

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS

2023-2026



M. DAVID ROSS — PRÉSIDENT

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS 2023-2026

Table des matières

Mandat et autorité législative	3
Aperçu des programmes et des principales activités de l'organisme :	5
Analyse du contexte	6
Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques	8
Prestation de services	9
Annexe A - Situation financière pluriannuelle du Tribunal de l'équité salariale : 2023-2026	10
Annexe B - Mesures du rendement du TES : 2023-2026	11

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS 2023-2026

Mandat et autorité législative

En vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, le Tribunal de l'équité salariale a compétence pour entendre et trancher des différends en matière d'équité salariale. Les décisions du Tribunal sont définitives et elles ont, à toutes fins, force de chose jugée, et il a compétence exclusive pour trancher les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question dont il est saisi.

Le Tribunal rend des services décisionnels efficaces dans des affaires d'équité salariale dans l'objectif de maintenir des lieux de travail équitables et harmonieux, de permettre aux employeurs d'attirer et de conserver en poste des travailleurs et de contribuer à instaurer un environnement de travail susceptible d'attirer des emplois et des investissements dans l'économie de l'Ontario.

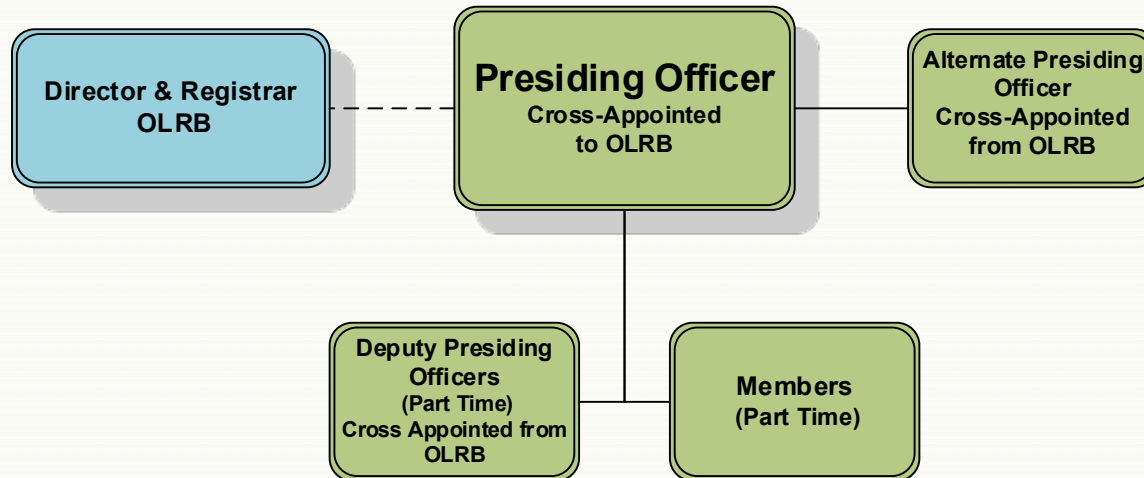
Ressources humaines — organisation

Les services de soutien nécessaires au Tribunal lui sont fournis par la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) : le Bureau du directeur/greffier, le Bureau des avocats, le chef de l'administration, les Services de médiation, le service de traitement des causes, les services à la clientèle et le personnel des services d'arbitrage.

Le Tribunal est entièrement composé de nominations par décret, y compris le président à temps plein (présentement nommé conjointement à la CRTO), le président suppléant (nommé conjointement à temps partiel à la CRTO), les vice-présidents (nommé conjointement à temps partiel à la CRTO), et sept membres à temps partiel (dont un est nommé conjointement à la CRTO et deux sont nommés conjointement au Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, où ils travaillent également à temps partiel).

Les membres à temps plein nommés par décret (nommé conjointement à temps partiel au Tribunal) touchent un salaire annuel dont le paiement est partagé entre les tribunaux auxquels ils sont nommés. Le salaire du président est payé par le Tribunal, qui partage les coûts pour tout travail effectué à la Commission. Les membres à temps partiel sont rémunérés en fonction d'une indemnité quotidienne.

