



Commission de l'équité salariale

Rapport annuel

2018-2019

Titre : Rapport annuel 2018-2019 de la Commission de l'équité salariale

Date : 27 août 2019

ISSN 1929-3739 (Imprimé) Rapport annuel 2018-2019 de la Commission de l'équité salariale

ISSN 1929-3747 (En ligne) Rapport annuel 2018-2019 de la Commission de l'équité salariale

This document is also available in English

ISSN 1929-3712 (Print) Pay Equity Commission Annual Report 2018-19

ISSN 1929-3720 (Online) Pay Equity Commission Annual Report 2018-19

Commission de l'équité salariale, 180, rue Dundas Ouest, bureau 300, Toronto (Ontario) M7A 2S6

Tél. : 1 800 387-8813 | ATS : 1 855 253-8333 | www.payequity.gov.on.ca

Table des matières

Partie I : Rapport annuel de la Commission de l'équité salariale..... 4

Partie II : Rapport annuel du Tribunal de l'équité salariale 16

Bureau de l'équité salariale

Table des matières

1.	Message de la commissaire	5
2.	À propos du Bureau de l'équité salariale	6
2.1	L'organisme.....	6
2.2	<i>Loi sur l'équité salariale</i> de l'Ontario.....	6
2.3	Mandat du Bureau de l'équité salariale	7
3.	Rapport d'activités	8
3.1	Objectif stratégique 1 : Favoriser les partenariats afin de repérer les initiatives en vue de faire progresser l'égalité économique entre les sexes en Ontario.....	8
3.2	Objectif stratégique 2 : Promouvoir un cadre de conformité volontaire, assorti de mesures d'exécution efficaces applicables en cas de besoin.....	9
3.3	Objectif stratégique 3 : Gérer un organisme moderne, responsable et efficace	10
4.	Mesures du rendement.....	12
4.1	Bureau de l'équité salariale – Sommaire de la charge de travail à la fin de l'exercice 2018-2019	12
4.2	Rendement d'une année à l'autre	13
5.	Finances et ressources humaines	14
5.1	Rapport financier	14
5.2	Ressources humaines.....	16

1. Message de la commissaire

Le présent rapport annuel marque la fin du long mandat accompli par notre ancienne commissaire à l'équité salariale, Emanuela Heyninck. Au nom du Bureau de l'équité salariale, nous lui offrons nos meilleurs vœux et la remercions de son dévouement et de son engagement en matière d'avancement de l'équité salariale et de la résolution de la très complexe question des disparités salariales au cours des 14 dernières années.

À titre de nouvelle commissaire à l'équité salariale, j'ai l'honneur et le privilège de continuer à défendre l'équité dans les lois relatives à la rémunération et à examiner en profondeur les nombreuses facettes, difficultés et possibilités du travail des femmes aujourd'hui.

Jodi MacDonald
Commissaire à l'équité salariale

2. À propos du Bureau de l'équité salariale

2.1 L'organisme

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été établie par l'article 27 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990. chap. P.7. Cette Loi a pour but d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe, sur le plan de la rémunération des employées qui appartiennent à des catégories d'emplois à prédominance féminine en Ontario.

La Commission est composée de deux entités distinctes et indépendantes : le Bureau de l'équité salariale (le « Bureau ») dirigé par un ou une commissaire, et le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal », dirigé par un président ou une présidente, tous deux nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Le ou la ministre du Travail représente le Bureau et le Tribunal au sein du Conseil des ministres et devant ses comités, de même qu'à l'Assemblée législative et devant ses comités. Le ou la ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de l'exécution des mandats respectifs des deux entités, ainsi que de leur respect des lois et des politiques administratives du gouvernement. Il ou elle doit également examiner et approuver les plans d'activités et les rapports annuels du Bureau et du Tribunal de l'équité salariale.

2.2 *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*

Les renseignements les plus récents de Statistiques Canada sur l'Ontario montrent qu'il existe un écart salarial entre les sexes de 29 % pour les travailleurs à temps plein qui travaillent toute l'année. Du point de vue des milieux de travail, un grand nombre de raisons expliquent cette disparité. Les préjugés conscients ou inconscients dans le processus d'embauche, l'attribution du travail et des primes, les critères de promotion et la sous-estimation du travail des femmes peuvent constituer des obstacles systémiques à la réalisation par les femmes de leur plein potentiel économique.

L'équité salariale (ou un salaire égal pour un travail de valeur égale) vise à remédier à la sous-évaluation du travail des femmes. La *Loi sur l'équité salariale* (la Loi) s'applique à tous les employeurs du secteur privé et du secteur public en Ontario, qui emploient dix personnes ou plus et qui doivent mettre en place des pratiques de rémunération fondées sur l'équité salariale.

