



Directive n° 15

Règlement des conflits I – Services de révision

DIRECTIVES DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les *Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale* ont pour objet d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à atteindre l'équité salariale et à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P 7, avec ses modifications, (la *Loi*). Les directives ne limitent pas les agents de révision de la Commission ou du Tribunal de l'équité salariale dans leur interprétation de la *Loi*. Elles sont publiées dans un ordre qui reflète généralement les mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité salariale. (**Date de révision : été 2002**).

Il existe deux directives traitant de deux éléments du règlement des conflits : les services de révision et les audiences devant le Tribunal de l'équité salariale. La présente directive a été préparée par le Bureau de l'équité salariale et traite des audiences du Tribunal de l'équité salariale. La directive numéro 15 traite du règlement de conflits concernant les services de révision.

CHAMP D'APPLICATION

La *Loi* prévoit certaines procédures pour déposer les plaintes et régler les conflits pouvant survenir dans le cadre de l'établissement, de la mise en oeuvre et du maintien de l'équité salariale. Il existe deux directives traitant des deux étapes du règlement des conflits prévu dans la *Loi sur l'équité salariale* : les services de révision et les audiences devant le Tribunal de l'équité salariale. La présente directive traite des services de révision. Les audiences du Tribunal de l'équité salariale sont traitées dans la directive n° 16.

La Commission de l'équité salariale se compose du Bureau de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale, deux organismes autonomes aux fonctions et aux pouvoirs distincts. La Commission transmet tous les avis, plaintes ou demandes qui lui sont adressés à la Direction des services de révision du Bureau de l'équité salariale.

Un agent de révision fait enquête et aide les parties à régler leur différend. S'il leur est impossible de s'entendre, l'agent de révision a deux options : donner un ordre ou prendre une décision. Si une partie s'oppose à la décision de l'agent de révision, elle peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale.

EXPLICATION

Rôle de l'agent de révision

Le rôle de l'agent de révision est de faire enquête, d'agir comme médiateur et, au besoin, d'ordonner le règlement du conflit. L'agent de révision peut communiquer avec le demandeur pour discuter de l'objet du différend, éclaircir une question ou suggérer un mode de règlement.

Si d'autres mesures s'imposent, l'agent de révision rencontre le demandeur et l'intimé, ensemble ou séparément, selon qu'il le juge indiqué. Les réunions entre les parties ont normalement lieu dans les locaux de l'employeur. On s'efforce d'organiser les réunions avec les demandeurs à des endroits et des heures qui leur conviennent. Les besoins particuliers de chaque demandeur déterminent la nature et l'importance du rôle de l'agent de révision.

S'il est impossible d'arriver à un règlement, l'agent de révision peut donner un ordre ou aviser les parties et le Tribunal (ou, dans certains cas, seulement le plaignant) qu'il ne rédigerait pas d'ordre du fait que l'objet de la plainte est futile, frivole, vexatoire ou du fait que la plainte a été déposée de mauvaise foi ou ne relève pas de la compétence de la Commission.

Comment demander de l'aide pour régler un conflit?

Pour obtenir de l'aide relativement au règlement d'un conflit, téléphonez, écrivez une lettre ou présentez une formule « Demande à l'intention des Services de révision » au gestionnaire des cas au Bureau de l'équité salariale. On peut se procurer ces formules auprès de la Commission, à l'un des bureaux régionaux du ministère du Travail ou encore à notre site web à www.payequity.gov.on.ca

Les demandes provenant de demandeurs anonymes sont acceptées. On vérifie chaque demande pour s'assurer qu'elle est complète avant de la transmettre à un agent de révision. Il se peut que l'on communique avec les demandeurs dont l'identité est connue pour obtenir plus de renseignements ou de précisions.

Une copie de la formule de demande est jointe à la présente directive :

- Dans la *partie 1* doivent être fournis des renseignements sur le demandeur. S'il ne s'agit pas d'un employé (ni d'une demande anonyme), il faut indiquer le nom de la personne à contacter (par exemple un agent négociateur ou un mandataire de l'employé).
- La *partie 2* demande des renseignements sur l'autre partie concernée (l'intimé, normalement l'employeur), ainsi que le nom d'une personne à contacter.
- La *partie 3* vise à donner à la Commission une idée de la nature du conflit. Si le demandeur ne sait pas quelle case cocher, une brève description sous la rubrique « Autre raison » suffira. Le fondement exact de la demande sera déterminé au cours de l'enquête.
- Dans la *partie 4* doivent figurer le nom et la signature de la personne qui présente la demande, si le demandeur n'est pas anonyme.
- La *partie 5* permet au demandeur de conserver l'anonymat vis-à-vis de l'intimé.

