

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE



MARY ANNE MCKELLAR –PRÉSIDENTE

**PLAN D'ACTIVITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE - 2019-2022**

Table des matières

Mandat et autorité législative.....	1
Aperçu des programmes et des principales activités de l'organisme.....	1
Arbitrage.....	1
Médiation	1
Administration	2
État des lieux environnemental	2
Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques	3
Activités clés avec les intervenants	4
Plan de ressources humaines	4
Plan de technologie de l'information	5
Plan de communications.....	5
Annexe A - Ressources financières	6
Annexe B - Limites ETP	7
Annexe C - Mesures du rendement	8

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE PLAN D'ACTIVITÉS 2019-2022

Mandat et autorité législative

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

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

Le Tribunal a deux activités principales :

- Arbitrage
- Médiation

Arbitrage

Le Tribunal est un organisme tripartite. 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 sont également nommés conjointement à au moins un autre tribunal décisionnel. Le Tribunal tient des audiences où des preuves sont présentées et des arguments oraux plaidés. 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. L'objectif de la conférence préparatoire à l'audience est de circonscrire et réduire les questions en litige, d'organiser le dossier de façon à ce qu'il soit prêt pour l'audience et de trouver des possibilités de régler à l'amiable le plus grand nombre possible de questions en litige. 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 la durée de l'audience, ce qui permet aux parties et au Tribunal d'économiser du temps et de l'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. La Commission fournit un vaste éventail de services, dont la gestion des dossiers, l'inscription au rôle des audiences, le budget, des fonctions de ressources humaines, des services d'information et de technologie de l'information, des services de bibliothèque et de recherche, ainsi que 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.

État des lieux environnemental

Analyse externe :

- Le Tribunal anticipe de 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.
- Le Tribunal reçoit de plus en plus de demandes du Bureau de l'équité salariale visant à faire exécuter les ordres des agents de révision.
- Plusieurs requêtes déposées récemment concernaient des différends découlant de négociations de programmes d'équité salariale modifiés dans des lieux de travail où les circonstances ont changé depuis l'affichage du programme original. Comme certains programmes d'équité salariale ont été affichés il y a plus de 20 ans, il se peut très bien que le Tribunal soit saisi d'un plus grand nombre de différends de cette nature.
- Plusieurs requêtes déposées au Tribunal concernent des questions de maintien de l'équité salariale relatives aux programmes d'équité salariale selon la méthode de comparaison, mais elles ont été ajournées à la demande des parties en attendant l'issue d'une instance de révision judiciaire (qui doit être entendue en février 2019). Elles se rapportent à une décision d'un tribunal décisionnel concernant deux syndicats distincts et plus de 200 employeurs. L'issue de l'instance de révision judiciaire pourrait avoir d'importantes conséquences sur la charge de travail du Tribunal, et pas seulement sur le plan du nombre de dossiers, mais également du fait que l'audition d'un de ces cas durerait probablement plusieurs jours.

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.
- La Commission des relations de travail de l'Ontario a récemment mis en œuvre un système de dépôt par voie électronique, qui inclut le TES. 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. Sous réserve des restrictions budgétaires, le site Web du Tribunal sera modernisé en 2019-2020 afin de mieux servir les utilisateurs et de se conformer aux exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario d'ici 2021*.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques

Le Tribunal entendra et tranchera des cas dans le cadre d'un processus d'audition accessible et équitable, en inscrivant les dossiers au rôle dans les meilleurs délais et en prenant des décisions promptes et judicieuses.

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.

La Loi prescrit qu'un comité de trois personnes constitue un quorum du Tribunal. Il y a actuellement quatre membres à temps partiel représentant les employeurs et trois membres à temps partiel représentant les employés. La capacité du Tribunal de constituer le quorum, ou de le constituer en temps opportun, est sérieusement compromise lorsqu'un des membres est malade ou n'est pas disponible, ou qu'un membre se trouve dans une situation de conflit d'intérêts. 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.

Le domaine de l'équité salariale est un domaine très complexe et très spécialisé. En raison du domaine spécialisé et de la faible charge de travail, 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 permis d'atténuer ce problème. 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 pas y avoir de difficulté à garantir leur participation aux audiences.

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 ainsi que les coûts de l'audience, sans

compter les frais d'interprète et de traduction. Étant donné la durée des audiences du Tribunal, ces coûts additionnels pourraient être élevés et drainer les ressources financières du Tribunal.

