

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE



MARY ANNE MCKELLAR – PRÉSIDENTE

**PLAN D'ACTIVITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE (TES) – 2018 À 2021**

Table des matières

Mandat et pouvoir conféré par la loi.....	1
Aperçu des programmes et des principales activités du TES :	1
Arbitrage.....	1
Médiation	1
Administration	2
Analyse de contexte	2
Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques	3
Activités clés avec les intervenants	3
Ressources humaines – Structure	4
Plan relatif à la technologie de l’information.....	4
Plan de communication	4
Annexe A – Ressources financières	5
Annexe C – Mesures du rendement	7

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE PLAN D'ACTIVITÉS – 2018 À 2021

Mandat et pouvoir conféré par la loi

La *Loi sur l'équité salariale* confère au Tribunal de l'équité salariale (TES) le pouvoir d'instruire et de trancher les litiges 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.

La prestation efficace de services décisionnels sur les questions relatives à l'équité salariale par le Tribunal favorise l'équité et l'harmonie en milieu de travail, de même que le recrutement et le maintien en poste des employés. L'environnement d'affaires qui en résulte stimule la création d'emplois et l'investissement dans l'économie de l'Ontario.

Aperçu des programmes et des principales activités du TES :

Les deux activités clés du Tribunal sont les suivantes :

- Arbitrage
- Médiation

Arbitrage

Le Tribunal est de nature tripartite; il se compose de présidents neutres et de membres qui représentent les employeurs et les employés et syndicats. Les membres doivent faire valoir le point de vue et les préoccupations du groupe qu'ils représentent. Tous les présidents font l'objet de nominations conjointes au sein d'au moins un autre organisme décisionnel. Au cours des audiences du Tribunal, des éléments de preuve sont présentés et des plaidoiries sont prononcées. Les différends liés à l'équité salariale sont fréquemment complexes et il arrive que les audiences durent plusieurs jours. Les décisions du Tribunal sont rendues par écrit et publiées sur des sites Web accessibles (www.canlii.org). Les parties sont encouragées à solliciter des conseils juridiques indépendants avant de se présenter au tribunal.

Médiation

Presque tous les cas 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. La conférence préparatoire à l'audience, moins officielle que l'audience, donne aux parties l'occasion de poser des questions au sujet de la procédure d'audience du

Tribunal. Elle réduit la durée des audiences, ce qui fait économiser temps et argent aux deux parties et au Tribunal.

Hors de la conférence préparatoire à l'audience prévue dans la Loi, le comité du Tribunal chargé d'instruire 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 (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. La prise en charge de ces services par la Commission assure une utilisation efficace des ressources et l'uniformité des processus et des résultats, ainsi que le maintien et la surveillance des pratiques de contrôle de la qualité. La Commission atteint ces objectifs tout en protégeant l'expertise particulière propre au Tribunal.

Analyse de contexte

Analyse du contexte externe :

- Le Tribunal prévoit continuer à recevoir des requêtes visant essentiellement des employeurs du secteur parapublic syndiqué. Les présidents, tous nommés conjointement à la CRTO, possèdent des connaissances spécialisées relativement aux négociations collectives, au remaniement du secteur parapublic et aux relations de travail dans leur ensemble, ce qui leur confère les qualifications nécessaires pour trancher ces litiges.
- Le Tribunal reçoit de plus en plus de demandes du Bureau de l'équité salariale afin d'exécuter les ordonnances rendues 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.

Analyse du contexte interne :

- Compte tenu du nombre relativement faible d'affaires dont le Tribunal est saisi chaque année (une vingtaine en moyenne), il ne se compose désormais que de membres à temps partiel et s'appuie sur les décisions rendues par un seul membre chaque fois que la *Loi sur l'exercice des compétences légales* l'autorise, ce qui dans les deux cas s'avère rentable.
- La Commission des relations de travail de l'Ontario participe à un projet de dépôt par voie électronique auquel le TES prendra part. Le dépôt des formulaires et des soumissions du Tribunal par voie électronique devrait être possible avant le printemps 2018.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques

Le Tribunal instruira et tranchera des affaires dans le cadre d'un processus d'audience accessible et équitable; il veillera à ce que les audiences soient inscrites au rôle sans délai, et il rendra des décisions soigneusement réfléchies, en temps opportun.

Il continuera d'appliquer une stratégie de gestion des dossiers qui fait appel à ses ressources en matière d'arbitrage et de médiation dans le but de régler les différends qui opposent les parties. Lorsqu'il ne sera pas possible d'en arriver à un règlement, le Tribunal tentera de simplifier les audiences au moyen d'outils de gestion des dossiers comme l'exposé conjoint des faits, le résumé du témoignage anticipé des témoins, etc.