Respecter le caractère confidentiel de l'identité des demandeurs

Les demandeurs qui s'adressent aux Services de révision peuvent cacher leur identité à l'intimité de trois façons :

- Les demandeurs ne sont pas tenus de s'identifier sur la formule de demande ou lorsqu'ils appellent la Commission. *Personne* ne connaîtra l'identité du demandeur. Cela est raisonnable lorsqu'une plainte est de nature générale, par exemple lorsque l'employeur n'a pas affiché de programme d'équité salariale. Toutefois, l'enquête peut être très difficile ou très limitée dans les cas où les agents de révision ont besoin de plus de renseignements ou de précisions.
- Les demandeurs peuvent s'identifier sur la formule de demande mais demander que leur identité ne soit pas révélée à l'intimité. Les agents de révision prennent très au sérieux la confidentialité de l'identité des demandeurs. Si un agent de révision estime que l'enquête risque de révéler l'identité du demandeur, il suspendra celle-ci jusqu'à ce qu'il obtienne l'autorisation du demandeur.
- Les demandeurs peuvent avoir recours à un mandataire pour les représenter auprès des Services de révision et auprès du Tribunal de l'équité salariale. Les paragraphes 32(3) et (4) de la *Loi* permettent à un employé ou à un groupe d'employés, au moyen d'une demande écrite, de désigner une personne ou une organisation comme leur mandataire devant le Tribunal ou l'agent de révision. Dans ce cas, seule l'identité du mandataire sera connue. Les mandataires remplacent les employés comme parties à l'instance, et ils peuvent prendre toutes les mesures que les employés peuvent prendre aux termes de la *Loi*.

Types de conflits pouvant faire l'objet d'une enquête

À la suite d'une plainte, d'une objection, ou du défaut de la part d'un employeur d'afficher un programme d'équité salariale, l'agent de révision peut :

- tenter de faire accepter un règlement aux parties;
- donner un ordre pour trancher les questions en instance;
- aviser les parties et le Tribunal de l'équité salariale qu'un ordre ne sera pas donné; ou
- décider de ne pas examiner la plainte s'il estime qu'elle est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi ou qu'elle n'est pas du ressort de la Commission.

La partie suivante décrit certains des types de conflits qui font l'objet d'une enquête par les agents de révision.

A. Plaintes relatives à l'élaboration de programmes

La *Loi* prévoit des méthodes distinctes d'élaboration des programmes d'équité salariale selon qu'il s'agit d'une unité de négociation ou d'employés non syndiqués. Pour les exigences relatives aux programmes d'équité salariale, voir la directive n° 14.

1. **Dans un milieu syndiqué, défaut de s'entendre sur un programme d'équité salariale ou sur les modifications à apporter à ce programme :**

- Le défaut de convenir d'un programme et de l'afficher à temps. L'employeur ou les agents de négociation avisent la Commission ou demandent le recours aux services de révision.

- Le défaut de convenir dans les 120 jours suivant la date à laquelle un employeur ou un syndicat a donné avis de négocier des modifications d'un programme après un changement de situation dans l'établissement. L'employeur ou les agents de négociation peuvent aviser la Commission du défaut de convenir.
- Le défaut de convenir d'un programme modifié en utilisant la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle avant le 1^{er} janvier 1994, s'il y avait lieu.

Il peut être nécessaire d'avoir recours à une tierce partie au sujet des négociations entre des employeurs et des agents négociateurs, pour régler des problèmes si l'on est arrivé à une impasse. L'une ou l'autre des parties peut demander la nomination d'un agent de révision en tout temps avant la date d'affichage obligatoire.

Lorsqu'une demande est reçue à cet effet, un agent de révision est désigné et chargé d'enquêter sur le différend et d'aider les parties à parvenir à un règlement. Si l'agent de révision ne peut pas concilier les parties, il peut rendre un ordre. S'il détermine que seulement les questions en litige doivent être examinées, l'ordre sera rendu en vertu de l'article 24(1), et les parties seront enjointes de reprendre les négociations sur le reste du programme d'équité salariale. Dans ce cas, l'agent de révision supervisera les efforts des parties jusqu'à ce qu'un programme soit complété.

Par ailleurs, l'agent de révision peut aussi rendre un ordre relativement à toutes les questions en souffrance, et fournir un programme complet aux parties. Ce type d'ordre est rendu aux termes du paragraphe 16(2). L'employeur doit afficher une copie du programme qui fait état du règlement ou de l'ordre. L'agent de révision peut aussi informer les parties et le Tribunal de l'équité salariale qu'il ne donnera pas d'ordre, ou invoquer les motifs énoncés au paragraphe 23(3) et décider de ne pas examiner, la plainte.

