

PLAN D'ACTIVITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – 2021-2024



M. DAVID ROSS – PRÉSIDENT

PLAN D'ACTIVITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – 2021-2024

Table des matières

Mandat et autorité législative.....	3
Aperçu des programme et des principales activités de l'organisme.....	4
Arbitrage.....	4
Médiation	4
Administration	5
État des lieux environnemental.....	6
Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques	7
Prestation de services.....	9
Annexe A – Situation financière	10
Annexe B – Plafond ETP.....	11
Annexe C – Mesure du rendement.....	12

PLAN D'ACTIVITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – 2021-2024

Mandat et autorité législative

En vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi), 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 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 d'élection (nommé conjointement à la CRTO), le président suppléant et les vice-présidents (deux sont nommés conjointement à temps partiel par la CRTO et un poste est actuellement vacant), et sept membres à temps partiel (dont cinq sont nommés conjointement par la CRTO et deux sont nommés conjointement par le 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 touchent un salaire annuel payé par les tribunaux auxquels ils sont nommés. Les membres à temps partiel sont rémunérés au tarif de l'indemnité quotidienne.

Tribunal de l'équité salariale ORGANIGRAMME

Directeur et greffier CRTO	Président (nommé conjointement à la CRTO)	Président suppléant (nommé conjointement à la CRTO)	
	Vice-présidents (temps partiel) (nommés conjointement à la CRTO)	Membres (temps partiel)	

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

Le Tribunal a deux activités principales :

- Arbitrage
- Médiation

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite; il se compose de présidents neutres et de membres qui représentent les employeurs, les employés et les syndicats. Il se compose de présidents neutres et de membres représentant les employeurs et les employés ou syndicats. Il est attendu des membres qu'ils tiennent compte des perspectives et des préoccupations de leur collectivité dans la prise de leurs décisions. Tous les présidents font 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; l'audience se déroule parfois sur plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et affichées 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 sur le plan administratif. Elle assure toute une gamme de services, notamment la gestion des dossiers, du calendrier des audiences, du budget, des fonctions relatives aux ressources humaines, des services d'information et de technologie de l'information et de la bibliothèque; elle effectue en outre des recherches et fournit des services juridiques.

Il est avantageux que la Commission 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 le savoir-faire unique en son genre du Tribunal. Des ententes de services partagés sont en place avec la CRTO et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT) pour les services d'impression/copie et de salle du courrier. De plus, 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.

État des lieux environnemental

Analyse externe :

Le Tribunal prévoit continuer à recevoir des requêtes visant essentiellement des employeurs du secteur parapublic syndiqué. Les présidents, qui sont tous 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.

Au cours des dernières années, le Tribunal a reçu un nombre croissant de requêtes de la part du Bureau de l'équité salariale visant à faire respecter les ordonnances émises par les agents de révision. Plusieurs des requêtes présentées dernièrement avaient trait à des différends découlant de la négociation de plans d'équité salariale modifiés en raison de changements survenus dans les conditions de travail depuis l'affichage des plans originaux. Certains de ces plans originaux ayant été affichés il y a plus de 20 ans, il est à prévoir que de nombreux autres litiges de cette nature seront soumis au Tribunal. Il est possible que le nombre de requêtes augmente au cours des années où les employeurs sont liés par la législation sur les restrictions salariales, car les rajustements au titre de l'équité salariale effectués en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* sont exemptés.

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 remplacement se conforme à son obligation de maintenir l'équité salariale. Plusieurs requêtes ont été ajournées à la demande des parties en attendant l'issue d'une procédure de contrôle judiciaire. 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 par procuration », conformément au Règlement de l'Ontario 396/93. Les parties à l'instance ont obtenu l'autorisation de la Cour d'appel. Cet appel a été entendu par un tribunal de cinq juges en octobre 2020. La décision de la Cour d'appel est sous réserve. Si la décision de la Cour divisionnaire est confirmée, on s'attend à ce qu'une augmentation importante (peut-être exponentielle) du nombre de demandes d'examen des services soit déposée auprès de la Commission de l'équité salariale, ce qui entraînera une augmentation du nombre de demandes d'examen de ces ordonnances.

Au cours des dernières années, les formulaires du Tribunal, en anglais et en français, ont été modernisés afin de permettre la présentation électronique de formulaires et d'autres documents, au moyen du nouveau système de dépôt électronique de la CRTO, et d'offrir une plus grande accessibilité aux processus du Tribunal. D'autres méthodes de transmission étaient encore disponibles, comme le télécopieur, la poste et le service de messagerie. 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 améliorer la capacité de reddition de comptes en matière de rendement. Un projet de modernisation du site Web du Tribunal est en cours afin d'offrir un meilleur accès à ses services et à

ses renseignements. À la suite des récentes améliorations technologiques susmentionnées, le Tribunal a été en mesure de réagir rapidement à la pandémie pour assurer un accès continu à la justice administrative. Le Tribunal est demeuré ouvert tout au long de la pandémie à ce jour, car tous les formulaires, documents et mémoires sont déposés au moyen du système de dépôt électronique et les audiences se sont poursuivies virtuellement.