La Loi prévoit qu'un comité composé de trois personnes constitue le quorum du Tribunal. Ce dernier compte deux membres à temps partiel représentant les employeurs et deux membres à temps partiel représentant les employés. La capacité du Tribunal à constituer le quorum, ou du moins à le constituer en temps opportun, est sérieusement compromise lorsqu'un membre est indisponible, pour cause de maladie ou autre, ou qu'un membre se trouve en situation de conflit d'intérêts. En vertu de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, le quorum du Tribunal peut être constitué d'une seule personne lors de l'examen du bien-fondé d'une affaire, dans la mesure où les parties y consentent.

Le domaine de l'équité salariale est un domaine très complexe et très spécialisé. En raison de la faible indemnité quotidienne qui est versée aux membres du Tribunal et du petit nombre de dossiers à juger, il est particulièrement difficile de recruter des membres à temps partiel qui ne travailleraient que pour le Tribunal, et il est encore plus difficile d'établir un comité pour le nombre de jours nécessaires afin d'instruire une longue affaire. Tous les présidents et membres neutres du Tribunal sont nommés conjointement à la CRTO et reçoivent un salaire à temps plein. Il ne devrait donc y avoir aucune difficulté à garantir leur participation aux audiences.

Il existe un certain risque lié à la possibilité qu'une partie demande à participer à l'audience en français. En pareil cas, l'interprétation simultanée aurait pour effet de doubler la durée et les coûts de l'audience, sans compter les honoraires des interprètes et des traducteurs. Compte tenu de la durée des audiences, ces coûts supplémentaires pourraient être élevés et drainer les ressources financières du Tribunal.

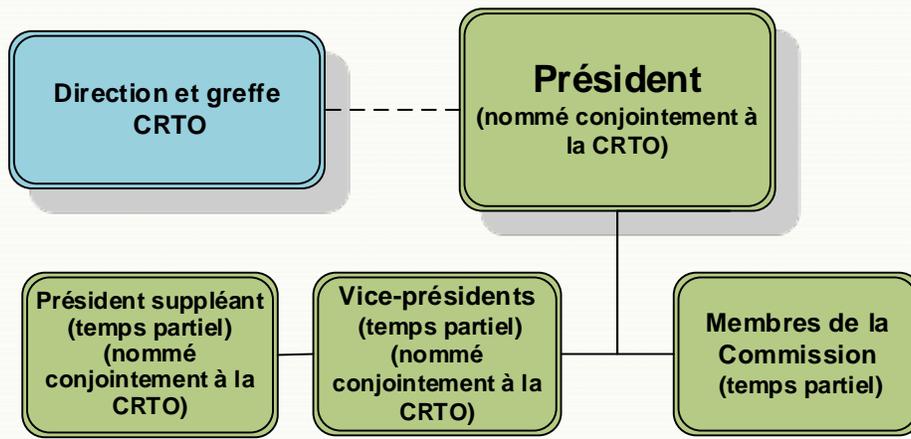
Le nombre de requêtes présentées au Tribunal ne constitue peut-être pas un prédicteur efficace des ressources qu'exige la tenue des audiences. En fait, en raison de la taille restreinte de l'échantillon et de la durée très variable des audiences, il est presque impossible d'établir une « durée moyenne des audiences ».

Activités clés avec les intervenants

Le Tribunal communiquera avec les clients et les groupes d'intervenants pertinents en les conviant régulièrement à des séances d'information, à des conférences et à des séminaires.

Ressources humaines – Structure

Les services de soutien nécessaires au Tribunal lui sont fournis par la CRTO, plus précisément par le bureau de la direction et du greffe, le bureau des avocats, le chef de l'administration, les services de médiation et le personnel de la gestion des dossiers et des services d'arbitrage. Le Tribunal se compose exclusivement de membres nommés par décret, dont le président (nommé conjointement à la CRTO), le président suppléant et deux vice-présidents à temps partiel (tous nommés conjointement à la CRTO), et huit membres à temps partiel (dont cinq nommés conjointement à la CRTO). 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.



Plan relatif à la technologie de l'information

Tous les services de soutien en matière de technologie de l'information, et notamment la mise à jour du site Web du Tribunal, sont fournis par la CRTO. En 2014, cette dernière a adopté un nouveau système de gestion des cas qui sert également au Tribunal. La CRTO élabore en outre un système de dépôt par voie électronique qui visera le Tribunal et ses formulaires.