La Loi énonce les critères que doivent appliquer les employeurs pour repérer la discrimination systémique entre les sexes sur le plan de la rémunération et la façon d'y remédier. Pour satisfaire aux exigences minimales et démontrer que l'équité salariale a été atteinte, tous les employeurs visés par la Loi doivent prendre les mesures ci-dessous dans chacun de leurs établissements :

1. Déterminer les catégories d'emplois, en précisant le genre de ceux qui les occupent et le taux des emplois.
2. Déterminer la valeur des catégories d'emplois selon les critères d'aptitude, d'effort, de responsabilités et de conditions de travail.
3. Établir des comparaisons entre chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine en utilisant la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, ou encore la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur¹ (cette dernière étant réservée au secteur public et ayant une application limitée).
4. Rajuster les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine sous-payées à un niveau au moins égal à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur égale ou comparable au sein de l'établissement.
5. Maintenir l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine, afin d'éviter la création ou la réapparition de disparités salariales.

2.3 Mandat du Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale fait la promotion de l'égalité économique entre les sexes, et pour cela, veille au respect des droits et devoirs en matière d'équité salariale en gérant efficacement les cas, en faisant des recherches sur les disparités salariales pour les élucider et en menant des activités de sensibilisation pour contribuer à l'égalité économique des travailleuses en Ontario.

Le Bureau remplit son mandat en menant les activités suivantes :

- Communication aux employeurs et aux employés de renseignements et mise à leur disposition de ressources éducatives sur l'équité salariale et les processus qui s'y rapportent;
- Tenue de séances d'information à de multiples endroits;
- Enquête sur les plaintes et règlement des différends par des méthodes extrajudiciaires ou par la délivrance d'ordres de mise en conformité;
- Renvoi des ordres au Tribunal pour les faire exécuter;
- Surveillance de la conformité des établissements aux dispositions de la Loi;

¹Les dispositions de la partie II de la Loi qui établissaient la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur ont été abrogées en 1996, puis rétablies en 1997 sur ordonnance judiciaire. Le Bureau de l'équité salariale continue de veiller à leur application.

- Recherches sur l'équité salariale et sur les écarts entre les salaires des hommes et des femmes en Ontario, puis diffusion des données recueillies au public et aux parties prenantes des lieux de travail;
- Production de rapports et formulation de recommandations au ministre ou à la ministre, en réponse à sa demande, sur l'équité salariale et les enjeux connexes, comme la disparité salariale entre les sexes.

3. Rapport d'activités

Dans son Plan d'activités 2018-2019, le Bureau de l'équité salariale s'était fixé trois objectifs, et il est heureux aujourd'hui de rendre compte de ses réalisations.

3.1 Objectif stratégique 1 : Favoriser les partenariats afin de repérer les initiatives en vue de faire progresser l'égalité économique entre les sexes en Ontario

Engagement :

Initiatives stratégiques établissant un cadre pour régler les problèmes d'équité salariale et appuyer la réduction de la disparité salariale entre les sexes en Ontario.

En collaboration avec ses partenaires ministériels et d'autres intervenants, le Bureau concentrera ses efforts sur les obstacles à l'égalité économique des sexes qui se présentent sur les lieux de travail et qui peuvent nuire à la productivité en Ontario. Le Bureau se basera sur la recherche fondée sur des données probantes pour tenter de mieux comprendre les causes fondamentales de ces obstacles et savoir comment les éliminer. Ses partenariats avec des intervenants clés l'aideront à saisir des occasions de liaison et de sensibilisation.

Réalisations

Parmi les nombreuses et diverses activités de mobilisation des intervenants du Bureau en 2018-2019, quelques-unes se démarquent.

Une étude menée par des chercheurs de l'Université d'Ottawa a révélé que les femmes qui avaient bénéficié de mentorat en matière de négociation étaient plus susceptibles d'entreprendre des négociations, de faire des contre-offres et d'avoir des attentes salariales globales plus élevées. Le rapport complet (en anglais seulement) décrivant la méthodologie utilisée et les résultats de la recherche est [accessible au public sur le site Web du Bureau](#).

Le Bureau a mené une enquête sur la satisfaction de la clientèle auprès des employeurs dont des dossiers avaient récemment été clos par le Bureau. Avec un taux

de réponse de près de 30 %, les employeurs ont indiqué qu'ils avaient trouvé les interactions avec le Bureau positives et que la [Mini-trousse de l'équité salariale](#) était un outil utile. Les répondants ont également mentionné qu'ils avaient trouvé le processus d'équité salariale long et très complexe.

Encore une fois, le Bureau s'est associé à la Human Resources Professionals Association lors du congrès annuel de l'organisme. Plus de 300 participants au congrès se sont arrêtés au kiosque du Bureau. Le Bureau a mené une enquête sur la satisfaction de la clientèle auprès des membres de l'Association et a recueilli de précieux commentaires sur la façon dont il pourrait améliorer encore davantage ses services aux professionnels des ressources humaines pour faciliter la conformité aux exigences d'équité salariale.

