

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS

2024-2027



M. DAVID ROSS – PRÉSIDENT

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS 2024-2027

Table des matières

Mandat et autorité législative.....	3
Aperçu des programmes et des principales activités de l'organisme	4
Arbitrage.....	5
Médiation	5
Administration	5
Analyse du contexte	7
Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques	8
Prestation de services	9
Annexe A - Situation financière.....	10
Annexe B - Mesures du rendement.....	11

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS 2024-2027

Mandat et autorité législative

En vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) a compétence pour entendre et trancher des différends en matière d'équité salariale. Les décisions du Tribunal sont définitives et ont, à toutes fins, force de chose jugée. Le Tribunal 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 retenir 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.

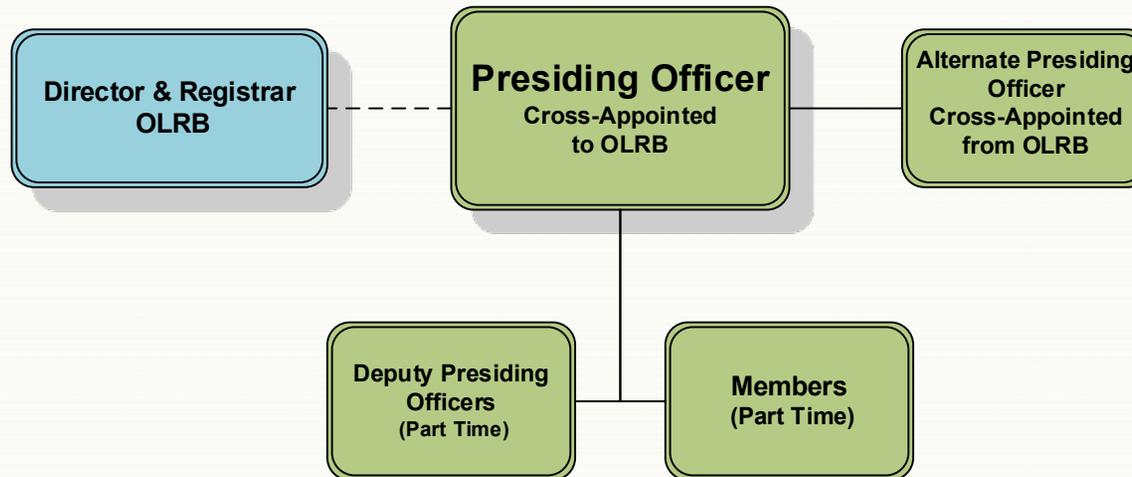
Ressources humaines – organisation

Les services de soutien nécessaires au Tribunal lui sont fournis par la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO), c.-à-d. 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 personnes nommées par décret, y compris le président à temps plein (à l'heure actuelle, nommé conjointement à la CRTO), le président suppléant et trois présidents adjoints. Le président suppléant (également nommé président adjoint) et un président adjoint sont nommés conjointement à temps partiel depuis la CRTO. Le troisième président adjoint est nommé à temps partiel. Le Tribunal compte également six membres à temps partiel, dont un est nommé conjointement depuis la CRTO et deux nommés conjointement depuis le Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (le TASPAAAT), où ils ont également été nommés par décret à temps partiel.

Les membres à temps plein nommés à la CRTO par décret qui sont nommés conjointement à temps partiel au Tribunal touchent un salaire annuel versé par la CRTO, cette rémunération étant partagée entre les tribunaux. Le salaire du président est payé par le Tribunal, qui partage les coûts pour tout travail effectué à la CRTO. Les membres à temps partiel et un président adjoint sont rémunérés au tarif de l'indemnité quotidienne.

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ORGANIGRAMME



Aperçu des programmes et des principales activités de l'organisme

Le Tribunal exerce principalement deux activités principales :

- Arbitrage
- Médiation

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite, se composant de présidents neutres et de membres qui représentent soit les employeurs, soit les employés ou les syndicats. Il est attendu des membres qu'ils tiennent compte des points de vue et des préoccupations de leur communauté dans la prise de leurs

décisions. Trois des 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 mènent au règlement de certains différends et 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, un médiateur peut être désigné pour aider les parties à régler les questions en cause, en tout ou en partie. De plus, 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 fournit diverses formes de soutien au Tribunal, notamment au niveau administratif. Elle assure toute une gamme de services – traitement des dossiers, calendrier des audiences, finances, fonctions relatives aux ressources humaines, médiation, services d'information et de technologie de l'information, bibliothèque et recherches, prestation de services juridiques, etc.