2. Dans un milieu non syndiqué, opposition au programme :

- Un employé non syndiqué, couvert par le programme, peut signaler à l'employeur son opposition à l'un quelconque des éléments du programme en remplissant une formule « Demande à l'intention des Services de révision » ou en communiquant son opposition à la Commission par téléphone ou par écrit. Peuvent déposer une telle objection :
- un employé qui, après avoir présenté des observations à l'employeur, se rend compte qu'aucune modification n'a été apportée, ou que les modifications ne lui donnent pas satisfaction;
- un employé qui n'a pas présenté d'observations à l'employeur. Les employés peuvent ainsi faire part de leurs objections tout en conservant l'anonymat vis-à-vis de l'employeur.

À la suite d'une demande à cet effet, un agent de révision est chargé d'enquêter sur le différend et d'amener les parties à accepter un règlement. Si l'agent de révision n'arrive pas à concilier les parties, il peut donner un ordre en vertu du paragraphe 16(2). L'employeur doit afficher dans le lieu de travail une copie du programme qui fait état du règlement ou de l'ordre.

Si des employés visés par le programme s'opposent au programme qui fait état de l'ordre, ils ont 30 jours pour demander une audience devant le Tribunal. De même, tout employé qui n'est pas partie à un règlement peut demander une audience devant le Tribunal dans les 30 jours suivant l'affichage d'un programme qui fait état d'une entente conclue avec d'autres employés.

Si le délai de 30 jours après l'affichage du programme modifié s'écoule sans qu'aucun avis d'opposition ne soit déposé auprès de la Commission, le programme est réputé avoir été approuvé par cette dernière et l'employeur doit le mettre en oeuvre conformément à ses modalités. Une autre plainte déposée aux termes de l'article 22 de la *Loi*, si elle était accueillie, pourrait annuler la prétendue approbation.

Le paragraphe 9(2) interdit toutes représailles contre les employés qui soulèvent des questions relativement au programme d'équité salariale ou déposent une plainte à cet égard. Un employeur dont on allègue qu'il a enfreint ce paragraphe doit prouver qu'il n'y a pas eu infraction.

B. Plaintes relatives à la mise en oeuvre de programmes

Il est possible à tout moment de déposer auprès de la Commission une plainte portant sur la mise en oeuvre de programmes d'équité salariale. Le processus de règlement de différends de cette nature est identique pour tous les employés, qu'ils soient syndiqués ou non :

- Le défaut de mettre en oeuvre un programme affiché conformément aux modalités, par exemple, en n'effectuant pas les rajustements de rétribution indiqués dans le programme.
- Une plainte selon laquelle le programme n'est plus approprié en raison d'un changement de situation. À tout moment, après qu'un programme est présumé approuvé, un employé ou un groupe d'employés non syndiqués, l'employeur ou un agent de négociation peuvent déposer une plainte alléguant que le programme n'est plus approprié en raison d'un changement de situation. Ce type de plainte peut tenir aux facteurs suivants : une catégorie d'emplois a été modifiée à la suite d'un progrès technologique; une catégorie d'emplois nouvellement créée pourrait être utilisée pour établir une comparaison; une nouvelle unité de négociation a été accréditée.

Une plainte selon laquelle l'équité salariale n'est pas maintenue. Cela pourrait inclure une catégorie d'emplois qui a changé en raison d'une nouvelle technologie ou d'une catégorie d'emplois nouvellement créée qui n'a pas été évaluée. (Notons que le Tribunal a traité des droits d'un nouvel agent négociateur et des employés représentés dans l'affaire *St. Josephs Villa* (19 août 1993) 0345-92 (P.E.R.))

C. Plaintes relatives à une infraction à la Loi

Voici certains exemples d'infractions possibles :

- une réduction de la rétribution pour atteindre l'équité salariale;
- le défaut d'atteindre l'équité salariale;
- le défaut de maintenir l'équité salariale;
- le fait qu'un programme d'équité salariale n'a pas été élaboré (ou négocié) et affiché;
- une prétendue mesure d'intimidation de la part de l'employeur à l'encontre d'un employé parce que ce dernier a fait valoir ses droits aux termes de la *Loi*.

En réponse aux plaintes susmentionnées, l'agent de révision peut :

- amener les parties à accepter un règlement;

- décider de ne pas examiner la plainte parce qu'elle n'est pas du ressort de la Commission ou parce qu'elle est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi [paragraphe 23(3)];
- donner un ordre pour régler les questions en souffrance [article 24 et paragraphe 16(2)];
- dans certains cas, décider qu'il ne peut amener les parties à accepter un règlement et qu'il ne donnera pas d'ordre concernant les questions en souffrance [paragraphe 23(2), (4)].