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ORGANIGRAMME



Aperçu des programmes et des principales activités de l'organisme :

Le Tribunal exerce principalement deux activités :

- Arbitrage
- Médiation

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite, se composant de présidents neutres et de membres qui représentent les employeurs, les employés et les syndicats. Il est attendu des membres qu'ils tiennent compte des points de vue et des préoccupations de leur collectivité dans la prise de leurs décisions. Tous les présidents font présentement l'objet de nominations conjointes au sein d'au moins un autre organisme décisionnel. Le Tribunal tient des audiences où des preuves sont présentées et des arguments oraux plaidés. Lorsque les parties y consentent, les questions peuvent être tranchées uniquement sur présentation d'observations écrites. Les questions liées à l'équité salariale sont souvent complexes et l'audience se déroule parfois sur plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et sont publiées sur des sites Web accessibles (www.canlii.org). Il est recommandé aux parties de consulter un conseiller juridique indépendant avant de comparaître devant le Tribunal.

Médiation

Presque toutes les affaires 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. Plus informelle qu'une audience, la conférence préparatoire à l'audience donne aux parties la possibilité de poser des questions au sujet des procédures d'audience du Tribunal. Les conférences préparatoires à l'audience réduisent le temps d'audience, ce qui permet aux deux parties et au Tribunal d'économiser temps et argent.

Outre les conférences préparatoires à l'audience que prévoit la Loi, le comité d'audition du Tribunal affecté à une affaire peut exercer, lorsque les parties y consentent, une certaine forme de médiation ou d'arbitrage à laquelle l'ensemble du comité d'audition, ou seulement les membres, peuvent participer.

Administration

La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) fournit diverses formes de soutien au Tribunal, notamment au niveau administratif. Elle assure toute une gamme de services, notamment la gestion des dossiers, du calendrier des audiences, des finances, des fonctions relatives aux ressources humaines, des services d'information et de technologie de l'information et de la bibliothèque, en plus d'effectuer des recherches et de fournir des services juridiques.

Il est avantageux que la Commission fournisse ces services, car cela assure une utilisation efficiente des ressources, la cohérence des processus et des résultats, et la capacité de maintenir et de surveiller des pratiques de contrôle de qualité. Ces objectifs sont atteints tout en préservant l'expertise particulière et unique du Tribunal. Des ententes de services partagés sont en place avec la CRTO, le Tribunal et le TASPAAAT pour les services d'impression et de copie et de salle du courrier. Par ailleurs, les trois tribunaux partagent le coût de la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario.

Communication

Le Tribunal continuera de communiquer avec sa communauté et les intervenants en affichant ses rapports annuels, son site Web, les décisions affichées dans la base de données Canlii, les documents de consultation, le cas échéant, et en participant à des conférences.

Analyse du contexte

Analyse externe :

Le Tribunal prévoit continuer à recevoir des requêtes visant essentiellement des employeurs du secteur parapublic syndiqué. Les présidents, qui sont tous présentement nommés conjointement à la CRTO, possèdent des connaissances dans le domaine de la négociation collective, de la restructuration du secteur parapublic et des relations de travail en général, ce qui les rend tout à fait compétents pour trancher ces différends.

Plusieurs requêtes déposées auprès du Tribunal portent sur la façon dont un employeur qui a établi son plan d'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur se conforme à son obligation de maintenir l'équité salariale. La Cour divisionnaire a infirmé une conclusion clé de la décision du Tribunal et lui a ordonné de prescrire une procédure qui n'existe pas encore, mais qui s'appliquera aux 55 catégories d'« employeurs demandeurs » et d'« employés éventuels de l'extérieur », conformément au Règlement de l'Ontario 396/93. La Cour d'appel a confirmé la décision de la Cour divisionnaire voulant que la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur doit s'appliquer au maintien de l'équité salariale et on s'attend à ce qu'il y ait une augmentation importante (possiblement exponentielle) du nombre de demandes d'examen des services déposées devant la Commission de l'équité salariale et par conséquent une augmentation du nombre de demandes d'examen de ces ordonnances devant être examinées par le Tribunal.

Les formulaires du Tribunal, en anglais et en français, permettent la présentation électronique de formulaires et d'autres documents, au moyen du système de dépôt électronique de la CRTO, et d'offrir une plus grande accessibilité aux processus du Tribunal. Le site Web du Tribunal est modernisé afin d'améliorer l'accès aux services et aux informations. Les parties peuvent utiliser des assignations à témoigner électroniques. Tout au long de la pandémie, le Tribunal a réagi aux nouveaux défis et aux changements de conditions en élaborant de nouveaux processus et en fournissant des mises à jour régulières à sa communauté, à son personnel et à ses arbitres. Le Tribunal est demeuré ouvert tout au long de la pandémie, car tous les formulaires, documents et mémoires sont déposés au moyen du système de dépôt électronique et les audiences se sont poursuivies virtuellement. Le Tribunal a ainsi pu réagir rapidement à la pandémie pour garantir un accès continu à la justice administrative.