Analyse du contexte 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.

La Commission des relations de travail de l'Ontario a récemment mis en œuvre un système de dépôt par voie électronique, qui inclut le Tribunal. Les formulaires et les règles du Tribunal ont été modernisés dans le cadre du projet de dépôt électronique et les parties peuvent désormais déposer des formulaires et des documents par voie électronique, ce qui élargit l'accessibilité au Tribunal. Le système de dépôt électronique a permis au Tribunal de demeurer ouvert et de poursuivre ses activités tout au long de la pandémie. Le site Web du Tribunal est en cours de modernisation en 2020-2021 afin de mieux aider sa collectivité et d'offrir une plus grande accessibilité. Le projet a été légèrement retardé en raison des défis présentés par la pandémie, mais il est maintenant en cours et devrait se terminer au début de 2021.

Comme il a été mentionné précédemment, la CRTO fournit un soutien administratif et des installations de TI pour le Tribunal. En mars 2020, la CRTO a été informée que tout le personnel devait être renvoyé à la maison pour travailler à distance et que la salle du courrier partagée avec le Tribunal serait fermée. Le Tribunal a avisé sa collectivité que le dépôt électronique de toutes les requêtes, réponses, correspondance et autres documents serait maintenant obligatoire. Les audiences seraient maintenant tenues par vidéoconférence ou téléconférence, le cas échéant. La CRTO a également veillé à ce que ses locaux, qui sont utilisés par le Tribunal, soient équipés pour assurer la sécurité d'un nombre limité d'audiences en personne ou le retour du personnel, au besoin, à l'avenir. Une évaluation a été menée par l'Association pour la santé et la sécurité des services publics et l'équipement, les fournitures, la signalisation et l'EPI nécessaires ont été achetés pour équiper un nombre limité de salles d'audience ainsi que les étages administratifs internes. Des protocoles, des politiques et des mises à jour ont été fournis à la collectivité et à l'ensemble du personnel et des arbitres. 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 collectivité, à son personnel et à ses arbitres. 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.

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 et augmentent l'accès au Tribunal. Toutefois, il faut noter que les causes entendues par le Tribunal exigent souvent une documentation volumineuse, ce qui peut rendre les audiences par vidéoconférence plus difficiles et moins efficaces dans certains cas. Par conséquent, les audiences en personne pourraient être plus appropriées. 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, car il a prouvé son efficacité.

Le Tribunal continuera d'appliquer une stratégie de gestion des causes 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 anticipés, etc. De plus, 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 un ordonnancement 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. En plus du président, il y a actuellement un bureau de président suppléant/vice-président et un vice-président à temps partiel nommé. Quatre 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 difficile de recruter des membres 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 a été utile par le passé pour atténuer cette pression. Afin de nommer un plus grand nombre de membres pour alléger cette pression, le Tribunal a élargi la portée des tribunaux décisionnels qu'il envisagera pour une nomination conjointe afin de ne pas empêcher les arbitres qualifiés qui sont nommés ailleurs en vertu d'un décret d'arbitrage d'être pris en considération. Par exemple, deux membres à temps partiel ont été nommés en 2019 et sont également nommés au Tribunal d'appel de l'assurance pour la sécurité professionnelle.

Le président du Tribunal est nommé conjointement à la CRTO et touche un salaire à temps plein, de sorte qu'il n'y a aucune difficulté prévue à assurer sa participation aux audiences. Il y a actuellement un poste vacant pour un autre vice-président. Compte tenu du petit nombre d'audiences, du poste de vice-président vacant, de l'obligation légale d'avoir un comité de trois personnes pour entendre les causes, du faible taux de rémunération et de la

difficulté de faire des nominations conjointes, celles-ci 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 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 un vice-président 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. En raison de la taille restreinte de l'échantillon et de la durée très variable des audiences, il est presque impossible d'établir une « durée moyenne des audiences ».

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 a récemment mis en œuvre un système de dépôt électronique qui comprenait le Tribunal, ses formulaires et ses présentations. Tous les formulaires peuvent maintenant être remplis en ligne et déposés électroniquement, avec pièces jointes, en plus des autres méthodes permises en vertu des Règles de pratique du Tribunal. Les formulaires du Tribunal ont été modernisés dans le cadre du projet de dépôt électronique, ce qui a entraîné une réduction du nombre de formulaires. Les règles de pratique ont également été mises à jour.

Le site Web du Tribunal met tous les formulaires, bulletins d'information et règles de pratique à la disposition de sa collectivité. La Commission prévoit terminer un projet de modernisation du site Web du Tribunal au début de 2021 afin d'améliorer l'accès et d'aider davantage sa collectivité. Le projet a été légèrement retardé en raison des défis opérationnels et de dotation que présentait la pandémie.

