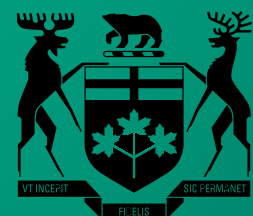


**TRIBUNAL DE
L'ÉQUITÉ SALARIALE
RAPPORT ANNUEL
2017-2018**



Ontario

TABLE DES MATIÈRES

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE RAPPORT ANNUEL

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	Activité judiciaire	6
8	Statistiques	7
9	Rendement financier	7
10	Mesures du rendement.....	8
11	Objectif à long terme	8

1 MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

C'est avec plaisir que je présente le rapport annuel 2017-2018 du Tribunal de l'équité salariale.

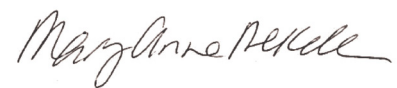
Le Tribunal a apporté des améliorations importantes aux services qu'il fournit à la population de l'Ontario dans deux volets distincts en 2017-2018. Le premier volet concerne les nominations conjointes de certains membres à temps partiel qui avaient déjà été nommés à la Commission des relations de travail de l'Ontario; ainsi, le Tribunal a plus de souplesse pour la mise au rôle des audiences. J'ai le plaisir de souhaiter la bienvenue à William Cook, à Heino Neilsen et à Lori Bolton au Tribunal.

Le deuxième volet porte sur le service de dépôt par voie électronique, qui est 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.

Le Tribunal a reçu 7 nouvelles demandes au cours de l'exercice 2017-2018, dont 4 ont été résolues (57 %) avant le 31 mars 2018. En tenant compte des cas restés en suspens au début de l'exercice, le Tribunal a résolu 43,4 % de toutes les affaires actives en 2017-2018.

Les données historiques résumant la charge de travail annuelle du Tribunal au cours des dernières années révèlent une situation compliquée. Cette année, le nombre de demandes a été le plus bas des dix dernières années. Puisque 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
Tribunal de l'équité salariale

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, chap. P.7, dans ses versions successives (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 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 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 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.

3 ÉNONCÉ DE MISSION

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. Ses objectifs sont réalisés au mieux moyennant la coopération des employeurs, des agents négociateurs et des employés. Le Tribunal encourage les parties à résoudre 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 de soutien administratif et juridique de pointe 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 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.

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 de 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	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 16 mai 2018
KELLY, PATRICK MICHAEL	CRTO+	Vice-président	Le 17 mai 2008	Le 16 mai 2018
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 (employeurs)	Le 21 décembre 2012	Le 20 décembre 2022
NIELSEN, HEINO	CRTO+	Membre à temps partiel (employeurs)	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 (employeurs)	Le 15 août 2012	Le 16 septembre 2022
MCMANUS, SHANNON R.B.		Membre à temps partiel (employeurs)	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

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. En mars 2018, le Tribunal a publié des formulaires nouveaux et mis à jour qui peuvent être déposés par voie électronique, de même qu'une mise à jour des Règles de pratique.

La charge de travail du Tribunal en 2017-2018 se composait de 44 demandes, dont 37 dossiers en instance, ouverts au cours de l'exercice précédent, et 7 dossiers ouverts à la suite de nouvelles demandes.

Au cours de l'exercice 2017-2018, le Tribunal a éliminé 13 dossiers de sa charge de travail; 4 demandes ont été acceptées, 2 ont été rejetées, 2 des dossiers ont été clos et 5 cas ont été réglés. Quatre des sept demandes (57 %) déposées en 2017-2018 ont été réglées pendant l'exercice.

Trente et une demandes étaient en instance au 31 mars 2018. Vingt-deux demandes étaient liées à une seule décision du Bureau de l'équité salariale, c'est-à-dire que 11 demandes par le Bureau pour l'exécution d'un ordre 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 2018 pour l'établir à 10. Le nombre de cas en instance comprend aussi les demandes ajournées sine die, souvent à la suite d'un règlement ou pour faciliter les discussions de règlement, qui ne sont pas ajoutées au nombre de cas traités avant l'expiration de la période d'ajournement sine die, même si dans le passé, aucune autre mesure décisionnelle n'a été requise à leur égard. Deux de ces cas étaient inscrits aux dossiers en instance au 31 mars 2018. Par conséquent, le nombre de litiges réels en instance devant le Tribunal au 31 mars 2018 était beaucoup moins élevé que ce que suggère le nombre de demandes demeurées ouvertes. Le taux de résolution final s'est établi à 29,5 %, si l'on tient compte de toutes les demandes (y compris les

22 demandes associées), mais à 43,4 % si l'on considère ces 22 demandes comme un cas unique.

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 (5) et tenues (3), d'audiences de gestion de cas prévues et tenues (1), d'audiences prévues (35) et tenues (21) et du nombre de décisions écrites rendues pendant l'exercice (44) concernant les dossiers actifs (44). 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 les résoudre à l'amiable, sans qu'une décision du tribunal ne soit nécessaire. 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 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.