Lorsqu'il est impossible d'amener les parties à accepter un règlement

Ordres de l'agent de révision

Les ordres varient en fonction de la nature du conflit. En général, un ordre dicte les mesures que doivent prendre l'employeur et l'agent négociateur, le cas échéant, pour élaborer ou modifier le programme, ou pour se conformer à la *Loi*.

Avis de décision

Un agent de révision peut rendre un avis de décision du fait que la plainte :

- est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi; ou
- ne relève pas de la compétence de la Commission.

Audience devant le Tribunal de l'équité salariale

Tous les ordres lient les parties qui y sont nommées. Ils peuvent être modifiés ou révoqués si l'une ou l'autre des parties dépose une demande d'audience devant le Tribunal de l'équité salariale.

Si un ordre n'est pas respecté, l'agent de révision peut renvoyer l'affaire au Tribunal.

Une fois que les parties ont examiné l'ordre ou la décision de l'agent de révision, elles peuvent demander au Tribunal de tenir une audience sur les questions en litige.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Paragraphe 1(1)	Définit l'agent de révision, dispose qu'un agent de révision peut désigner des catégories d'emplois comme des catégories à prédominance masculine ou des catégories à prédominance féminine.
Paragraphe 6(7)	Dispose qu'un agent de révision peut décider qu'une série de catégories d'emplois peuvent être traitées comme un groupe d'emplois.
Article 16	Décrit les étapes d'une enquête menée par un agent de révision : <ul style="list-style-type: none"> • avis indiquant qu'un employeur et un agent négociateur n'ont pas convenu d'un programme d'équité salariale [paragraphe 14(6), article 21.20] ou de modifications à un programme d'équité salariale [paragraphe 14.1(3)] ▪ avis d'opposition a un programme affiche [paragraphe 15(7), article 21.21] ou a des modifications a un programme [paragraphe 14.1(6)]

- avis que l'équité salariale ne peut être atteinte selon les méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle [paragraphe 21.2(6), article 21.8, paragraphe 21.9(3)].

Article 21.12	Décrit le rôle de l'agent de révision lorsqu'il fait enquête sur des avis portant qu'un employeur n'a pu atteindre l'équité salariale en se servant de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison de la valeur proportionnelle.
Article 21.23	Décrit les pouvoirs des agents de révision relatifs à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.
Article 23	Décrit les diverses étapes lorsque l'agent de révision fait enquête sur : <ul style="list-style-type: none"> • une plainte signalant qu'il y a eu contravention à la <i>Loi</i>, aux règlements ou a une ordonnance [paragraphe 22(1)] • une plainte précisant que la mise en oeuvre du programme ne s'effectue pas conformément à ses modalités [paragraphe 22(2)a)] • une plainte précisant qu'en raison d'un changement de la situation au sein de l'établissement, un programme n'est plus approprié [paragraphe 22(2)b)] • une plainte concernant un avis portant que l'équité salariale ne peut être atteinte au moyen des méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison de la valeur proportionnelle.
Article 24	Décrit les options qui s'offrent à l'agent de révision après avoir fait enquête sur des plaintes déposées aux termes de l'article 23 ou sur des infractions découvertes à la suite d'un contrôle [paragraphe 34(2)].
Paragraphe 32(1)	Donne la liste des parties à l'instance lorsque l'agent de révision procède à une enquête.
Article 34	Énumère les pouvoirs des agents de révision.
Article 35	Décrit les restrictions sur les pouvoirs d'accès à certains endroits des agents de révision, les détails concernant l'obtention et l'utilisation d'un mandat de perquisition, l'interdiction d'entraver les agents de révision, etc.

RÉFÉRENCES :

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées) - Directive n °16 :
Règlement des conflits 11- Tribunal de l'équité salariale
Ontario Northland (1992), 3 P.E.R. 166
St. Joseph's Villa (1993), 4 P.E.R. 33*

Où puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Nous sommes là pour vous aider. Nous pouvons répondre à vos questions par courriel au <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> ou par téléphone au (416) 387 1896, ou utilisez notre ligne sans frais 1 800 387-8813 (ligne générale). Vous pouvez vous inscrire à l'un de nos [séminaires](#) sans frais.

Toutes les communications sont confidentielles.

La Commission de l'équité salariale

La présente fiche est offerte à titre de renseignement seulement et ne vise pas à limiter les fonctions des agents de révision ou celles du Tribunal de l'équité salariale lorsqu'ils règlent un cas. Veuillez consulter la *Loi sur l'équité salariale* pour une interprétation exacte.

ISBN: 0-7794-9749-X