

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS

2025-2028



M. DAVID ROSS – PRÉSIDENT

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE PLAN D'ACTIVITÉS 2025-2028

Table des matières

Mandat et autorité législative.....	3
Aperçu des programmes et des principales activités de l'organisme.....	4
Arbitrage	4
Médiation	5
Administration.....	5
Communication	5
Analyse du contexte	6
Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques	8
Prestation de services.....	10
Annexe A – Situation financière pluriannuelle du Tribunal de l'équité salariale : 2025-2028	11
Annexe B – Mesures du rendement du Tribunal de l'équité salariale : 2025-2028	12

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PLAN D'ACTIVITÉS 2025-2028

Mandat et autorité législative

En vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») a compétence pour instruire 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 affaire 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 maintenir 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.

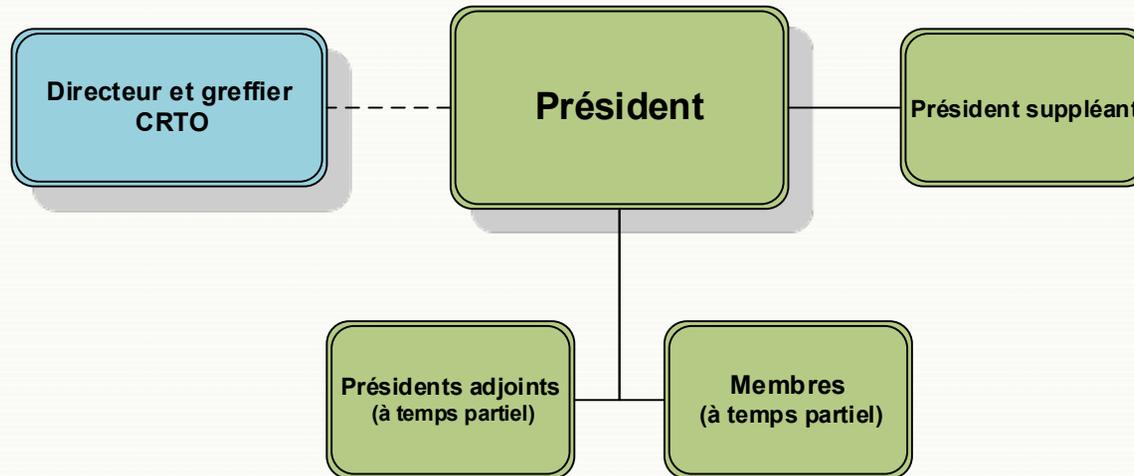
Ressources humaines – Organisation

Les services de soutien nécessaires au Tribunal lui sont fournis par la Commission des relations de travail de l'Ontario (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 cas, les services à la clientèle et le personnel des services d'arbitrage. Le Tribunal n'a pas de personnel qui lui est propre.

Le Tribunal est entièrement composé de personnes nommées par décret, y compris le président à temps plein, le président suppléant et président adjoint à temps partiel (également vice-président à temps partiel de la CRTO) et le président adjoint à temps partiel (nommé à temps partiel au Conseil canadien des relations industrielles et au Tribunal canadien des droits de la personne). Le Tribunal compte également cinq membres à temps partiel à l'heure actuelle, dont un est membre à temps partiel de la CRTO et deux sont membres à temps partiel du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (le « TASPAAAT »). Un poste de membre représentant les employés et syndicats sera pourvu en 2025.

Le salaire du président est payé par le Tribunal, qui partage les coûts pour tout travail effectué à la CRTO. (Le président de séance traite actuellement des affaires de la CRTO dont il est saisi en tant qu'ancien vice-président de la CRTO.) Les membres à temps partiel, le président suppléant et président adjoint et le 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 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 et 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. Le Tribunal tient des audiences au cours desquelles des preuves sont présentées et des plaidoiries sont prononcées. Dans des circonstances appropriées, les affaires peuvent être tranchées uniquement sur présentation d'observations écrites. Les questions liées à l'équité salariale sont souvent complexes et il faut parfois fixer plusieurs dates d'audience. 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 instruira l'affaire. Cette conférence vise à définir et à circonscrire les questions en litige, à structurer l'affaire afin de veiller à ce qu'elle puisse être instruite et à tenter de régler les questions en litige, 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 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 ou seulement les membres peuvent participer.

Administration

La Commission des relations de travail de l'Ontario fournit diverses formes de soutien au Tribunal, notamment un soutien administratif. La CRTO assure toute une gamme de services, notamment le traitement des dossiers, la mise au rôle des audiences, les finances, les fonctions relatives aux ressources humaines, la médiation, les services de technologie de l'information (TI), les services de bibliothèque, les services de recherche et les services juridiques.