Plan de communication

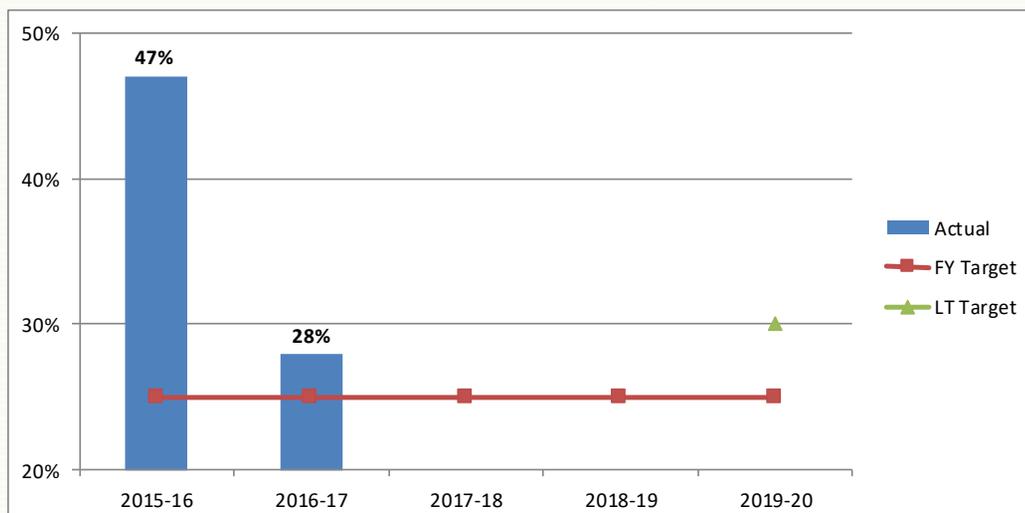
Le Tribunal continuera à communiquer avec les utilisateurs au moyen de son site Web, en diffusant ses décisions sur le site de la base de données CANLII, et en participant régulièrement à des conférences et aux travaux de comités.

Annexe A – Ressources financières pluriannuelles du TES, de 2017 à 2020

AF 2018-2019										
Programme/région	ETP	Traitements et salaires	Avantages	Transports et communications	Services	Fournitures et équipement	Total - autres charges directes de fonctionnement	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	2,0	275,1	39,7	15,0	135,7	1,0	151,7	466,5		466,5
							-			
Total partiel - programme	2,0	275,1	39,7	15,0	135,7	1,0	151,7	466,5	0,0	466,5
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Total :	2,0	275,1	39,7	15,0	167,4	1,0	183,4	498,2	0,0	498,2
AF 2019-2020 (en milliers de dollars)										
Programme/région	ETP	Traitements et salaires	Avantages	Transports et communications	Services	Fournitures et équipement	Total - autres charges directes de fonctionnement	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	2,0	275,1	39,7	15,0	135,6	1,0	151,6	466,4		466,4
							-			
Total partiel - programme	2,0	275,1	39,7	15,0	135,6	1,0	151,6	466,4	0,0	466,4
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Total :	2,0	275,1	39,7	15,0	167,3	1,0	183,3	498,1	0,0	498,1
AF 2020-2021 (en milliers de dollars)										
Programme/région	ETP	Traitements et salaires	Avantages	Transports et communications	Services	Fournitures et équipement	Total - autres charges directes de fonctionnement	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	2,0	275,1	39,7	15,0	135,6	1,0	151,6	466,4		466,4
							-			
Total partiel - programme	2,0	275,1	39,7	15,0	135,6	1,0	151,2	466,4	0,0	466,4
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Total :	2,0	275,1	39,7	15,0	167,3	1,0	183,1	498,1	0,0	498,1

Annexe C – Mesures du rendement (public) du TES - 2018 à 2021

Pourcentage des affaires résolues pendant l'année.



Engagements en 2018

- ▶ 25 % des affaires résolues pendant l'année.

Objectif à long terme

- ▶ 35 % des affaires résolues pendant l'année.

Que signifie le graphique?

- ▶ 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 graphique indique quelle proportion de l'ensemble des affaires soumises au Tribunal a été résolue au cours de chacune des années qui y figurent.

Remarque : Le règlement de presque toutes les affaires ne survient qu'après de longues audiences. Le même avocat représente les parties dans la plupart des affaires liées à l'équité salariale. L'inscription des audiences au rôle est donc retardée par le manque de disponibilité des avocats ainsi que des présidents qui siègent simultanément à d'autres tribunaux.