La CRTO fournit un soutien administratif et des installations de TI pour le Tribunal. À l'heure actuelle, le personnel a repris ses fonctions sur une base hybride et la salle du courrier ainsi que les services d'accueil. Le dépôt électronique de toutes les demandes, réponses, correspondances et autres documents du Tribunal est devenu obligatoire pendant la pandémie et les audiences sont menées par vidéoconférence. La disponibilité sur demande d'audiences en personne a été révisée à plusieurs reprises pendant la pandémie, car la situation a changé. Aucune audience en personne n'a encore eu lieu pendant la pandémie, mais les parties peuvent écrire au Tribunal pour demander une solution de rechange à l'audience vidéo qui sera examinée au cas par cas. Le Tribunal continuera à suivre et à répondre à l'évolution des conditions et à offrir un excellent service dans un format électronique, respectant les besoins diversifiés de nos intervenants.

Analyse interne :

Étant donné le nombre relativement faible de causes qu'il entend chaque année, le Tribunal emploie des membres à temps partiel et se fonde sur un système de prise de décisions par un seul président chaque fois que la *Loi sur l'exercice des compétences légales* l'autorise. Ces deux systèmes se sont avérés rentables.

Le système de dépôt par voie électronique de la Commission des relations de travail de l'Ontario inclut le TES. Les formulaires et les règles du Tribunal ont été modernisés dans le cadre du déploiement du système de dépôt électronique et les parties peuvent déposer des formulaires et des documents par voie électronique, ce qui élargit l'accessibilité au Tribunal et accroît l'efficacité de traitement des dossiers. Le système de dépôt électronique, le système de gestion des requêtes et les dossiers Sharepoint ont permis au Tribunal de rester ouvert et de continuer ses activités tout au long de la pandémie à ce jour. Le site Web modernisé du Tribunal, géré par le personnel informatique de la CRTO, aide mieux la communauté et offre une plus grande accessibilité. Les améliorations au système modernisé de gestion électronique des requêtes de la CRTO, qui comprend les causes du Tribunal, se poursuivent au besoin pour assurer la prestation efficace des services, y compris les améliorations visant à accroître la capacité de reddition de comptes en matière de rendement.

Le Tribunal espère bénéficier du projet actuel de la CRTO visant à passer à Power BI afin d'améliorer la capacité à extraire des données et à établir des rapports sur les performances.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques

Le Tribunal entendra et tranchera des causes dans le cadre d'un processus d'audience accessible et équitable, en inscrivant les dossiers au rôle dans les meilleurs délais et en prenant des décisions promptes et judicieuses. Le Tribunal a tenu des audiences par vidéoconférence en raison de la pandémie. On prévoit continuer de tenir les audiences par vidéoconférence dans les causes qui s'y prêtent, car elles réduisent le temps de déplacement et les coûts connexes tout en favorisant l'accès au Tribunal. Le Tribunal s'est d'abord inquiété du fait que la nature volumineuse des demandes dont il est saisi rendrait les audiences par vidéoconférence plus difficiles et moins efficaces dans certains cas et que, par conséquent, des audiences en personne pourraient être plus appropriées. Cependant, ce n'est pas du tout le cas et le Tribunal a constaté que les audiences électroniques étaient plus efficaces et qu'elles permettaient de traiter plus efficacement le grand nombre de documents. Le dépôt électronique est devenu obligatoire pendant la pandémie et a permis au Tribunal de poursuivre ses activités. On prévoit qu'après la pandémie les intervenants du Tribunal utiliseront davantage le dépôt électronique puisqu'il a prouvé son efficacité.

Le Tribunal continuera d'appliquer une stratégie de gestion des cas qui fait appel à ses ressources d'arbitrage et de médiation pour régler les différends entre les parties. Dans les cas où les parties ne parviennent pas à régler leurs différends à l'amiable, le Tribunal s'efforcera de trouver des moyens de simplifier les audiences grâce à des outils de gestion des causes : exposé conjoint des faits, résumés de témoignages et autres méthodes. Par ailleurs, on demande expressément aux parties sur les formulaires si elles consentent au recours à un seul arbitre plutôt qu'à comité d'audition. Cela contribue à améliorer le processus d'audience en permettant la tenue d'audiences fondées sur des observations écrites ou une planification de l'horaire plus efficace. La Loi prescrit qu'un comité de trois personnes constitue un quorum du Tribunal. Même si la *Loi sur l'exercice des compétences légales* autorise une seule personne à constituer un quorum du Tribunal pour examiner le bien-fondé d'une affaire, les parties doivent y consentir. Outre le président, il y a actuellement un président suppléant et deux présidents adjoints (dont l'un est le président suppléant). Trois membres à temps partiel représentent les employeurs et trois membres à temps partiel représentent les employés.

