



TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE RAPPORT ANNUEL 2016-2017

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT ANNUEL DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

1	Message de la présidente	3
2	Mandat.....	4
3	Énoncé de mission	4
4	Structure organisationnelle	5
5	Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat.....	5
6	Rendement opérationnel.....	6
7	Statistiques	7
8	Rendement financier	7
9	Mesures du rendement.....	8
10	Cible à long terme.....	8

1 MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Je suis ravie de présenter le rapport annuel 2016-2017 du Tribunal de l'équité salariale.

J'ai noté par le passé que le Tribunal se heurtait à des difficultés de recrutement et de maintien en poste de membres nommés à temps partiel, vu que son bassin de candidates et de candidats est le même que celui de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) mais qu'il était jusqu'ici loin de pouvoir offrir la même indemnité quotidienne que ce dernier. Je suis très heureuse de pouvoir dire qu'en 2016-2017, les indemnités offertes par les deux organismes à leurs membres ont enfin été mises sur un pied d'égalité. Je tiens à remercier le ministre et la sous-ministre du Travail, de même que leurs équipes respectives, pour leur aide à cet égard.

Le Tribunal s'efforce de fournir des renseignements utiles sur son rendement dans ses rapports annuels. Jamais un rapport n'a illustré plus clairement que celui de 2016-2017 qu'un simple résumé des demandes reçues, en instance et réglées en cours d'exercice ne suffit pas à cet effet. Pareilles données ne tiennent pas compte de la nature des différentes demandes. Le taux de règlement du Tribunal, en particulier, est faussé en raison de la multiplicité des demandes portant sur une même affaire et par les ajournements sine die de dossiers dans le but de faciliter un règlement. Ceci crée l'apparence trompeuse de l'accumulation d'un grand nombre de dossiers et de différends en fin d'exercice. Lorsqu'une audience est tenue pour entendre simultanément 20 demandes liées à la même affaire, une seule décision sera rendue à l'égard de celles-ci. Rendre compte de telles affaires comme constituant 20 demandes séparées et distinctes devant chacune être tranchée peut induire en erreur.

Le Tribunal procède régulièrement à l'ajournement sine die de demandes que le

Bureau de l'équité salariale lui a renvoyées pour faire exécuter l'ordre d'une agente ou d'un agent de révision. Pareils ordres (en particulier ceux qui découlent d'une surveillance du Bureau) sont fondés sur la conclusion qu'un employeur n'a pris aucune mesure pour se conformer à la Loi. Dans pareil cas, un renvoi au Tribunal pour mise à exécution a souvent pour effet de motiver l'employeur concerné à coopérer avec le Bureau pour se mettre en conformité, mais l'atteinte et le maintien de l'équité salariale peuvent s'avérer complexes et prendre beaucoup de temps. Ainsi, les dossiers pertinents peuvent demeurer ouverts ou en instance pendant longtemps. Là aussi, rendre compte de ces demandes comme nécessitant une décision du Tribunal peut induire en erreur. Dans l'éventualité où un tel dossier ferait l'objet d'une audience, la seule chose que le Tribunal serait légalement habilité à trancher est la question de savoir si l'employeur s'est conformé à l'ordre rendu à son égard.

Vu les idées fausses que peut donner la présentation du genre de statistiques jusqu'ici incluses dans son rapport annuel, le Tribunal étudie la possibilité d'adopter un modèle de reddition de comptes qui reflète plus fidèlement sa charge de travail et son rendement, en répartissant les demandes en catégories précises, par exemple. Ceci fera manifestement appel à son système de gestion de cas, lequel a été mis au point par la Commission des relations de travail de l'Ontario et constitue un élément important du soutien administratif et institutionnel que celle-ci fournit au Tribunal.

Enfin, de concert avec la Commission des relations de travail de l'Ontario, le Tribunal a entamé l'élaboration et l'adoption d'un système électronique de dépôt des demandes. De nouveaux formulaires ont été mis au point et un examen des règles de pratique du Tribunal est en cours d'examen.

