



Directive n° 16

Règlement des conflits II

Tribunal de l'équité salariale

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.

Tribunal de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale, créée en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, c. P7, telle que modifiée (la *Loi*) se compose de deux éléments distincts et autonomes : le Bureau de l'équité salariale, qui comprend la Direction des services de révision, et le Tribunal de l'équité salariale.

Le Tribunal de l'équité salariale est un organisme quasi judiciaire qui a compétence exclusive pour trancher les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question dont il est saisi. Dans la conduite de ses audiences, le Tribunal doit se conformer aux exigences de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, L.R.O. 1990, chap. S. 22, avec ses modifications.

Les décisions et les mesures que prend le Tribunal sont définitives et ont à toutes fins force de la chose jugée. Il ne peut être interjeté appel des décisions du Tribunal, mais celles-ci peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire si une partie allègue que le Tribunal a commis un excès de compétence ou rendu une décision manifestement déraisonnable.

L'Énoncé de mission du Tribunal

La *Loi* a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Sa mise en application favorise plus d'équité et de productivité dans les lieux de travail, où les hommes et les femmes peuvent être traités sur un pied d'égalité.

La collaboration entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés facilite la réalisation des objectifs de la *Loi*. Le Tribunal de l'équité salariale favorise le règlement à l'amiable des conflits qui opposent des parties. Lorsque celles-ci n'arrivent pas à s'entendre, il leur impose une décision définitive et exécutoire.

Le Tribunal suit un processus d'audience qui concilie les exigences d'équité, d'accessibilité et d'efficacité.

Structure du Tribunal

Le Tribunal est composé d'un président, d'un ou de plusieurs **vice-présidents** et d'un nombre égal de membres représentant les employeurs et de membres représentant les employés, tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Le président met sur pied des comités tripartites composés d'un président, ou d'un vice-président, d'un membre représentant les employeurs et d'un membre représentant les employés pour entendre chaque demande. Les membres de chaque comité mettent à contribution leurs connaissances spécialisées et leur compréhension de l'équité salariale, de la rétribution et des relations de travail. Ils ne défendent pas leurs propres intérêts mais règlent les questions en litige en se fondant sur les preuves produites et les arguments avancés par les parties.

Comment le Tribunal est saisi des demandes

Une fois que la Direction des services de révision a reçu la plainte, un agent de révision est affecté pour mener une enquête et tenter de régler le ou les points en litige.

Un employeur, un employé, un groupe d'employés ou un agent négociateur peut déposer une demande pour qu'elle soit entendue par le Tribunal si :

1. L'agent de révision a avisé les parties qu'il lui est impossible de faire accepter un règlement et qu'il ne donnera pas d'ordre.
2. L'une des parties s'oppose à l'ordre de l'agent de révision ou n'est pas d'accord avec le refus de celui-ci d'examiner la plainte.
3. L'agent de révision transmet le dossier au Tribunal.
4. Une partie allègue que l'ordre de l'agent de révision n'a pas été suivi ou qu'une entente entre les parties n'a pas été mise en œuvre.
5. Une partie demande au Tribunal l'autorisation d'intenter une poursuite relative à une infraction à la *Loi*.
6. Dans de rares circonstances, le Tribunal peut déterminer que le processus des services de révision est satisfait malgré l'absence d'un ordre ou d'une décision de ne pas rendre un ordre.

Les audiences devant le Tribunal sont considérées comme de nouvelles procédures plutôt qu'un appel de l'ordre. Les conclusions de l'agent de révision ne lient pas le Tribunal.

Règles de pratique

Le Tribunal a établi des *Règles de pratique* pour la conduite des instances dont il est saisi. Les règles sont expliquées en détail dans le *Guide sur les Règles de pratique du Tribunal de l'équité salariale*, qui est disponible en français et en anglais. La publication comprend également des formules à utiliser auprès du Tribunal. L'utilisation des formules n'est pas obligatoire si tous les renseignements nécessaires sont fournis sous une autre forme.

La partie qui demande une audience devant le Tribunal doit remplir une formule (Formule 1), la signifier à toutes les autres parties et la déposer auprès du greffier du Tribunal. Elle doit y indiquer le nom de l'intimé, et faire état de la question en litige, des faits et des événements, mais non de la preuve qu'elle entend produire pour les prouver. Elle doit aussi y indiquer le redressement qu'elle demande au Tribunal.

Chaque intimé doit remplir un document faisant état des faits, événements et questions qui constituent sa défense (Formule 2). Une partie peut décider de déposer une réponse à toute nouvelle question ou arguments ou points nouveaux soulevés dans un document de défense.