Le domaine de l'équité salariale est un domaine très complexe et très spécialisé. En raison de la spécialisation du domaine, du petit nombre de causes et du faible taux de rémunération, il est extrêmement difficile de recruter des membres qualifiés à temps partiel au Tribunal, et encore plus difficile de constituer un comité d'audition pour le nombre de jours nécessaires à l'audition d'une affaire complexe. La nomination conjointe de membres de la CRTO et du TASPAAT a été utile par le passé pour atténuer cette pression.

Le président du Tribunal est employé à plein temps (il est actuellement nommé conjointement à la Commission) et il n'y a aucune difficulté prévue à assurer sa participation aux audiences. Le président suppléant et le président adjoint sont également nommés conjointement à la CRTO ce qui allègera quelque peu la pression liée à la disponibilité et le Tribunal s'attend à pourvoir un poste de vice-président et deux postes de membres vacants. L'obligation légale d'avoir un comité de trois personnes pour entendre les causes, le faible taux de rémunération et la difficulté de faire des nominations conjointes constituent un risque opérationnel modéré ainsi qu'un certain risque pour la perception des intervenants et du public à l'égard du rendement et de la réputation du Tribunal si les causes ne peuvent être inscrites au calendrier en temps opportun en raison des disponibilités.

Il existe un certain risque pour l'efficacité lié à la possibilité qu'une partie demande à participer à une audience en français. L'interprétation orale consécutive double la durée de l'audience et les coûts normaux de l'audience, même sans tenir compte des frais d'interprétation et de traduction.

Étant donné la durée des audiences du Tribunal, ces coûts additionnels pourraient être élevés et drainer les ressources financières du Tribunal. Le Tribunal a atténué ce risque en s'assurant de nommer un président suppléant et deux présidents adjoints qui sont bilingues et qui peuvent tenir des audiences en français et en anglais.

Le nombre de requêtes déposées au Tribunal ne constitue pas nécessairement un indicateur fiable des ressources nécessaires à la tenue des audiences. La petite taille de l'échantillon, la nature complexe et particulière des demandes et l'expérience variée des avocats et des demandeurs non représentés font qu'il est presque inutile de parler d'une « durée moyenne d'audience ».

Prestation de services

Tout le soutien en technologie de l'information, y compris la maintenance du site Web du Tribunal, est fourni par la CRTO. La CRTO utilise un système de dépôt électronique qui comprend le Tribunal, ses formulaires et ses présentations. Tous les formulaires peuvent désormais être complétés en ligne et déposés électroniquement, avec les pièces jointes. L'espace disponible pour les documents joints aux formulaires électroniques devrait être augmenté dans un avenir proche afin de permettre aux parties d'y accéder plus facilement.

Le site Web du Tribunal met tous les formulaires, bulletins d'information et Règles de pratique à la disposition de sa communauté. Le site Web modernisé du Tribunal offre plus afin d'améliorer l'accès et d'offrir une plus grande aide à sa communauté.

Les décisions du Tribunal sont affichées dans Canlii, une base de données publique, et sont également disponibles à la Bibliothèque des tribunaux de travail de l'Ontario. À ce titre, ils sont entièrement accessibles au public.

Annexe A — Situation financière pluriannuelle du Tribunal de l'équité salariale : 2023-2026

Annexe B — Mesures du rendement du TES : 2023-2026

L'objectif du Tribunal est de fournir des services décisionnels efficaces, équitables, accessibles et modernes d'une manière responsable sur le plan financier. En plus de surveiller étroitement ses dossiers et procédures de façon interne, elle utilise des mesures et des cibles de rendement pour se concentrer sur ses résultats et en assurer le suivi. Il est pertinent de souligner encore une fois, dans le contexte des mesures de rendement, que le Tribunal compte uniquement sur le soutien, le personnel administratif et de TI de la CRTO et sur son président, le président suppléant et les présidents adjoints, ainsi que sur un certain nombre de membres présentement nommés par d'autres tribunaux. Les mesures et les cibles de rendement sont révisées ou créées en cas de modifications législatives ou de changements aux activités du Tribunal. Les résultats sont publiés dans les rapports annuels du Tribunal.