Mary Anne McKellar

2 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 ses versions successives (la « Loi »). La Commission se compose de deux entités 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. Selon le paragraphe 28 (1) de la Loi, le

Tribunal est un organe tripartite qui se compose d'un président, d'un président suppléant, de même que d'un ou de plusieurs vice-présidents et de membres qui représentent les employeurs et les 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 sont sans appel, mais elles peuvent faire l'objet d'une demande de révision judiciaire.

3 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'EMPLOI À PRÉDOMINANCE FÉMININE. L'APPLICATION DE LA LOI PERMET D'INSTAURER DES LIEUX DE TRAVAIL PLUS JUSTES ET PLUS PRODUCTIFS; SES OBJECTIFS SONT RÉALISÉS AU MIEUX MOYENNANT LA COOPÉRATION DES EMPLOYEURS, DES AGENTS NÉGOCIATEURS ET DES EMPLOYÉS. LE TRIBUNAL ENCOURAGE LES PARTIES À RÉGLER ELLES-MÊMES LEURS DIFFÉRENDS. IL OBSERVE EN OUTRE UNE PROCÉDURE D'AUDIENCE QUI ACCORDE UNE IMPORTANCE ÉGALE AUX IMPÉRATIFS D'ÉQUITÉ, D'ACCESSIBILITÉ, D'ÉCONOMIE ET D'EFFICACITÉ.

4 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 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 deux 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.

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.

5 PERSONNES NOMMÉES AU TRIBUNAL ET DURÉE DE LEUR MANDAT

NOM	NP+	POSTE	¹ RE NOMINATION	EXPIRATION
McKellar, Mary Anne	CRTO	Présidente	7 août 2013	12 août 2019
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 et TDPO*	Vice-présidente	2 juin 2010	16 sept. 2019
McGilvery, Roslyn	CRTO	Vice-présidente	25 août 2015	24 août 2017
Burke, Ann		Membre à temps partiel (employeurs)	4 avril 2012	3 avril 2017
Harris, Irene		Membre à temps partiel (employés)	21 déc. 2012	20 déc. 2017
Zabek, Carla		Membre à temps partiel (employeurs)	4 avril 2012	3 avril 2017
Phillips, Carol	CRTO	Membre à temps partiel (employés)	15 août 2012	16 sept. 2017
McManus, Shannon	CRTO	Membre à temps partiel (employés)	11 sept. 2013	10 sept. 2018

+ Nomination parallèle * Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

6 RENDEMENT OPÉRATIONNEL

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.

La charge de travail du Tribunal en 2016-2017 se composait de 46 dossiers, dont 25 en instance ouverts durant l'exercice précédent et 21 dossiers ouverts à la suite de nouvelles demandes.

Durant l'exercice 2016-2017, le Tribunal a éliminé 13 dossiers de sa charge de travail, trois en raison de l'acceptation d'une demande, deux moyennant leur clôture et huit grâce à un règlement amiable. Trente-sept dossiers restaient en instance au 31 mars 2017. Les cas qui ont 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 sont présentés comme étant en instance. De plus, en 2016-2017, quantité de cas en instance à la fin de l'exercice avaient trait à un ordre du Bureau de l'équité salariale. Ainsi, le nombre réel de différends dont le Tribunal était saisi était inférieur à ce que sa charge de travail laisse penser. Le taux de règlement en 2016-2017 s'est fixé à 28 %.

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 du nombre de dates d'audiences ou d'audiences préparatoires prévues (14) et tenues (11), de médiations organisées (1) et de nombre de décisions écrites rendues (50) concernant les dossiers actifs (46). 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 encourage toujours 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 à laquelle assistent sa présidente, un président suppléant ou un vice-président, afin de trouver des possibilités de régler 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. Il encourage 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 continue de recourir à des conférences préparatoires à l'audience ou des conférences de gestion de la cause, 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, de sorte à faire le meilleur usage possible 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 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 il exige des parties qu'elles proposent des dates de rechange dans les 72 heures.