Il est avantageux que la CRTO fournisse ces services, car cela assure une utilisation efficace 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, le contenu de son site Web, les décisions affichées dans la base de données CanLII et les documents de consultation le cas échéant, ainsi qu'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, lesquels sont présentement presque tous nommés conjointement à la ou depuis 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 organisations 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 intéressés » 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 organisations de l'extérieur doit s'appliquer au maintien de l'équité salariale. On s'attend donc à ce qu'il y ait une augmentation importante (possiblement exponentielle) du nombre de demandes de révision des services déposées devant la Commission de l'équité salariale et par conséquent une augmentation du nombre de demandes de révision 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. La méthode utilisée par défaut pour la tenue des audiences et des conférences préparatoires demeure la vidéo. Les demandes d'audience en personne seront examinées au cas par cas. Le Tribunal continuera de réagir aux nouveaux défis et à l'évolution des conditions en élaborant de nouveaux processus et en fournissant des mises à jour régulières à sa communauté, à son personnel et à ses arbitres. Tout au long de la pandémie, le Tribunal est demeuré ouvert – en effet, l'ensemble des formulaires, documents et mémoires ont été déposés au moyen du système de dépôt électronique et les audiences se sont poursuivies par voie virtuelle. Le Tribunal a ainsi pu réagir rapidement à la pandémie pour garantir un accès continu à la justice administrative.

La CRTO fournit au Tribunal un soutien et des installations pour les tâches administratives et de TI. À l'heure actuelle, le personnel a repris ses fonctions selon un mode hybride. De plus, la salle du courrier et les services d'accueil sont ouverts. Le dépôt électronique de l'ensemble des demandes, réponses, correspondances et autres documents du Tribunal reste disponible et les audiences sont par défaut menées par vidéoconférence. Aucune audience en personne n'a eu lieu depuis la pandémie, mais les parties peuvent écrire au Tribunal pour demander une solution de rechange à l'audience vidéo, ces demandes étant examinées au cas par cas. Le Tribunal continuera de suivre l'évolution des conditions, et d'y répondre et d'offrir un excellent service dans un format électronique, en respectant les besoins divers 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 Tribunal. Les parties peuvent déposer des formulaires, documents et autres ressources par voie électronique, ce qui élargit l'accessibilité au Tribunal et accroît l'efficacité du 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. Le site Web modernisé du Tribunal, géré par le personnel informatique de la CRTO, aide davantage la communauté et offre une plus grande accessibilité. Le système modernisé de gestion électronique des requêtes de la CRTO, qui comprend les causes du Tribunal, continue de faire l'objet d'améliorations au besoin pour assurer la prestation efficace des services, et notamment pour accroître la capacité de reddition de comptes en matière de rendement.

Le Tribunal espère bénéficier de la récente mise à niveau effectuée par la CRTO vers Power BI afin d'améliorer la capacité à extraire des données et à rendre compte du rendement.

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 tient ses audiences par vidéoconférence depuis le début de la pandémie. Ce mode de fonctionnement devrait être maintenu, car il élargit l'accessibilité, élimine le temps de déplacement, en particulier lorsqu'un comité d'audition entend une requête, et minimise les coûts connexes tout en favorisant l'accès au Tribunal. Le Tribunal s'était initialement inquiété du fait que le grand nombre de documents à examiner dans les requêtes 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 le cas, et le Tribunal a constaté que les audiences électroniques étaient plus efficaces et permettaient de traiter plus efficacement le grand nombre de documents. Le dépôt électronique a permis au Tribunal de continuer de fonctionner pendant la pandémie et l'on s'attend à ce qu'il soit de plus en plus utilisé, même si d'autres méthodes restent disponibles par souci d'accessibilité.

Le Tribunal continuera d'appliquer une stratégie de gestion des cas s'appuyant sur 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 nécessaires 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 un comité d'audition. Cela contribue à améliorer le processus d'audience en permettant la tenue d'audiences fondées sur des observations écrites ou une plus efficace gestion du calendrier. 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 trois présidents adjoints (dont un est le président suppléant). Trois membres à temps partiel représentent les employeurs et trois membres à temps partiel représentent les employés. Deux membres occupent également des fonctions au sein du TASPAAAT et un membre est également en fonction à la CRTO.

Le domaine de l'équité salariale est un domaine très complexe et très spécialisé. En raison de cette spécialisation, 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 TASPAAAT a contribué à atténuer cette pression par le passé.