Il est avantageux que la CRTO fournisse ces services, car cela assure une utilisation efficace des ressources, l'uniformité des processus et des résultats, ainsi que 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 le Tribunal, la CRTO 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 par l'intermédiaire de la publication de ses rapports annuels, du contenu de son site Web, des décisions affichées dans la base de données CanLII et des documents de consultation, le cas échéant, ainsi qu'en participant à des conférences.

Analyse du contexte

Analyse externe

Le Tribunal prévoit de continuer à recevoir des requêtes visant essentiellement des employeurs du secteur parapublic syndiqué. Le président, le président suppléant et le président adjoint possèdent une expertise 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 (peut-être exponentielle) du nombre de demandes déposées auprès des services de révision de la Commission de l'équité salariale et par conséquent, une augmentation du nombre de demandes déposées devant le Tribunal pour la révision des ordonnances qui en découlent.

Les formulaires du Tribunal, en anglais et en français, permettent la présentation électronique de demandes, de réponses, de correspondance 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 renseignements. Les parties peuvent utiliser des assignations à témoigner électroniques. La méthode utilisée par défaut pour la tenue des audiences et des conférences préparatoires à l'audience demeure la vidéoconférence. Aucune audience en personne n'a eu lieu depuis le début de 2020. Les demandes d'audience en personne seront examinées au cas par cas, et l'accès à la justice est une considération primordiale dans ces décisions.

Selon l'expérience du Tribunal, la transition des dossiers papier et des audiences en personne vers un format électronique s'est avérée incroyablement efficace et réussie. Cependant, le Tribunal continuera de surveiller les nouvelles difficultés et les changements de conditions, ainsi que d'intervenir à cet égard afin de continuer d'assurer l'excellence du service pour répondre aux divers besoins de ses intervenants. De nouveaux processus pourraient être élaborés et la communauté, les arbitres et le personnel de la CRTO seront tenus au courant. Tous les membres nommés par décret ont reçu des ordinateurs portatifs leur permettant d'accéder électroniquement aux dossiers et de tenir des audiences par vidéoconférence. À l'heure actuelle, le personnel de la CRTO travaille au bureau selon un mode hybride.

Le Tribunal est assujéti à la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* (la « LDDT »), en vertu de laquelle il peut recevoir des demandes d'accès aux documents contenus dans ses dossiers et de copies de ces documents.

Analyse interne

Étant donné le nombre relativement faible d'affaires qu'il instruit actuellement chaque année, le Tribunal emploie des présidents adjoints et 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.

Les systèmes de dépôt par voie électronique, de gestion des cas et SharePoint de la CRTO comprennent les formulaires et les dossiers du Tribunal et assurent une meilleure efficacité du traitement des dossiers. Le site Web modernisé du Tribunal est mis à jour et géré par le personnel chargé de la TI de la CRTO. Le système modernisé de gestion électronique des dossiers de la CRTO, qui comprend les affaires 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 rendre compte du rendement. Un remaniement important du système de gestion des cas, qui a maintenant plus de 10 ans, pourrait être nécessaire dans un proche avenir. Historiquement, l'élaboration de systèmes de gestion des cas a entraîné des coûts importants et le Tribunal s'attend à participer au partage des coûts.

Le Tribunal s'attend à tirer parti de la récente mise à niveau de la CRTO vers Power BI, qui permet d'accéder à des données détaillées en temps réel. La CRTO poursuit la migration des données dans le cadre d'un projet pluriannuel visant à renforcer les capacités de données statistiques et de production de rapports sur la plateforme Power BI pour la CRTO ainsi que pour le Tribunal.

Inventaire des utilisations de l'intelligence artificielle Conformément à l'obligation en matière de divulgation conformément à l'article 6.3 de la Directive sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle (1^{er} décembre 2024), le Tribunal n'utilise pas l'intelligence artificielle dans l'élaboration ou l'exécution d'une politique, d'un programme ou d'un service propres au Tribunal, ou dans la prise de décisions connexes.

Si de nombreuses demandes d'accès aux dossiers du Tribunal et aux documents qu'ils contiennent sont déposées en vertu de la LDDT, une pression pourrait être exercée en raison de la nature juridique et chronophage du travail qui incombe forcément aux avocats de la CRTO.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques

Le Tribunal instruira et tranchera les affaires dans le cadre d'un processus d'audience accessible et équitable, en inscrivant les dossiers au rôle dans les meilleurs délais et en rendant des décisions promptes et judicieuses. Le Tribunal tient ses audiences par vidéoconférence depuis le début de 2020. Ce mode de fonctionnement devrait être maintenu, car il élargit l'accessibilité, élimine le temps de déplacement, en particulier lorsqu'un comité formé de trois membres instruit une requête, et réduit au minimum les coûts connexes. Le Tribunal a constaté que les audiences électroniques étaient plus efficaces et permettaient de gérer avec succès le volume important de documents qui font partie de la plupart des dossiers. Le recours au dépôt électronique devrait se poursuivre, tandis que d'autres méthodes demeurent offertes par souci d'accessibilité des processus du Tribunal.

