

Étant donné le fait que la situation par rapport à la pandémie de COVID-19 continue d'évoluer, le Tribunal a décidé de reporter le processus de consultation auprès de ses intervenants à une date qui sera fixée ultérieurement.

Nous vous prions de nous transmettre par voie de courrier électronique toute réponse que vous pourriez avoir aux questions posées dans notre document de discussion.

Nous n'avons pas établi de date limite pour recevoir vos commentaires. Toutefois, le TCDP a amorcé le processus de rédaction des règles de procédure. Toute soumission supplémentaire reçue au cours de ce processus sera prise en considération dans la mesure où il est pratique de le faire. Une fois rédigées, les règles de procédure visant la Loi sur l'équité salariale seront publiées à des fins de consultation, offrant ainsi une nouvelle fois la possibilité aux intéressés de présenter leurs observations.

Document de discussion : Règles de procédure de la Loi sur l'équité salariale

Le 13 décembre 2018, la *Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux* (appelée *Loi sur l'équité salariale*) a reçu la sanction royale, dans le cadre du projet de loi C-86, *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*. La *Loi sur l'équité salariale* établit un régime proactif d'équité salariale exigeant des employeurs qui comptent au moins dix employés sous réglementation fédérale qu'ils examinent leurs pratiques de rémunération pour s'assurer que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale.

La *Loi sur l'équité salariale* devrait entrer en vigueur en 2020 et elle s'appliquera aux secteurs public et privé fédéraux, aux lieux de travail parlementaires, ainsi qu'au Bureau du premier ministre et aux cabinets des ministres.

La *Loi sur l'équité salariale* accorde au Tribunal canadien des droits de la personne (le « TCDP ») deux nouveaux rôles distincts :

- (1) Le mandat de renvoi : En vertu de l'article 162, le Commissaire à l'équité salariale peut renvoyer au TCDP pour que celui-ci se prononce une importante question de droit ou une question de compétence.
- (2) Le mandat d'appel : En vertu de l'article 168, l'employeur, l'agent négociateur ou une autre personne concernée peut interjeter appel auprès du TCDP de certaines décisions ou ordonnances rendues par le Commissaire à l'équité salariale.

Le Tribunal s'attend à recevoir ses premiers dossiers de renvoi ou d'appel au titre de la *Loi sur l'équité salariale* dès le printemps 2021. La préparation requise pour cette nouvelle charge de travail comprend la rédaction et la mise en œuvre de nouvelles règles de procédure, ainsi que

l'élaboration de processus opérationnels, de modèles, de guides et d'autres outils de communication pour informer les Canadiens.

Objet du présent document

L'objet de ce document de travail est de solliciter l'avis des parties prenantes alors que nous commençons à élaborer les règles de procédure. Parmi les parties prenantes que nous consultons figurent des employeurs, des intervenants du milieu du travail, des défenseurs des droits, des acteurs institutionnels ainsi que des professionnels et des experts de l'équité salariale.

Vos avis contribueront à la mise en place de procédures de renvoi et d'appel justes et efficaces qui favorisent l'objectif d'atteindre l'équité salariale par des moyens proactifs.

Les questions posées dans ce document de travail visent à guider et à faciliter la contribution des parties prenantes. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires sur tout ou partie de ces questions, ou sur tout autre sujet que vous jugez pertinent.

Note : Ce document de consultation est disponible en français et en anglais.

Veillez envoyer vos contributions à : chrt-tcdp-information@tribunal.gc.ca

Partie 1 : Règles de procédure - Format

En plus du nouveau mandat que lui attribue la *Loi sur l'équité salariale*, le TCDP se prépare de même à assumer un rôle d'appel en vertu de la nouvelle Loi canadienne sur l'accessibilité. Ces deux nouveaux mandats présentent certaines similitudes, car chacun d'entre eux consiste à recevoir les dossiers d'appel des décisions d'un commissaire de la Commission canadienne des droits de la personne. Toutefois, le vocabulaire utilisé pour attribuer ces nouveaux mandats au TCDP diffère d'une loi à l'autre. Qui plus est, la *Loi sur l'équité salariale* confère en outre un mandat de renvoi, absent de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, et le TCDP recevra probablement ses premiers appels en matière d'équité salariale au moins deux ans avant de commencer à entendre les appels en matière d'accessibilité.