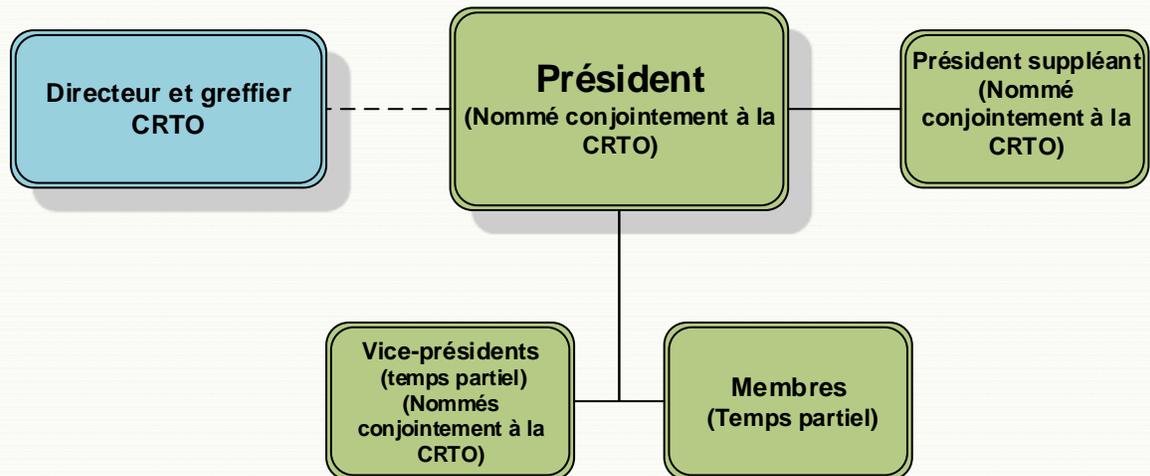
Le nombre de requêtes déposées au Tribunal ne constitue pas nécessairement un indicateur fiable des ressources nécessaires à la tenue des audiences. En raison de la taille restreinte de l'échantillon et de la durée très variable des audiences, il est presque impossible d'établir une « durée moyenne des audiences ».

Activités clés avec les intervenants

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

Ressources humaines – Organisation

Les services de soutien nécessaires au Tribunal lui sont fournis par la 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 personnel du Tribunal se compose de personnes nommées 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 sept membres à temps partiel (dont quatre 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 de technologie de l'information

Les services de soutien en technologie de l'information, y compris l'entretien du site Web du Tribunal, sont fournis par la Commission. Cette dernière a récemment mis en œuvre un système de dépôt en ligne qui s'applique également au Tribunal et à ses formulaires.

Plan de communications

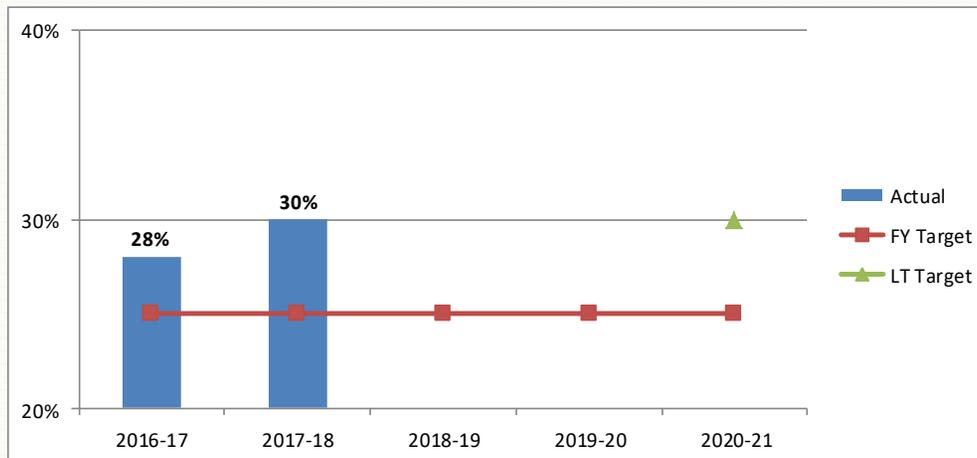
Le Tribunal continuera de communiquer avec ses utilisateurs par le biais de son site Web. Ses décisions sont affichées dans la base de données CANLII. Le Tribunal participera régulièrement à des conférences et comités.

Annexe A – Situation financière pluriannuelle du Tribunal de l'équité salariale : 2019 - 2022 (en milliers de dollars)

Exercice 2019-2020										
Programme/Région	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	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 du 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	3,7		31,7
Grand total	2,0	275,1	39,7	15,0	167,3	1,0	183,3	498,1	0,0	498,1
Exercice 2020-2021										
Programme/Région	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	2,0	275,1	39,7	15,0	135,5	1,0	151,5	466,3		466,3
							-			
Total partiel du programme	2,0	275,1	39,7	15,0	135,5	1,0	151,5	466,3	0,0	466,3
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Grand total	2,0	275,1	39,7	15,0	167,2	1,0	183,2	498,0	0,0	498,0
Exercice 2021-2022										
Programme/Région	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Tribunal de l'équité salariale	2,0	275,1	39,7	15,0	135,5	1,0	151,5	466,3		466,3
							-			
Total partiel du programme	2,0	275,1	39,7	15,0	135,5	1,0	151,5	466,3	0,0	466,3
Location					31,7		31,7	31,7		31,7
Grand total	2,0	275,1	39,7	15,0	167,2	1,0	183,2	498,0	0,0	498,0

Annexe C – Mesures du rendement (public) : Tribunal de l'équité salariale 2019 - 2022

Pourcentage de règlement des cas pendant l'exercice.



Engagements pour 2019

- ▶ 25 % des affaires réglées pendant l'exercice.

Cible à long terme

- ▶ 35 % des affaires réglées pendant l'exercice.

Que montre le graphique?

- ▶ La charge de travail du Tribunal, chaque année, se compose de deux groupes de dossiers : les affaires reportées de l'exercice précédent et les cas introduits pendant l'exercice en cours. Le graphique mesure le nombre total d'affaires du Tribunal qui sont réglées pendant l'exercice.

Nota : Presque tous les cas sont tranchés après des audiences très longues. En général, le même avocat représente les parties dans des affaires d'équité salariale et la date des audiences est souvent retardée pour des raisons de disponibilité de l'avocat et des présidents qui sont conjointement nommés à d'autres tribunaux décisionnels.