7 ACTIVITÉ JUDICIAIRE

Au cours de l'exercice 2017-2018, une nouvelle demande de révision judiciaire d'une décision du Tribunal a été déposée devant la Cour divisionnaire.

Le 1^{er} avril 2017, deux affaires étaient en instance devant les Cours, toutes deux

au niveau de la Cour divisionnaire.

L'une des affaires, *Corporation of the City of Windsor c. Moor*, a été entendue à la Cour divisionnaire le 29 mars 2018. Cette demande a été rejetée le 25 avril 2018.

8 STATISTIQUES

EXERCICE FINANCIER	DOSSIERS			DÉCISIONS PRISES					EN INSTANCE AU 31 MARS
	TOTAL	EN INSTANCE AU 1 ^{er} AVRIL	NOUVELLES DEMANDES	DEMANDES TRAITÉES	DEMANDES ACCEPTÉES	DEMANDES REJETÉES	DOSSIERS CLOS	RÈGLEMENTS	
2017-18	44	37	7	13	4	2	2	5	31
2016-17	46	25	21	13	3	0	2	8	37
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 :

- On dit d'une demande qu'elle est **ACCEPTÉE** lorsqu'elle a abouti, en tout ou en partie.
- Une demande **REJETÉE** n'a pas abouti, en tout ou en partie.
- 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.
- 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.

9 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. En 2017-2018, la rémunération annuelle totale payée par le Tribunal pour des personnes nommées par décret était de 208 600 \$. 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.

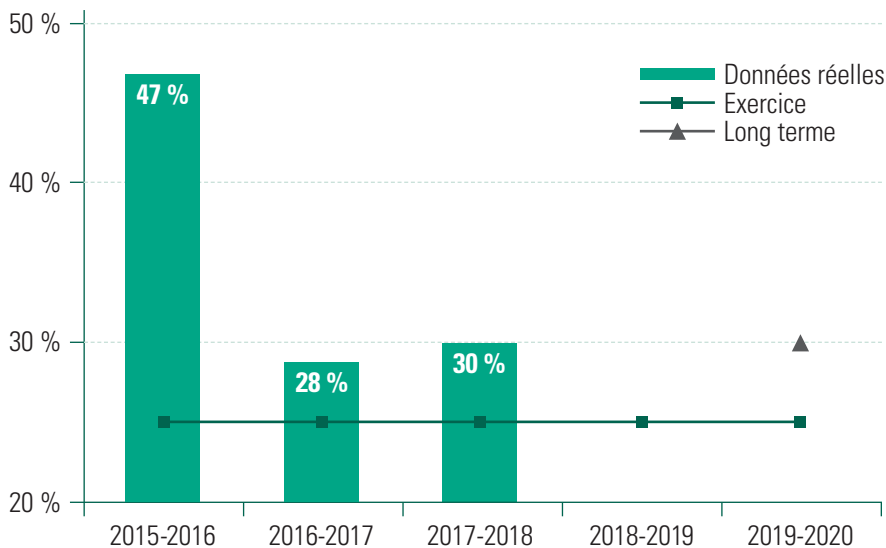
TOUS LES CHIFFRES SONT EN MILLIERS DE DOLLARS (000 \$)

COMPTE	BUDGET DE FIN D'EXERCICE 2017-2018	FIN D'EXERCICE (CHIFFRES RÉELS) 2017-201	ÉCART	% ÉCART
Salaries & Wages	215.1	208.6	6.5	3.0%
Benefits	29.7	16.0	13.7	46.0%
ODOE:				
Transportation & Communication	15.0	6.3	8.7	58.2%
Service (including Lease)	137.5	125.3	12.2	8.8%
Supplies & Equipment	1.0	0.4	0.6	61.8%
TOTAL ODOE	153.5	132.0	21.5	14.0%
GRAND TOTAL	398.3	356.7	41.6	10.5%

* Affectation finale = version imprimée des prévisions +/- ordonnances du Conseil du Trésor, redistribution des affectations de fonds par catégorie de dépenses. ** Dépenses réelles comprenant les coûts de location des bureaux.

10 MESURES DE RENDEMENT

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. Le graphique mesure quelle proportion de l'ensemble des affaires soumises au Tribunal a été résolue au cours de chacune des années qui y figurent.



ENGAGEMENT POUR 2017-2018

- 25 % des affaires résolues pendant l'année.
- Taux de résolution réel : 29,5 %

11 OBJECTIF À LONG TERME

30 % DES AFFAIRES RÉSOLUES PENDANT L'ANNÉE.

Remarque : La diminution du 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, ce qui joue aussi sur le taux de règlement.

COMPLÉMENT D'INFORMATION

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 à 17 h ■ **Site Web :** www.peht.gov.on.ca

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