À l'heure actuelle, le système électronique de gestion des causes de la Commission, qui inclut les dossiers du Tribunal, n'a pas la capacité de créer automatiquement chaque rapport de données demandé. Toutefois, compte tenu de la faible charge de travail actuelle du Tribunal, il est possible d'obtenir certaines données manuellement en examinant chaque dossier. Toutefois, cette approche ne sera pas possible si la charge de travail du Tribunal augmente considérablement. Le Tribunal peut continuer d'entreprendre d'autres analyses des données actuelles et potentielles, ainsi que tout changement possible au système de gestion des causes à cet égard, afin qu'une analyse plus précise et plus raffinée puisse être publiée dans les futurs plans d'activités et rapports annuels. La Commission est en train de mettre en place un projet de mise à niveau vers PowerBI, qui offre des capacités interactives d'informatique décisionnelle, afin d'accroître la capacité de la Commission d'extraire des données et de rendre compte de son rendement. Si la Commission adopte Power BI, le Tribunal pourrait aussi faire de même.

Le Tribunal a réussi à poursuivre ses activités pendant la pandémie malgré le fait que tout le personnel de la CRTO a été renvoyé à la maison pour travailler à distance pendant une période de temps significative. De multiples étapes et processus supplémentaires sont requis pour le personnel et les membres nommés par décret travaillant à distance et tenant des audiences par vidéo, ce qui est plus difficile dans les cas où il y a beaucoup de documents. Toutefois, l'expérience a montré que ces processus sont devenus plus efficaces depuis le passage au système de dépôt électronique et aux audiences électroniques.

Traitements des causes : Le Tribunal traite efficacement les causes lorsqu'elles sont déposées. Dans soixante-quinze pour cent des nouvelles requêtes, déposées conformément aux Règles de pratique au besoin, l'objectif du Tribunal est de ne pas prendre plus de deux jours ouvrables pour traiter et ouvrir un nouveau dossier à compter de la date du dépôt de la requête conformément aux Règles de pratique, et un maximum de quatre jours ouvrables pour confirmer le dépôt de la requête aux parties. De plus, l'objectif du Tribunal est de ne pas prendre plus de deux jours ouvrables pour fermer un dossier une fois que la décision définitive a été rendue et que la période de réexamen est terminée dans 75 pour cent des cas.

Examen des dossiers : L'objectif du Tribunal est que le président, le président suppléant ou un vice-président examine les nouveaux dossiers dans les deux semaines suivant la date de dépôt de la défense dans quatre-vingt-dix pour cent des cas. Le but de cet examen est de déterminer si des mesures peuvent être prises dès l'ouverture d'un dossier pour le régler de façon efficace. Par exemple, le Tribunal examinera si l'affaire pourrait être réglée au moyen d'observations écrites, si les questions préliminaires peuvent être tranchées avant la tenue d'une audience en personne et si les étapes procédurales devraient être ordonnées avant la date de la première audience.

Conférences préparatoires à l'audience : L'objectif du Tribunal est qu'au moins la moitié de ses causes verront au moins une de leurs questions en litige réglées durant la conférence préparatoire à l'audience, lorsqu'une telle

conférence a lieu. L'atteinte de cette mesure du rendement devrait réduire le nombre de dates d'audience. En raison de la nature des causes dont le Tribunal est saisi, qui ont déjà fait l'objet d'un processus de médiation aux Services de révision de la Commission de l'équité salariale avant le dépôt de la requête au Tribunal, il serait difficile d'établir un taux de règlement prévu pour les conférences préparatoires.

Pourcentage des affaires résolues pendant l'année : 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 présentées pendant l'année en cours. Le règlement de presque toutes les causes ne survient qu'après de longues audiences. En général, le même avocat représente les parties dans les causes d'équité salariale, et le calendrier des audiences est également prolongé par la disponibilité des avocats ainsi que par la disponibilité des présidents qui sont nommés à d'autres tribunaux, des présidents et membres à temps partiel. L'engagement du Tribunal pour 2023 consiste à résoudre 25 pour cent de ses causes au cours de l'année. À long terme, le Tribunal s'engage à résoudre 30 pour cent des causes qui lui sont présentées au cours de l'année.