3.2 Objectif stratégique 2 : Promouvoir un cadre de conformité volontaire, assorti de mesures d'exécution efficaces applicables en cas de besoin

Engagement

Programmes de conformité novateurs et mesures intégrées d'application de Loi reflétant les données issues de la recherche et l'analyse de tendance des activités de surveillance.

Le Bureau de l'équité salariale continuera de proposer des programmes efficaces de surveillance et de promotion de la conformité, fondés sur ses priorités établies, qui incorporent des concepts d'autogestion dans les limites d'un cadre axé sur les risques. Le Bureau continuera de tirer profit de sa robuste plateforme d'apprentissage électronique pour veiller à la disponibilité et à l'accessibilité de ses ressources.

Réalisations

Le Bureau a tenu la plupart de ses engagements en matière de rendement établis dans son Plan d'activités 2018-2019. D'autres renseignements sont fournis à la section 4 du présent rapport.

Programme : Équité salariale	Mesures	Résultats en 2017-2018	Objectifs pour 2018-2019	Résultats en 2018-2019
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et les effectifs pour régler les problèmes d'équité salariale	Pourcentage de dossiers de conformité réglés à l'amiable, sans ordre ni contravention	93 %	85 %	98 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se conformer aux exigences de la Loi	Nombre de dossiers d'équité salariale résolus	314	340	275
Prestation rapide, professionnelle, compétente et rentable des services du programme	Temps consacré à la résolution des dossiers (plaintes et surveillance)	93 % des dossiers Moins de 3 ans	90 % des dossiers Moins de 3 ans	92 % des dossiers Moins de 3 ans
Prestation rapide, professionnelle, compétente et rentable des services du programme	Pourcentage de dossiers de plaintes clos en moins de 24 mois ²	68 %	80 %	77 %

3.3 Objectif stratégique 3 : Gérer un organisme moderne, responsable et efficace

Engagement

Service uniforme et excellent, assuré par du personnel compétent et diversifié, aidé de systèmes efficaces.

Le Bureau de l'équité salariale veillera à l'exécution de son mandat avec le soutien d'un personnel dévoué, spécialisé, déterminé et efficace, en suivant des méthodes contemporaines de diffusion de renseignements et d'exécution de la loi en vue de l'atteinte des objectifs énoncés.

² L'Unité des services de révision a mis l'accent sur la résolution des dossiers de surveillance ouverts depuis longtemps. Au 31 mars 2019, il restait seulement 9 dossiers de surveillance (3,2 %) datant de plus de 3 ans.

Réalisations

Tous les membres du Bureau sont déterminés à atteindre les normes les plus strictes d'intégrité, de qualité et de responsabilité. Le Bureau poursuit ses investissements dans le perfectionnement professionnel continu d'une manière responsable sur le plan financier.

Valeurs du Bureau de l'équité salariale

- Équité – Nous faisons preuve d'intégrité en veillant à l'équité et à l'impartialité de nos mesures d'application de la Loi.
- Responsabilité – Nous assumons la responsabilité de nos activités et nous en divulguons les résultats en toute transparence.
- Excellence du service – Nous nous efforçons d'offrir un service d'excellente qualité qui répond aux attentes.
- Impact – Par nos initiatives d'influence, d'éducation et d'application de la Loi, nous cherchons à réaliser et à maintenir l'équité salariale sur les lieux de travail ontariens.
- Association – Nous assurons la promotion de l'équité salariale en forgeant des partenariats efficaces avec une variété d'intervenants et de communautés.

Engagement à l'égard de la responsabilité et de la transparence

Le Bureau demeure fermement engagé à respecter les attentes à l'égard de la responsabilité du secteur public. Il s'agit notamment des attentes suivantes :

- Directives émises par le Conseil de gestion du gouvernement (Directive concernant les organismes et les nominations; Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil; directive sur les vérifications internes; entre autres);
- Lois régissant le secteur public (*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée; Loi sur les Archives publiques et la conservation des documents; Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*; entre autres);
- Normes communes de service de la fonction publique de l'Ontario pour les demandes de renseignements par téléphone et la correspondance.