Pendant la pandémie, le Tribunal a été en mesure de poursuivre ses activités en passant au dépôt électronique obligatoire et à l'utilisation des audiences par vidéoconférence. Bien qu'on puisse continuer, dans certains cas, de tenir des audiences vidéo après la pandémie, particulièrement pour les consultations préalables à l'audience, le Tribunal déterminera si une audience devrait être tenue par voie de vidéo ou en cours d'audience au cas par cas, en tenant compte de l'utilisation efficace des ressources dans chaque cas. On prévoit que les intervenants du Tribunal utiliseront davantage le dépôt électronique à la suite de la pandémie, car il est de plus en plus accepté et son efficacité a été démontrée.

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.

Annexe A – Situation financière pluriannuelle du Tribunal de l'équité salariale : 2021 – 2024

Compte standard	2021-2022 Base de planification préliminaire	2022-2023 Base de planification préliminaire	2023-2024 Base de planification préliminaire
Traitements et salaires	275 100 \$	275 100 \$	275 100 \$
Avantages	39 700 \$	39 700 \$	39 700 \$
Total TSAS	314 800 \$	314 800 \$	314 800 \$
ACDF : Transport et communication	14 900 \$	14 900 \$	14 900 \$
Services (incluant les loyers)	135 500 \$	135 500 \$	135 500 \$
Fournitures équipement et	1 000 \$	1 000 \$	1 000 \$
Total ACDF	151 400 \$	151 400 \$	151 400 \$
Grand total	466 200 \$	466 200 \$	466 200 \$

Plan d'activités de l'organisme 2021-2024
Taux de référence par groupe de
rémunération Plafond ETP – pluriannuel

Organisme : [Tribunal de l'équité salariale](#)

Groupe de rémunération	2021-2022						2022-2023						2023-2024					
	Régulier		Durée fixe		Total		Régulier		Durée fixe		Total		Régulier		Durée fixe		Total	
	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés
HD/ ITX					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
SRC					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
Exclu					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
SEFPO					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
AEEGAPCO					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
PEGO					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
ALOC					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
OCAA					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
PSAT					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
AOPDPS					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
OPPA					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
Personnel du ministre					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
Employés nommés par	2.00	2.00			2.00	2.00	2.00	2.00			2.00	2.00	2.00	2.00			2.00	2.00
À déterminer					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
Étudiants					0.00	0.00					0.00	0.00					0.00	0.00
Total	2.00	2.00	0.00	0.00	2.00	2.00	2.00	2.00	0.00	0.00	2.00	2.00	2.00	2.00	0.00	0.00	2.00	2.00
			Total avec postes vacants financés			2.00			Total avec postes vacants financés			2.00			Total avec postes vacants financés			2.00

Annexe C – Mesures du rendement du Tribunal : 2021-2024

L'objectif du Tribunal est de fournir des services décisionnels efficaces, équitables, accessibles et modernisés d'une manière responsable sur le plan financier. En plus de surveiller étroitement les dossiers et les processus à l'interne, il utilise des mesures et des cibles de rendement pour se concentrer sur les résultats et en faire 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, son président suppléant et son vice-président, ainsi que sur un certain nombre de membres 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 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 nécessaire 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.

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. Il a fallu du temps pour obtenir de l'équipement pour le personnel et les arbitres en vertu du modèle de service de la FPO, la salle de courrier partagée a été fermée à court préavis et le Tribunal a dû faire face à des défis en raison de la pandémie, ce qui a nécessité des changements à ses politiques et à ses processus qu'il était impossible de prévoir. De multiples étapes et processus supplémentaires sont requis lorsqu'on travaille à distance et qu'on tient des audiences par vidéo, ce qui est plus difficile dans les cas où il y a beaucoup de documents. En 2020-2021, bien que l'atteinte de toutes les mesures de rendement soit demeurée l'objectif visé, l'atteinte de cet objectif a été influencée par les défis liés au personnel et à la technologie présentés par la pandémie au début de l'année, et par la nature et la composition toujours changeantes des requêtes déposées au cours de l'année. Il est donc possible qu'une partie ou la totalité des objectifs de rendement ne soient pas entièrement atteints, au moins pour 2020-2021, en raison de l'imprévisibilité de la pandémie.

Traitement 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, et au plus 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 finale a été rendue et que la période de réexamen est terminée dans 75 % des cas.

Examen des dossiers : L'objectif du Tribunal est que le président, le président suppléant ou un vice-président suppléant examine les nouveaux dossiers dans les deux semaines suivant la date de dépôt et de réponse 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 y donner suite 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 soient réglées au cours d'une conférence préparatoire à l'audience. 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 d'avocats ainsi que par la disponibilité des présidents qui sont nommés à d'autres tribunaux, des présidents à temps partiel et des membres. L'engagement du Tribunal pour 2021 consiste à résoudre 25 % de ses causes au cours de l'année. Il s'est engagé à long terme à ce que 30 % de ses causes soient résolues au cours de l'année.