Plusieurs pistes de solutions peuvent être suivies pour mettre en œuvre les règles de procédure de ces nouveaux mandats. Une solution serait d'ajouter des dispositions ou des groupes de dispositions spécifiques à l'équité salariale, d'une part, et à l'accessibilité, d'autre part, aux règles de procédures du TCDP en vigueur qui régissent actuellement l'instruction en première instance des plaintes relatives aux droits de la personne. Une autre solution consisterait à créer un ensemble de règles pour les deux nouveaux mandats (*Loi canadienne sur l'accessibilité* et *Loi sur l'équité salariale*), avec des règles générales applicables aux deux nouveaux mandats et des règles spécifiques applicables à chacun d'entre eux. Enfin, des règles distinctes pourraient être créées pour chacun des deux nouveaux mandats.

À titre de référence, les Règles des Cours fédérales comprennent des règles générales et des

règles spécifiques (par exemple, voir PARTIE 3 - [Règles applicables à toutes les instances](#), PARTIE 4 - [Actions](#) et PARTIE 5 - [Demandes](#)). Le regroupement des tribunaux de justice sociale de l'Ontario a adopté une approche similaire, avec des règles de procédure communes applicables à toutes les instances : Les [Règles communes](#), lesquelles sont complétées par les règles et directives pratiques plus précises de chaque tribunal.

1. Faut-il rédiger des règles de procédure distinctes pour chacune des nouvelles lois ou des règles de procédure communes aux deux mandats (d'appel et de renvoi) ou serait-il préférable d'ajouter aux Règles de procédures existantes du TCDP de nouvelles règles spécifiques à la *Loi sur l'équité salariale*?

2. Veuillez consulter les [règles de procédure du TCDP en vigueur](#) en vue de repérer celles qui pourraient faire double emploi pour les appels et les renvois en matière d'équité salariale.

3. La *Loi sur l'équité salariale* n'exige pas expressément que le TCDP publie dans la *Gazette du Canada* les règles applicables aux appels et aux renvois en matière d'équité salariale par le biais du processus de publication au journal. Les règles de procédure devraient-elles être formellement publiées dès le départ? Ou serait-il préférable de définir un ensemble de règles fonctionnelles pouvant être affinées avec la contribution des parties prenantes au fur et à mesure que le nombre d'affaires augmente et que le Tribunal acquiert de l'expérience, la publication officielle intervenant plus tard?

Partie 2 : Procédures préalables à l'audience

Quelles étapes et quels processus pourraient être mis en place dès le début d'une instance relative à la *Loi sur l'équité salariale* au TCDP afin de parvenir à des résultats efficaces, dans les meilleurs délais? La médiation est un outil puissant de résolution des conflits que les membres du TCDP utilisent déjà avec beaucoup de succès dans le cadre de l'instruction des plaintes relatives aux droits de la personne. D'autres organes d'appel administratifs proposent la médiation – voir, par exemple, le [mode alternatif de règlement des litiges](#) prévu à l'article 20 des Règles de la section d'appel de l'immigration de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada.

A) Mode alternative de règlement des litiges

1. Voyez-vous un rôle pour la médiation dans les affaires relevant de la *Loi sur l'équité salariale* au stade du TCDP, avant l'audition d'un appel? Si oui, doit-elle être volontaire ou obligatoire? Quel style de médiation conviendrait le mieux aux parties à ces procédures?

2. Si oui, devrait-il y avoir une règle concernant les ordonnances par consentement rendues à l'issue de médiations réussies?

3. Si l'idée de la médiation est écartée, voyez-vous l'utilité d'une conférence préparatoire dans le cadre de laquelle un membre pourrait explorer les possibilités de règlement, mais aussi

aider à circonscrire les questions en litige?

4. Si vous convenez qu'une médiation (ou une sorte de conférence de règlement) serait appropriée, dans quelle mesure devrait-elle être confidentielle? La confidentialité devrait-elle s'étendre à toute ordonnance par consentement rendue par le TCDP à la suite d'un règlement par médiation?

B) Procédures préliminaires générales

5. Avez-vous des recommandations en ce qui concerne le formulaire d'avis d'appel?

6. Le dépôt électronique serait-il un atout pour les appels et les renvois en matière d'équité salariale et les procédures de renvoi?

7. Comment les parties devraient-elles pouvoir obtenir le dossier de la décision du Commissaire à l'équité salariale? Les règles devraient-elles imposer le transfert du dossier du Commissaire à l'équité salariale dans un certain délai suivant le dépôt de l'appel?

8. Quels types de pouvoir de sanction souhaitez-vous voir codifiés pour traiter le non-respect ou l'abus de procédure? Par exemple, faut-il prévoir une disposition permettant de poursuivre l'instance en l'absence d'une partie qui n'a pas participé au renvoi ou à l'appel?