4. Mesures du rendement

4.1 Bureau de l'équité salariale – Sommaire de la charge de travail à la fin de l'exercice 2018-2019

Ordres délivrés	11
Recouvrement des rajustements salariaux	2 246 163,21 \$
Nombre d'employés ayant bénéficié de rajustements	477
<u>Dossiers ouverts</u>	
Dossiers de plainte	108
Dossiers de surveillance	41
Dossiers retournés par le Tribunal	1
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	0
<u>Dossiers clos</u>	
Dossiers de plainte	86
Dossiers de surveillance	184
Dossiers retournés par le Tribunal	3
Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale	2
<u>Règlements</u>	
Cas de conformité sans ordre	110
Décisions	35
Retraits	25
Renvois au Tribunal par le Bureau	1
Contestations des décisions des agentes ou agents de révision par les parties	1

« Ordre » : L'agente ou l'agent de révision qui constate un cas de non-conformité donne un ordre à l'employeur concerné, si celui-ci refuse de se conformer à la Loi. Toute partie touchée par une décision d'une agente ou d'un agent de révision peut demander à être entendue par le Tribunal. Le Bureau ne participe pas à ces audiences, sauf dans de très rares circonstances.

« Dossiers de plainte » : Dossiers d'enquêtes ouverts à la suite du dépôt d'une plainte par un travailleur ou une travailleuse.

« Surveillance » : Des dossiers de surveillance sont régulièrement ouverts après la conclusion d'une enquête sur une plainte, lorsque des renseignements indiquent que l'établissement en question n'a pas atteint ou maintenu l'équité salariale pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine. L'objectif de la surveillance est d'encourager les employeurs à évaluer l'ensemble de leurs pratiques de rémunération quant au respect de l'équité salariale.

« Dossiers retournés par le Tribunal » : Quand le Tribunal confirme la décision d'une agente ou d'un agent de révision, le dossier est retourné au Bureau qui s'assure de la conformité à l'ordre

initial de l'agente ou de l'agent de révision.

« Cas de conformité sans ordre » : L'agente ou l'agent de révision a réussi à aider les parties du lieu de travail à parvenir à une entente.

« Décisions » : Les parties ne parviennent pas à un consensus et l'agente ou l'agent de révision donne un ordre.

« Renvois au Tribunal par le Bureau » : Une agente ou un agent de révision peut aussi renvoyer un ordre au Tribunal aux fins d'exécution, lorsqu'une partie omet de se conformer aux dispositions de l'ordre dans les délais prescrits.

« Contestations des décisions des agentes ou agents de révision par les parties » : Une des parties du lieu de travail ou les deux font appel de la décision de l'agente ou de l'agent de révision devant le Tribunal.

4.2 Rendement d'une année à l'autre

Nouveaux dossiers ouverts

Exercice financier	Total	Dossiers de surveillance	Dossiers de plainte	Autres types de dossiers ³
2013-2014	153	61	91	1
2014-2015	272	177	95	0
2015-2016	255	150	96	9
2016-2017	282	213	63	6
2017-2018	435	373	56	6
2018-2019	150	41	108	1

³ Les autres types de dossiers comprennent ceux que le Tribunal renvoie au Bureau en vue d'une enquête plus poussée et les demandes d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale.

PROFIL DES AUTEURS DE DEMANDES

Exercice financier	Total des auteurs de demandes	Auteurs – Syndicats ou personnes syndiquées	Auteurs – Personnes non syndiquées	Autres types d’auteurs de demandes ⁴
2013-2014	91	63	25	3
2014-2015	95	50	45	0
2015-2016	105	30	64	11
2016-2017	93	19	58	2
2017-2018	56	22	30	1
2018-2019	86	14	51	1

En 2018-2019, 59 % des plaintes reçues ont été faites par des personnes non syndiquées. De celles-ci, 50 % provenaient du secteur privé, tandis que les 50 % restants provenaient du secteur public élargi.

5. Finances et ressources humaines

5.1 Rapport financier

Le budget annuel de fonctionnement du Bureau est établi dans les estimations budgétaires du ministère du Travail, et le Bureau fait un rapport trimestriel de ses dépenses et de ses engagements prévus.