Le président du Tribunal est employé à plein temps (il est actuellement nommé conjointement à la CRTO) et il n'y a aucune difficulté prévue à assurer sa participation aux audiences. Le président suppléant est également président adjoint. Deux des trois présidents adjoints sont donc nommés conjointement depuis la CRTO, ce qui allégera quelque peu la pression liée à la disponibilité. 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, sans parler 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 président adjoint bilingue capable de 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 (TI), y compris la maintenance du site Web du Tribunal, est fourni par la CRTO. Cet organisme utilise un système de dépôt électronique qui englobe le Tribunal, ses formulaires et ses présentations. Tous les formulaires peuvent désormais être remplis en ligne et déposés électroniquement, avec les pièces jointes. L'espace disponible pour les documents joints aux formulaires électroniques a été augmenté afin d'accroître l'accessibilité pour les parties.

Le site Web du Tribunal met tous les formulaires, bulletins d'information et Règles de pratique à la disposition de sa communauté. La version actualisée du site accroît l'accessibilité et l'aide offertes 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, elles sont entièrement accessibles au public.

Annexe A — Situation financière pluriannuelle du Tribunal de l'équité salariale : 2024-2027

		FY 2024-25 (\$000)									
Program/Region	FTE	Salaries & Wages	Benefits	Transp. & Comm.	Services	Supplies & Equipt.	Total ODOE	Transfer Payment	Sub-Total	Recoveries	TOTAL
Pay Equity Hearings Tribunal	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
											-
Program Sub-total	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Lease							-		-		-
Grand Total	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3

		FY 2025-26 (\$000)									
Program/Region	FTE	Salaries & Wages	Benefits	Transp. & Comm.	Services	Supplies & Equipt.	Total ODOE	Transfer Payment	Sub-Total	Recoveries	TOTAL
Pay Equity Hearings Tribunal	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
											-
Program Sub-total	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Lease							-		-		-
Grand Total	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3

		FY 2026-27 (\$000)									
Program/Region	FTE	Salaries & Wages	Benefits	Transp. & Comm.	Services	Supplies & Equipt.	Total ODOE	Transfer Payment	Sub-Total	Recoveries	TOTAL
Pay Equity Hearings Tribunal	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
											-
Program Sub-total	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Lease							-		-		-
Grand Total	2.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3

*Multi-year numbers are based on 2024-25 Preliminary Planning Base budget allotments, which reflect the 2023-24 SPP approvals. As such, these numbers do not include realignments or funding requests made through 2024-25 SPP submissions.

Annexe B — Mesures du rendement du Tribunal de l'équité salariale : 2024-2027

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, le Tribunal 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 personnel administratif, de soutien et de TI de la CRTO et que son président, le président suppléant, la plupart des présidents adjoints et un certain nombre de membres sont présentement nommés à ou depuis 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 CRTO, qui inclut les dossiers du Tribunal, n'a pas la capacité de créer automatiquement chaque rapport de données demandé. Certes, 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 CRTO vient d'achever un projet de mise à niveau vers Power BI, qui offre des capacités interactives d'informatique décisionnelle, afin d'accroître la capacité de la CRTO d'extraire des données et de rendre compte de son rendement. Le Tribunal pourra lui aussi mettre à profit Power BI.

Le Tribunal a poursuivi ses activités alors que le personnel de la CRTO a repris le travail en présentiel selon un mode hybride. 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, des conditions plus difficiles 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 75 % 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, ni plus de quatre jours ouvrables pour confirmer le dépôt de la requête aux parties. De plus, l'objectif du Tribunal est de ne pas prendre, dans 75 % de ces cas, 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.

Examen des dossiers : L'objectif du Tribunal est que le président, le président suppléant ou un président adjoint examine les nouveaux dossiers dans les deux semaines suivant la date de dépôt de la défense dans 90 % des cas. Le but de cet examen est de déterminer quelles mesures peuvent être prises dès l'ouverture d'un dossier pour le régler de façon efficace. Par exemple, le Tribunal examinera si l'affaire peut être réglée au moyen d'observations écrites, si un médiateur devrait être désigné, si les questions préliminaires peuvent être tranchées avant la tenue d'une audience en personne ou si des 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 des causes prévu pour les conférences préparatoires ou les médiations.

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 peuvent être nommés à d'autres tribunaux, des autres présidents et membres à temps partiel. L'engagement du Tribunal pour 2024 consiste à résoudre 25 % de ses causes au cours de l'année. À long terme, le Tribunal s'engage à résoudre 30 % des causes au cours de l'année.