Il incombe aux parties et non au Tribunal de signifier les documents aux personnes concernées. Les parties doivent remplir des attestations de signification (Formule 3) qui prouvent au Tribunal de l'équité salariale qu'elles ont signifié les documents aux autres parties. S'il le juge nécessaire, le Tribunal peut également ordonner que des preuves et des documents soient divulgués avant l'audience.

Les parties ne peuvent faire état d'aucun fait, événement ou question qui n'est pas mentionné dans la demande, le document de défense ou la réponse à ce dernier, sauf autorisation spéciale du Tribunal.

Conférences préparatoires

Le Tribunal tiendra une conférence préparatoire à l'audience pour :

- définir et limiter les questions en litige;
- obtenir l'accord des parties sur les faits, les événements et les documents présentés;
- régler le litige si cela est possible;
- favoriser l'échange de tous les documents pertinents;
- cerner et tenter d'éliminer les objections préliminaires et les objections de forme.

Le président ou le vice-président qui dirige la conférence préparatoire n'a aucun contact supplémentaire avec la demande et ne peut se prononcer sur l'issue de la demande.

L'audience

Les audiences du Tribunal se déroulent dans 8 centres régionaux en Ontario. Il est demandé aux parties où elles désirent que l'audience soit tenue. On leur demande aussi d'estimer le nombre de dates d'audiences et d'indiquer le nombre des témoins qu'elles ont l'intention de convoquer. Des règles spéciales s'appliquent aux témoins experts.

Le greffier du Tribunal de l'équité salariale fixe la date, l'heure et le lieu des audiences, qui se déroulent en général sur plusieurs jours consécutifs. Normalement, le greffier du Tribunal fixe des dates mutuellement convenables pour toutes les parties. Dans la mesure du possible, le premier jour de l'audience est fixé dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande dûment remplie.

Le Tribunal tente, dans la mesure du possible, d'assurer que la salle d'audience soit accessible par fauteuil roulant et il fournit des services pour les personnes souffrant d'une déficience visuelle ou auditive lorsque ces besoins sont cernés. En outre, le Tribunal mène ses audiences en anglais ou en français.

Conclusion

Le Tribunal préconise un dialogue soutenu avec les collectivités en ce qui a trait à ses procédures, qu'il peut modifier pour mieux atteindre les objectifs d'équité, d'accessibilité et d'efficacité.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA LOI

Article 17	Traite des audiences tenues en réponse à des plaintes et des objections concernant un programme d'équité salariale imposé.
Article 21.23	Établit le pouvoir du Tribunal d'ordonner qu'un employeur intéressé fournisse des renseignements ou que des renseignements lui soient fournis à des fins de comparaison avec des organisations de l'extérieur.
Paragraphe 24(5.3)	Impose le fardeau de la preuve à l'intimé lorsque celui-ci est réputé avoir enfreint le paragraphe 9(2) de la <i>Loi</i> .
Article 25	Établit le pouvoir du Tribunal de tenir des audiences, de trancher les questions dont il est saisi, et de rendre des ordonnances qui lient les parties.
Article 25.1	Dispose que le règlement des questions au sujet desquelles le Tribunal est obligé de tenir une audience lie les parties, et prévoit l'exécution de ce règlement.
Article 28	Définit la composition et le personnel du Tribunal.
Article 29	Décrit les attributions du Tribunal pour ce qui est de la forme et du processus des audiences.
Paragraphe 30(1)	Dispose que le Tribunal a compétence exclusive pour trancher les questions dont il est saisi, et que ses décisions ou ordonnances sont définitives et ont force de la chose jugée.
Paragraphe 30(2)	Dispose que le Tribunal peut examiner de nouveau, modifier ou annuler ses propres décisions et ordonnances.
Paragraphe 32(1)	Indique qui peut être partie à une instance devant le Tribunal.

Paragraphe 32(4)	Énonce le droit d'un employé ou d'un groupe d'employés de garder l'anonymat pour ce qui est d'une procédure devant le Tribunal.
Paragraphe 32(1.1)	Établit le pouvoir du Tribunal d'exiger l'affichage d'avis dans le lieu de travail.

RÉFÉRENCES :

*Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale (révisées)- Directive numéro 15 :
Règlement des conflits I – Services de révision
Guide sur les Règles de pratique du Tribunal de l'équité salariale
Rapports sur l'équité salariale*

Pour de plus amples renseignements:

Le greffier
Tribunal de l'équité salariale
505, avenue University, 5^e étage
Toronto (Ontario) M5G 2P3
(416) 314-0004 ou sans frais 1-800-668-3946 Télécopieur : (416) 314-8743
TTY (416) 314-2379 ou sans frais 1-800-424-1168
<http://www.labour.gov.on.ca/pec/peht/index.html>

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: 0-7794-9755-4