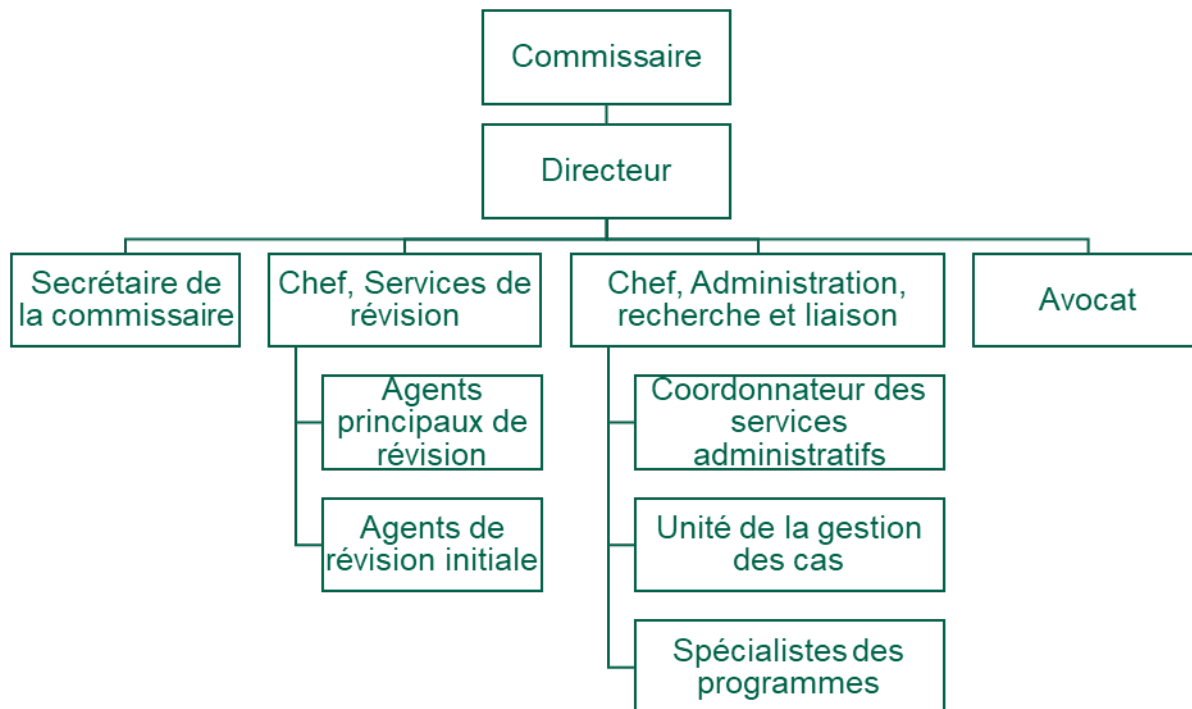
⁴ Comprend les demandes d’employeurs, les avis d’incapacité d’atteindre l’équité salariale, de même que les nouveaux dossiers ouverts à la suite d’une décision du Tribunal.

Exercice financier 2018-2019 (en milliers de dollars)

Catégorie de dépenses	Dépenses prévues	Approbation du conseil en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Fin d'exercice (chiffres réels)	Écart en \$	Écart en %
Traitements et salaires	2 847,1	(399,0)	2 448,1	2 337,7	110,4	4,5
Avantages sociaux	266,1	8,7	274,8	345,7	(70,9)	-25,8
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) : Transport et communications	50,0	–	50,0	22,0	28,0	56,0
Services	361,0	45,0	406,0	412,8	(6,8)	-1,7
Fournitures et matériel	20,0	–	20,0	20,6	(0,6)	-3,2
Total – ACDF	431,0	45,0	476,0	455,4	20,6	4,3
Paiements de transfert	50,0	(50,0)	–	–	–	0,0
Total	3 594,2	(395,3)	3 198,9	3 138,8	60,07	1,9

5.2 Ressources humaines

Le Bureau de l'équité salariale compte 26 équivalents temps plein. La commissaire est la seule personne à être nommée à son poste par décret. En 2018-2019, le bureau n'a entrepris aucune activité de recrutement.



La section 3.5.1, « Divulgence de la rémunération », de la Directive concernant les organismes et les nominations publiée en janvier 2019 stipule que la rémunération des personnes nommées doit figurer dans le rapport annuel. Le salaire annuel de la commissaire est de 174 184 \$.

Comme l'exige la *Loi de 2009 sur l'examen des dépenses dans le secteur public*, les dépenses de la commissaire doivent être publiées chaque trimestre sur le site Web du Bureau de l'équité salariale à partir du 1^{er} avril 2015.

Le Tribunal de l'équité salariale



Rapport annuel 2018-2019

Rapport annuel 2018-2019 du Tribunal de l'équité salariale

Table des matières

Message de la présidente	19
Vue d'ensemble	21
Structure organisationnelle	21
Personnes nommées au Tribunal et durée de leur mandat	22
Processus du Tribunal	23
Principales activités	23
Traitement de la charge de travail	25
Décisions clés	26
Mesures du rendement	28
Rendement financier	28

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je présente le rapport annuel 2018-2019 du Tribunal de l'équité salariale.

Dans le but d'améliorer l'accès, le Tribunal a adopté, au début de 2018-2019, le service de dépôt par voie électronique, 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. Résultat : 16,7 % de tous les documents déposés devant le Tribunal l'ont été par voie électronique en 2018-2019.

Le Tribunal a reçu 5 nouvelles demandes au cours de l'exercice 2018-2019 et avait résolu 8 cas au total au 31 mars 2019. Bien entendu, certains dossiers étaient en suspens au début de l'exercice, et ils constituaient une partie de la charge de travail du présent exercice. En excluant les dossiers inactifs, comme ceux en attente d'une décision d'un tribunal ou les regroupements de plusieurs cas connexes traités comme une seule affaire, le Tribunal a résolu 80 % de tous les dossiers actifs en 2018-2019.

