

Tribunal de l'équité salariale



**Rapport annuel
2015-2016**

Rapport annuel du TES 2015-2016

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

C'est avec grand plaisir que je présente le rapport annuel du Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») pour 2015-2016.

Au cours de l'exercice, le Tribunal a reçu un nombre record de demandes et enregistré le plus grand nombre de dossiers actifs depuis plus de dix ans. Une grande partie de ces dossiers semble découler des campagnes de vérification et de surveillance menées par le Bureau de l'équité salariale, ce qui a abouti à plusieurs ordres et renvois subséquents au Tribunal pour exécution. Dans certains cas, ces renvois ont donné lieu au dépôt d'autres requêtes par des parties qui s'opposaient aux ordres renvoyés pour exécution.

Nous avons poursuivi la pratique d'identification et de gestion précoce des cas portant sur des questions procédurales pour lesquelles un arbitre qui siège seul (au lieu d'un comité d'audition) peut demander des observations ou rendre une décision. Dans certains cas, si le différend est réglé sur consentement des parties, l'entente de règlement entre les parties est confirmée par une lettre du greffier, au lieu d'une décision. Ces deux pratiques ont contribué au règlement accéléré de certains dossiers. Il y a lieu de souligner que les services communs que le Tribunal reçoit du personnel de la Commission des relations de travail de l'Ontario et de son système de gestion des dossiers MOCHA ont grandement facilité cette approche.

Pour terminer, en ce qui concerne la charge de travail, le Tribunal a rendu sa décision dans l'affaire *Group of Participating Nursing Homes* en janvier 2016. Cette affaire a soulevé la question de savoir comment maintenir l'équité salariale dans les cas où elle a été atteinte par la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur. L'affaire soulevait également une contestation constitutionnelle de la *Loi sur l'équité salariale*. Il est encore trop tôt pour déterminer les conséquences, le cas échéant, de cette décision sur la charge de travail du Tribunal.

Le Tribunal a été l'un des premiers organismes du ministère du Travail qui a fait l'objet d'un examen de son mandat conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations. Bien que l'examen du mandat ait été achevé à la fin de l'exercice 2015-2016, le rapport de cet examen n'a pas encore été rendu public. L'examen a notamment porté sur la question des taux d'indemnités journalières des membres du Tribunal à temps partiel considérablement inférieurs aux taux des indemnités versées à leurs homologues de la CRTO, question que j'avais relevée, dans le rapport annuel de l'exercice dernier, comme posant un problème pour attirer et retenir des personnes nommées.

Enfin, j'aimerais reconnaître les contributions de deux membres du Tribunal.

Patrick Kelly, vice-président chevronné du Tribunal (également vice-président à la CRTO), a été nommé président suppléant du Tribunal, poste idéal pour une personne possédant son expérience dans le secteur des tribunaux décisionnels, ses compétences juridiques et sa collégialité. Roslyn McGilvery est également vice-présidente de la CRTO. Elle a été nommée en parallèle vice-présidente du Tribunal à l'été 2015. Le Tribunal a la chance de pouvoir compter sur la riche expérience du domaine de l'équité salariale qu'elle a acquise avant de rejoindre les rangs du secteur des organismes décisionnels, lorsqu'elle était employée par un cabinet d'avocat en gestion du droit de l'emploi qui conseillait fréquemment des employeurs sur des questions d'équité salariale et qu'elle représentait des clients devant le Tribunal.



Mary Anne McKellar

Présidente, 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 président suppléant, d'un ou de plusieurs vice-présidents et de membres représentant 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, le président suppléant, 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
McKellar, Mary Anne	CRTO ⁺	Vice-présidente	1 ^{er} septembre 1992	23 janvier 2017
Kelly, Patrick	CRTO +	Président suppléant	22 juillet 2015	16 mai 2018
Kelly, Patrick	CRTO +	Vice-président	17 mai 2008	16 mai 2018
Rowan, Caroline	CRTO + TDPO*	Vice-présidente	2 juin 2010	16 septembre 2019
McGilvery, Roslyn	CRTO +	Vice-présidente	25 août 2015	24 août 2017
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 2017
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	16 septembre 2017
McManus, Shannon R.B.	CRTO +	Membre à temps partiel (représente les employés)	11 septembre 2013	10 septembre 2018

⁺ 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 2015-2016 comptait 45 dossiers actifs, dont 13 causes pendantes reportées de l'exercice précédent et 32 nouvelles demandes, ce qui constitue le nombre le plus élevé de demandes reçues deûs douze ans.