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 grâce à des outils de gestion des cas : exposés conjoints 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. Ces stratégies contribuent 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 sur l'équité salariale* 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.

En plus du président, il y a actuellement un président suppléant et président adjoint également nommé vice-président à temps partiel à la CRTO et un président adjoint à temps partiel, nommé à temps partiel au Conseil canadien des relations industrielles et au Tribunal canadien des droits de la personne. Trois membres à temps partiel représentent les employeurs, deux membres à temps partiel représentent les employés et le Tribunal prévoit de recruter un troisième membre en 2025. Deux membres sont également nommés à temps partiel au TASPAAAT et un membre est nommé à temps partiel 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 d'affaires à l'heure actuelle, de la règle du mandat de 10 ans et du faible taux de rémunération, il est extrêmement difficile de recruter des membres et des présidents adjoints qualifiés à temps partiel au Tribunal, et encore plus difficile de constituer un comité pour le nombre de jours nécessaires à l'audience d'une affaire complexe. De récentes décisions judiciaires pourraient entraîner une charge de travail importante pour le Tribunal dans l'avenir. La nomination de présidents adjoints et de membres de la CRTO et du TASPAAAT a contribué à atténuer cette pression par le passé et le Tribunal continuera à procéder ainsi dans la mesure du possible, ainsi qu'à afficher les postes lorsqu'ils sont vacants. Le Tribunal continuera de soulever la question de la rémunération et une dérogation à la règle de 10 ans pourrait être demandée le cas échéant.

L'obligation légale d'avoir un comité de trois personnes pour instruire les affaires, les facteurs susmentionnés et la difficulté à faire des nominations conjointes ou des nominations à temps partiel 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 affaires ne peuvent pas être mises au rôle en temps opportun en raison des disponibilités. Le Tribunal peut faire appel au soutien du ministère pour l'approbation en temps opportun des membres nommés par décret. Une modification législative permettant la tenue des audiences par un seul président ou président adjoint, conformément à ce qui est prévu

dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et à ce qui a été recommandé dans le cadre de l'examen septennal réalisé en 1998, atténuerait complètement ce risque.

De même, le Tribunal examine régulièrement ses objectifs budgétaires, sa charge de travail et ses délais de traitement, étudie la nécessité de gérer les dossiers ou de rationaliser les processus et établit des mesures du rendement. Il envisage également des investissements dans des technologies de gestion des cas et d'autres systèmes électroniques afin de garantir des solutions rentables et permettant de gagner du temps. Ces stratégies et d'autres stratégies permettent de veiller à ce que le risque lié aux perceptions des intervenants concernant le non-respect des objectifs de rendement ou prévus par la loi ne porte pas atteinte à la réputation du Tribunal, n'entraîne pas de risque politique pour le ministère ou le non-respect par le Tribunal des délais prévus par la loi. Étant donné que les membres nommés par décret peuvent être nommés à temps partiel ou à temps plein à d'autres tribunaux et que la durée de leur mandat peut varier, leur connaissance des restrictions et des responsabilités propres aux membres nommés par décret peut varier également. Le Tribunal communique avec ses membres nommés par décret pour veiller à ce qu'ils soient au courant de l'ensemble des politiques et directives. Une base de données des conflits potentiels est tenue à jour et le système de gestion des cas empêche les conflits relevés de survenir. Les membres nommés par décret sont encouragés à poser toute question à leur responsable de l'éthique. Ils reçoivent chaque année une note de service du président leur rappelant leurs obligations en vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* et de la *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux* de signaler tout de conflit d'intérêts soupçonné.

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, ces coûts supplémentaires pourraient être élevés et exercer une pression sur les ressources financières du Tribunal. Le Tribunal a atténué ce risque depuis un certain temps en s'assurant de nommer un président suppléant et président adjoint bilingue en mesure de tenir des audiences en français et en anglais. Toutefois, cela demeurera un risque dans le cadre des efforts de recrutement futurs.

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

La LDDT peut créer des demandes d'accès aux dossiers du Tribunal et aux documents qu'ils contiennent. Le président et le président adjoint, ainsi que les avocats et le personnel, consacraient beaucoup de temps à l'examen détaillé des dossiers, des documents et des observations et à la prise de décision quant à la divulgation des documents. Le Tribunal a publié des politiques sur son site Web afin d'orienter le public relativement au processus de demande et d'expliquer le processus du Tribunal. Au besoin, des décisions plus administratives ou des modèles de décisions peuvent être utilisés pour alléger les pressions exercées sur le personnel, les avocats et les arbitres. Une demande de ressources supplémentaires serait présentée, s'il y a lieu. On s'attend à ce que le risque demeure faible à l'heure actuelle.