9. Devrait-il y avoir une procédure de jonction des appels? Pourquoi?

10. Les règles devraient-elles inclure des dispositions afin de tenir compte de façon proactive des besoins particuliers? Veuillez préciser.

Partie 3 : Audiences en appel et dans le cadre de renvois

Les affaires relatives à l'équité salariale visées par l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont longues et complexes. Bien que le passage d'un modèle basé sur les plaintes à un modèle proactif puisse très bien remédier à ces problèmes, nous souhaitons nous assurer que lorsqu'une partie s'adresse à nous par voie d'appel, ou lorsque le commissaire nous renvoie une importante question de droit ou une question de compétence pour instruction, la question est résolue rapidement et équitablement. En gardant à l'esprit la nature des problèmes et les parties concernées, veuillez nous faire part de vos réflexions sur la manière dont le processus de renvoi et d'audition devant le TCDP pourrait atteindre ces objectifs.

1. Le règlement devrait-il fixer un calendrier pour la mise au rôle d'une audience? Si tel est le cas, veuillez expliquer.

2. Y aurait-il des avantages ou des inconvénients impérieux à autoriser la tenue d'audiences par vidéo ou téléconférence?

3. Certaines audiences en appel ou dans le cadre de renvois pourraient-elles se dérouler uniquement par écrit? Dans l'affirmative, comment le TCDP devrait-il déterminer la forme de l'audience?

4. Dans le cas des audiences orales, le TCDP devrait-il fixer des limites de temps pour la durée des observations orales? Veuillez préciser.
5. S'il est procédé par argumentation écrite régulière, faudrait-il limiter le nombre de pages? Qu'est-ce qui vous paraîtrait raisonnable, dans ce cas? Qu'en est-il des réponses?
6. Que pensez-vous de la confidentialité des procédures? Le régime de renvoi importe effectivement les dispositions de l'article 52 de la *LCDP*, tandis que le régime d'appel est silencieux sur cette question. Le règlement devrait-il établir un régime identique pour les appels?
7. Le TCDP devrait-il établir un processus d'octroi de la qualité d'agir à l'audience en appel aux intéressés? (Il convient de noter que le paragraphe 164(1) de la *Loi sur l'équité salariale* prévoit expressément qu'il peut y avoir des intéressés dans le cadre du régime de renvoi, mais aucune telle disposition ne s'applique au régime d'appel).
8. Devrait-il y avoir une présomption de qualité d'agir pour les employés non syndiqués ou les employés syndiqués dans les lieux de travail mixtes où seule l'une ou l'autre catégorie forme un appel?
9. Faudrait-il fixer un délai pour la publication des motifs? Devrait-il y avoir une différence selon qu'il s'agit d'un renvoi ou d'un appel? Veuillez expliquer.
10. La *Loi sur l'équité salariale* prévoit que les renvois et les appels sont entendus par un seul membre ou encore trois membres, si le président l'estime justifié au vu de la difficulté de l'affaire. Quels sont, selon vous, les facteurs qui militent en faveur d'une audience collégiale? Avez-vous d'autres considérations ou questions concernant la désignation des membres ou la composition des groupes de membres?

Partie 4 : Généralités

1. Quelles sont vos préoccupations, le cas échéant, concernant les processus d'appel ou de renvoi? Avez-vous rencontré des difficultés ou des obstacles particuliers dans le cadre d'autres instances et que vous souhaiteriez éviter au TCDP?
2. Devrait-il y avoir une règle concernant le retrait des appels et des renvois? Veuillez expliquer.
3. Devrait-il y avoir une règle permettant de suspendre les appels en attendant l'issue de négociations? Si oui, quelle serait la durée de la suspension? Les parties devraient-elles être tenues de faire rapport sur leurs progrès à certains intervalles?
4. Devrait-il y avoir une règle prévoyant l'examen de l'état de l'appel ou du renvoi qui ne progresse pas en raison de l'inaction d'une ou de plusieurs parties? Les instances qui ne sont pas poursuivies avec diligence devraient-elles être sommairement rejetées?
5. Avez-vous d'autres recommandations concernant les documents d'orientation ou autres documents de communication que le TCDP devrait publier au sujet de la *Loi sur l'équité salariale*?

Conclusion et prochaines étapes

Nous ferons circuler un résumé de ce que nous aurons entendu lors de ces consultations, et vos réponses contribueront à l'élaboration des règles de procédure applicables aux instances relatives à l'équité salariale au Tribunal canadien des droits de la personne.

De plus, à une date ultérieure, vous aurez la possibilité de formuler des commentaires sur le projet de règles après sa prépublication dans la partie I de la *Gazette du Canada*.