Plusieurs dossiers qui continuent d'apparaître comme « en instance », d'une année à l'autre, ont été ajournés en raison de l'incertitude quant à la portée de l'obligation de maintenir l'équité salariale dans les milieux de travail du secteur public élargi où elle a été atteinte, grâce à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Le Tribunal a rendu une décision concernant cette question en janvier 2016, mais les parties du lieu de travail ont toutes présenté des requêtes en révision judiciaire, qui n'ont pas été mises en état avant 2018. Les requêtes en révision judiciaire ont été entendues par la Cour divisionnaire au début de février 2019.

Les données historiques résumant la charge de travail annuelle du Tribunal au cours des dernières années révèlent une situation compliquée. Le nombre de demandes a continué de diminuer cette année. Comme 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 conjoints 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

Vue d'ensemble

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, chap. 34, et elle est maintenue par le paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7 dans sa version modifiée (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 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.

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, et d'un ou de plusieurs vice-présidents et de membres qui représentent les employeurs et les employés (figure 1).

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 s'appuient sur les preuves présentées et les observations reçues ainsi que sur l'interprétation par le comité des faits en litige, de la loi et de la jurisprudence. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience qui accorde une importance égale aux impératifs d'équité, d'accessibilité, d'économie et d'efficacité. Il agit avec la plus grande rapidité et la plus grande équité possible dans le traitement ou le règlement des affaires dont il est saisi ou pour rendre des décisions. 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. Le Tribunal encourage la collaboration entre les employeurs, les agents négociateurs et les employés, et il encourage le règlement entre les parties.

Le Tribunal est autorisé à déterminer ses propres pratiques et procédures, et il a le pouvoir d'établir des règles et des formulaires régissant ses pratiques ainsi que la conduite des personnes qui se présentent devant lui. Les formules, Règles de pratique et bulletins d'information du Tribunal sont accessibles sur son site Web à http://www.olrb.gov.on.ca/pec/PEHT/index_f.html ou peuvent être obtenus à ses bureaux au 505, av. University, 2^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P1.

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. (figure 1)

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.

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 31 décembre 2023
Kelly, Patrick Michael	CRTO+	Vice-présidente	Le 17 mai 2008	Le 31 décembre 2023
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 (employés)	Le 21 décembre 2012	Le 20 décembre 2022
Nielsen, Heino	CRTO+	Membre à temps partiel (employés)	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 (employés)	Le 15 août 2012	Le 16 septembre 2022
McManus, Shannon R.B.		Membre à temps partiel (employés)	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

Figure 1

Processus du Tribunal

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 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. Une fois la réponse déposée, 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 bien 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.

Principales activités

Les principales activités du Tribunal consistent à rendre des décisions et à résoudre des différends dans le domaine de l'équité salariale. Ces deux fonctions sont le fondement de l'objectif d'excellence du Tribunal en matière de décisions et de résolution des différends.

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite; il se compose de présidents neutres et de membres qui représentent les employeurs et les employés et syndicats. Les membres

doivent faire valoir le point de vue et les préoccupations du groupe qu'ils représentent. Tous les présidents font l'objet de nominations conjointes au sein d'au moins un autre organisme décisionnel. Au cours des audiences du Tribunal, des éléments de preuve sont présentés et des plaidoiries sont prononcées. Les différends liés à l'équité salariale sont fréquemment complexes et il arrive que les audiences durent plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et publiées sur des sites Web accessibles à tous (www.canlii.org). Les parties sont encouragées à solliciter des conseils juridiques indépendants avant de se présenter au tribunal.

Médiation

Presque tous les cas font l'objet d'une conférence préparatoire à l'audience en présence d'un président différent de celui qui entendra la cause. Cette conférence a pour but de définir et de circonscrire les différends, de structurer l'affaire afin de s'assurer qu'elle peut être présentée à l'audience et de tenter de régler les différends, en tout ou en partie. La conférence préparatoire à l'audience, moins officielle que l'audience, donne aux parties l'occasion de poser des questions au sujet de la procédure d'audience du Tribunal. Elle réduit la durée des audiences, ce qui fait économiser temps et argent aux deux parties et au Tribunal.

Initiatives de TI et dépôt de documents par voie électronique

Au début de l'exercice 2018-2019, le Tribunal de l'équité salariale a pu offrir à ses intervenants le dépôt de documents par voie électronique. Ses formulaires, hébergés par Services communs de l'Ontario, ont été rendus accessibles sous forme électronique sur ses sites Web. En tout, sept formulaires, en versions anglaise et française, sont actuellement accessibles et peuvent être déposés par voie électronique. Les parties peuvent aussi désormais déposer par voie électronique de la correspondance, des observations et d'autres documents. Le projet de dépôt des documents par voie électronique a nécessité la modernisation des formulaires, des avis, des bulletins d'information et des Règles de pratiques du Tribunal. En 2018-2019, 16,7 % des formulaires et observations déposés auprès du Tribunal l'ont été par voie électronique.