Prestation de services

Tout le soutien en matière de TI, y compris la mise à jour et la gestion du site Web du Tribunal, est fourni par la CRTO. La Commission utilise un système de dépôt électronique qui englobe le Tribunal, ses formulaires et ses observations. Tous les formulaires peuvent désormais être remplis en ligne et déposés électroniquement, ainsi que les pièces jointes. D'autres méthodes de dépôt, telles que le service de messagerie et le dépôt en main propre, demeurent offertes aux fins d'accessibilité. Les membres du public peuvent assister aux audiences par vidéoconférence sur demande. Un terminal d'accès est également offert dans les bureaux du Tribunal pour permettre aux personnes n'ayant pas accès à la technologie de participer à une audience ou à une médiation sur Zoom. Si une audience en personne devait avoir lieu, les salles d'audience de la CRTO ont été équipées de nouvelles capacités audio pour les personnes ayant une déficience auditive et pour permettre aux témoins ou aux parties d'assister aux audiences à distance et de communiquer les documents par voie électronique.

Le site Web modernisé du Tribunal comprend tous les formulaires, les bulletins d'information et les règles de pratique et fournit de l'aide et l'accès 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 : 2025-2028

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	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Program Sub-total	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Lease							-		-		-
Grand Total	1.0	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	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Program Sub-total	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Lease							-		-		-
Grand Total	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3

FY 2027-28 (\$000)											
Program/Region	FTE	Salaries & Wages	Benefits	Transp. & Comm.	Services	Supplies & Equipt.	Total ODOE	Transfer Payment	Sub-Total	Recoveries	TOTAL
Pay Equity Hearings Tribunal	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Program Sub-total	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3
Lease							-		-		-
Grand Total	1.0	275.8	39.7	14.9	134.9	1.0	150.8	-	466.3	0.0	466.3

*Multi-year numbers are based on 2025-26 Preliminary Planning Base budget allotments, which reflect the 2024-25 SPP approvals. As such, these numbers do not include realignments or funding requests made through 2025-26 SPP submissions.

Annexe B – Mesures du rendement du Tribunal de l'équité salariale : 2025-2028

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 processus à l'interne, le Tribunal utilise des mesures et des objectifs de rendement pour mettre l'accent sur ses résultats et en assurer le suivi. Il est pertinent de souligner encore une fois, dans le contexte des mesures du rendement, que le Tribunal compte uniquement sur le personnel administratif, de soutien et de TI de la CRTO. Son président suppléant et président adjoint à temps partiel, son président adjoint, ainsi qu'un certain nombre de membres à temps partiel sont, à l'heure actuelle, également nommés à d'autres tribunaux à temps partiel. Les mesures et les objectifs de rendement sont révisés ou créés en cas de modifications législatives ou de changements apportés aux activités du Tribunal. Les résultats sont publiés dans les rapports annuels du Tribunal.

Le système électronique de gestion des cas de la CRTO, qui comprend les dossiers du Tribunal, n'a pas la capacité à l'heure actuelle 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 d'envisager l'apport de tout changement possible au système de gestion des cas à cet égard, de sorte qu'une analyse plus précise et plus évoluée puisse être publiée dans les futurs plans d'activités et rapports annuels. À cette fin, la CRTO a récemment achevé un projet de mise à niveau vers Power BI, qui offre des capacités interactives d'informatique décisionnelle et un accès à des données détaillées en temps réel. La CRTO poursuit la migration des données dans le cadre d'un projet pluriannuel visant à renforcer les capacités de données statistiques et de production de rapports sur la plateforme Power BI afin d'accroître la capacité de la CRTO d'extraire des données et de rendre compte de son rendement. Cela améliorera la capacité du Tribunal d'extraire des données et des rapports sur son rendement.

Traitement des affaires : Le Tribunal traite efficacement les affaires lorsqu'elles sont déposées. Dans 75 % des nouvelles requêtes, déposées conformément aux Règles de pratique, l'objectif du Tribunal est de ne pas prendre plus de 2 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 4 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 2 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 2 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. À titre d'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 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 affaires 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 affaires 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 affaires prévu pour les conférences préparatoires à l'audience ou les médiations.

Pourcentage des affaires réglées 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 déposées pendant l'année en cours. Lorsqu'une affaire fait l'objet d'une audience, il y a presque toujours plusieurs dates d'audience. En général, le même avocat représente les parties dans les affaires d'équité salariale. 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, de même que des autres présidents et membres à temps partiel. L'engagement du Tribunal en 2025 consiste à régler 25 % de ses affaires au cours de l'année. À long terme, le Tribunal s'engage à régler 30 % des affaires au cours de l'année.