7 STATISTIQUES

EXERCICE	DOSSIERS			DÉCISIONS PRISES					
	TOTAL	EN INSTANCE AU 1 ^{ER} AVRIL	NOUVEAUX	TOTAL	DEMANDE ACCEPTÉE	DEMANDE REJETÉE	DOSSIER CLOS	RÉGLÉ À L'AMIABLE	EN INSTANCE AU 31.03
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 :

- « Demande acceptée » signifie que la demande a abouti, entièrement ou en partie.
- « Demande rejetée » signifie que la demande n'a pas abouti, entièrement ou en partie.
- « 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.
- « 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.

8 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 avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inclus 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 173 500 \$. 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.

Les chiffres sont en milliers de dollars

Comptes	Affectation finale*	Dépenses réelles en fin d'exercice**	Écart	% d'écart
Salaires et traitements	175,1	173,5	1,6	0,9 %
Avantages sociaux	14,7	14,5	0,2	1,4 %
Autres charges directes de fonctionnement (OCDF)				
Transport et communications	15,0	8,2	6,8	45,3 %
Services (y compris bail)	117,5	73,9	43,6	37,1 %
Fournitures et matériel	1,0	0,6	0,4	40,0 %
OCDF totales	133,5	82,7	50,8	38,1 %
GRAND TOTAL	323,3	270,7	52,6	16,3 %

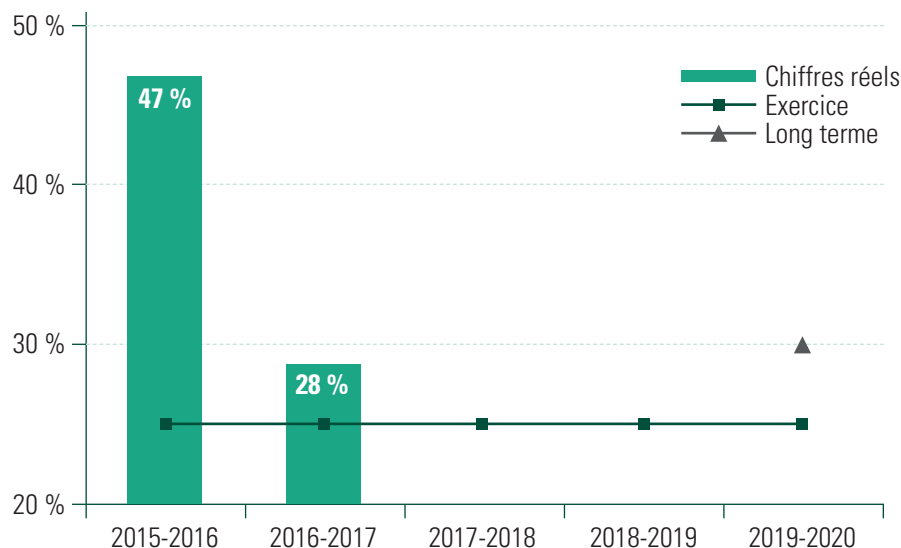
* Affectation finale = Prévisions publiées +/- CTO, réalignement des fonds par compte standard.

** Dépenses réelles en fin d'exercice inclut les frais de location de bureau.

9 MESURES DU RENDEMENT

La charge de travail du Tribunal, pour chaque exercice, comporte deux volets : d'une part, les dossiers de l'exercice précédent reportés sur l'exercice en cours et, d'autre part, les

dossiers ouverts durant l'exercice en cours. Le diagramme suivant mesure la proportion du nombre total de dossiers que le Tribunal règle durant l'exercice.



ENGAGEMENTS POUR 2016-2017

- 25 % des cas réglés durant l'exercice.
- Taux de règlement réel : 28 %

10 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. De plus, plusieurs cas peuvent découler d'un même ordre ou être liés par ailleurs, ce qui joue aussi sur le taux de règlement.

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 :** de 8 h 30 à 17 h ■ **Site Web :** www.peht.gov.on.ca
505, avenue University, 2^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P1