Un projet de remplacement du vieux site Web du Tribunal par un nouveau site Web modernisé devrait être lancé en 2019-2020 et se poursuivre pendant l'exercice suivant, sous réserve de la disponibilité des ressources. La technologie a fait des progrès considérables depuis la création du site Web actuel. Le Tribunal espère offrir à la population et aux intervenants un site Web plus convivial et accessible, d'une allure rajeunie.

Traitement de la charge de travail

Pour l'exercice 2018-2019, la charge de travail du Tribunal a totalisé 36 demandes, dont 31 dossiers en instance, ouverts au cours de l'exercice précédent, et 5 dossiers ouverts à la suite de nouvelles demandes. 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.

Au cours de l'exercice 2018-2019, le Tribunal a résolu huit demandes. Trois demandes ont été acceptées, deux dossiers ont été clos et trois cas ont été réglés.

Vingt-neuf demandes étaient en instance au 31 mars 2019. Vingt-deux demandes étaient liées à une seule décision du Bureau de l'équité salariale, c'est-à-dire que 11 demandes d'exécution d'un ordre de la part du Bureau 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 2019 pour l'établir à 8. Le nombre de dossiers en suspens comprend également des demandes qui demeurent ouvertes, mais qui n'ont pas été activement poursuivies par les parties en 2018-2019, comme les dossiers ajournés en attendant une décision judiciaire dans un autre dossier, ce qui empêche le Tribunal de prendre les mesures nécessaires pour les résoudre durant l'exercice financier. Par conséquent, le nombre de litiges réels en instance devant le Tribunal au 31 mars 2019 était beaucoup moins élevé que ce que suggère le nombre de demandes demeurées ouvertes. Le taux de résolution final pour l'exercice 2018-2019 s'est établi à 22,2 %, si l'on inclut toutes les demandes (y compris les 22 demandes associées et inactives), mais à 80 % quand seules les demandes actives sont incluses.

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 (3) et tenues (2), d'audiences prévues (15) et tenues (7) et du nombre de décisions écrites rendues au cours de l'exercice (29). Même dans ce cas, naturellement, il y a une variation considérable dans la complexité des décisions et le temps requis pour préparer les motifs.

Il importe de noter que plusieurs demandes présentées au Tribunal portent sur des questions de maintien liées à des programmes d'équité salariale établis à l'aide de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, mais qui ont été ajournées, à la demande des parties, en attendant le résultat d'un recours en révision judiciaire entendu en février 2019 et touchant une décision concernant deux syndicats distincts et plus de 200 employeurs. Le résultat de ce recours en révision judiciaire pourrait avoir d'importantes répercussions sur la charge de travail du Tribunal, non en

ce qui concerne le nombre de cas, mais parce que les audiences pour chacun de ces dossiers pourraient nécessiter plusieurs jours.

Statistiques

Exercice financier	Charge de travail			Traitement des demandes					
	Total	En instance au 1 ^{er} avril	Nouvelles demandes	Demandes traitées	Demandes acceptées	Demandes rejetées	Dossiers clos	Règlements	En instance au 31 mars
2018-2019	36	31	5	8	3	0	2	3	29
2017-2018	44	37	7	13	4	2	2	5	31
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

- 1) Une demande est dite acceptée lorsqu'elle a abouti, en tout ou en partie.
- 2) Une demande rejetée n'a pas abouti, en tout ou en partie.
- 3) 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.
- 4) 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.

Décisions clés

Une importante décision a examiné les différences entre l'article 7 et l'article 14.1 de la *Loi sur l'équité salariale* dans une situation où les tâches et les titres associés à un poste ont changé. Le Tribunal a conclu que des changements à la nature d'un poste, au titre ou à la rétribution d'une catégorie de postes visée par un programme d'équité salariale pourraient constituer un changement de situation qui, de l'avis ni de l'employeur ni de l'agent négociateur, a pour effet que le programme d'équité salariale ne convient plus, mais nécessite néanmoins un examen en raison de l'obligation de maintien prévue à l'article 7 de la Loi. Le Tribunal a aussi conclu que l'exigence de négocier (et de le faire de bonne foi) établie au paragraphe 14.1 (1) s'applique quand l'une des parties du lieu de travail (ou les deux) estime qu'en raison d'un changement de la situation, le programme d'équité salariale ne convient plus et en informe l'autre partie au moyen d'un avis exigeant qu'il entame des négociations.