Pendant l'exercice 2015-2016, le Tribunal a réglé 21 demandes. Cinq demandes ont été acceptées, trois rejetées, une close et douze réglées à l'amiable, ce qui représente le nombre le plus élevé de demandes réglées depuis six ans. Vingt-cinq demandes restaient pendantes en date du 31 mars 2016. En raison du nouveau système de gestion des causes mis en place au cours de l'exercice précédent, des cas qui avaient été ajournés *sine die*, souvent à la suite d'un

règlement amiable, ne sont pas inclus dans le nombre de cas réglés jusqu'à l'expiration de la période d'ajournement *sine die*. Ces cas figurent désormais comme des cas pendants. Le taux de règlement a été de 47 %.

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 (23) et tenues (12), ainsi que le nombre de décisions écrites qui a considérablement augmenté cet exercice (71), relatives à des dossiers actifs (45). 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, d'un président suppléant 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.

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 dans le système comme non réglées pendant des délais inacceptables. Le Tribunal décourage maintenant 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
	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	
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

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 175 100 \$. 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

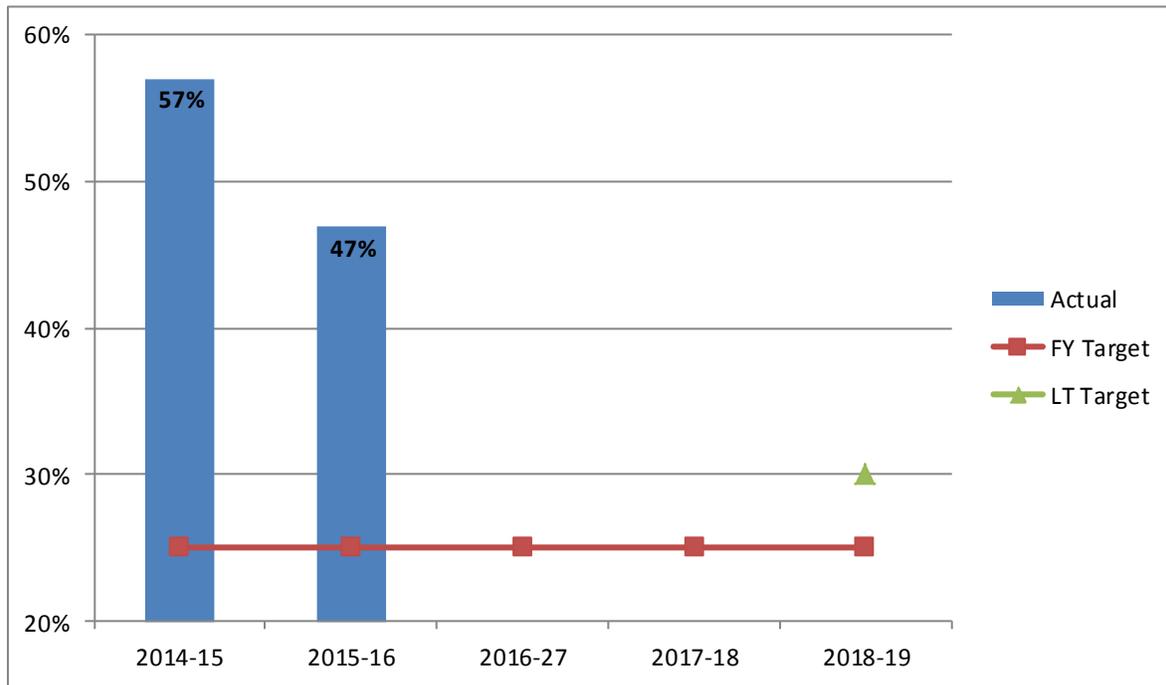
Compte	Affectation finale*	Dépenses réelles à la fin de l'exercice**	Écart	Écart en pourcentage
Salaires et traitements	175.1	158.2	16.9	9.7%
Avantages sociaux	39.7	12.6	27.1	68.3%
ACDF				
Transport et communications	15.0	9.2	5.8	38.7%
Services (y compris la location du bâtiment)	117.5	67.6	49.9	42.5%
Fournitures et matériel	1.0	34.4	(33.4)	-33.4%
Total ACDF	133.5	111.2	22.3	16.7%
GRAND TOTAL	348.3	282.0	66.3	19.0%

*Allocation finale = Estimations imprimées+/- CTO, réaligement des fonds par compte standard.

** Dépenses réelles de fin d'exercice, y compris les frais de location de bureau

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 2015-2016

- ▶ 25 % des cas réglés durant l'exercice.
- ▶ Taux de règlement réel : 47 %.

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 décisionnels.

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, 2016