loi, ou a déjà demandé ou pourrait demander l'exécution de la présente loi, des règlements ou d'un ordre ou d'une ordonnance pris en vertu de la présente loi.

Le paragraphe 25 (7) exige de l'employeur ou du syndicat qu'il prouve qu'il n'a pas enfreint le paragraphe 9 (2) de la *Loi*. Même si la décision de l'employeur, ou du syndicat selon le cas, est motivée, ne fût-ce qu'en partie, par des raisons contraires à l'équité salariale, il y a violation du paragraphe 9 (2).

CONCLUSION

Étant donné la fermeté des mesures de protection contre les représailles que renferme la *Loi* et la complexité des procédures qu'entraîne la décision de

garder l'anonymat, il faut vous demander sérieusement si cette démarche est vraiment nécessaire dans toutes les circonstances.