ONTARIO SECONDARY SCHOOL TEACHERS' FEDERATION V. SIMCOE MUSKOKA CATHOLIC DISTRICT SCHOOL BOARD; PEHT Dossiers n^{os} 2028-15-PE et 2029-15-PE; 17 décembre 2018, 2018 CanLII 123879

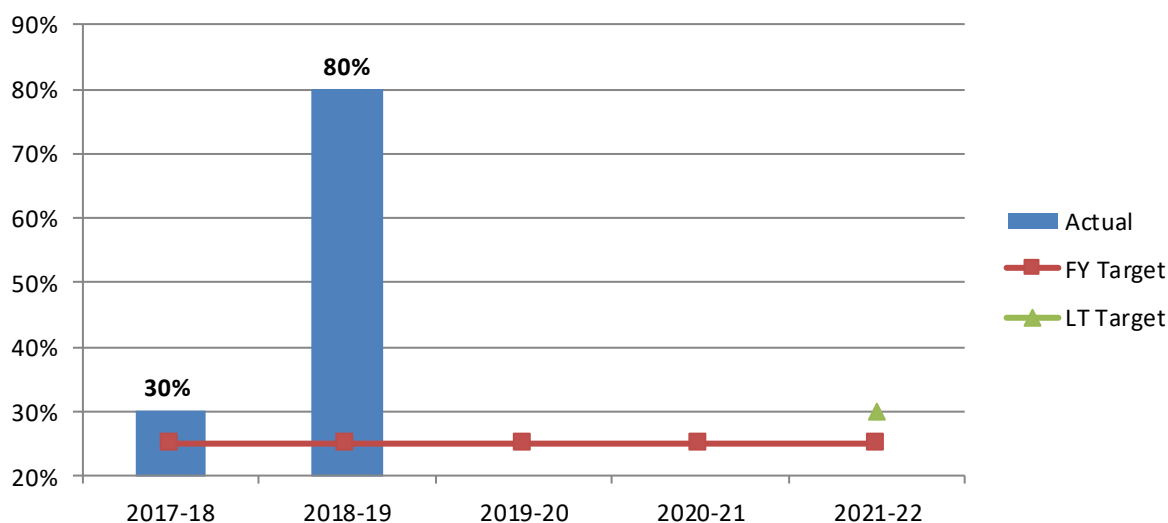
Dans un autre dossier créant un précédent, l'University of Western Ontario Faculty Association a soutenu que l'Université ne s'était pas conformée à la *Loi sur l'équité salariale* lors de la négociation des questions d'équité salariale après l'accréditation du syndicat pour représenter les bibliothécaires et archivistes. Parmi les conclusions de la décision, le Tribunal a constaté qu'une lettre d'entente conclue entre les parties durant la négociation collective dépassait les strictes exigences de la Loi. Rien n'indiquait que les exigences minimales de la Loi n'avaient pas été respectées. En conséquence, le Tribunal n'a rien pu faire pour régler les questions soulevées dans cette affaire.

University of Western Ontario Faculty Association v. University of Western Ontario Board Dossier n^o 1534-16-PE; 28 novembre 2018, 2018 CanLII 116055

Activité judiciaire

Au cours de l'exercice 2018-2019, aucune nouvelle requête en révision judiciaire n'a été déposée devant la Cour divisionnaire. Le 1^{er} avril 2018, trois affaires étaient en instance, toutes au niveau de la Cour divisionnaire. Le 25 avril 2018, une des demandes a été rejetée. Les deux autres dossiers étaient des requêtes en révision judiciaire de la même décision du Tribunal. Ces requêtes ont été entendues par la Cour divisionnaire du 5 au 7 février 2019.

Mesures du rendement



Engagements pour 2018-2019

- 25 % des affaires résolues pendant l'année.
- Taux de résolution réel de 22 % dans l'ensemble et de 80 % pour les dossiers actifs (voir l'analyse à la section Traitement de la charge de travail).

Remarque : Le 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, ou être en attente au Tribunal pendant qu'ils suivent leur cours dans les différentes révisions judiciaires ou les différents appels, ce qui a aussi des répercussions sur le taux de résolution.

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. La rémunération annuelle totale payée par le Tribunal pour des personnes nommées par décret était de 209 100 \$. 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 2018-2019	Fin d'exercice (chiffres réels) 2018-2019	Écart	Écart en %
Traitements et salaires	275,1	209,1	66,0	24,0%
Avantages sociaux	39,7	15,5	24,2	60,9%
ACDF				
Transport et communication	15,0	2,3	12,7	84,3%
Services (y compris la location)	67,4	73,9	(6,5)	-9,7%
Fournitures et matériel	1,0	0,1	0,9	88,1%
Total – ACDF	83,4	76,3	7,1	8,4%
Total	398,2	301,0	97,2	24,4%

Pour en savoir plus

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.olrb.gov.on.ca/pec/PEHT/index_f.html

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

Copyright © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2019