



Ontario

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités

2019 - 2022

Président – Bernard Fishbein

Table des matières

Sommaire	1
Mandat et autorité législative.....	2
Aperçu des programmes, des activités principales et des orientations stratégiques de l'organisme	3
Organigramme	6
État des lieux environnemental de la Commission.....	7
Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques	11
Activités clés avec les groupes d'intervenants	14
Plan de communications.....	15
Plan de ressources humaines.....	16
Technologie de l'information/Plan de mise en œuvre	17
Annexe A – Situation financière.....	18
Annexe B – Plafond ETP	20
Annexe C – Mesures du rendement	21

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités 2019-2022

Sommaire

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « Commission » ou « CRTO ») maintient sa réputation d'excellence et d'expertise, tout en œuvrant à l'amélioration de ses services au public en recourant de plus en plus à la gestion des cas et en élargissant les possibilités d'accès à la justice des tribunaux décisionnels pour les relations de travail. Un projet de dépôt électronique lancé en 2018 a modernisé les formulaires de la Commission et mis en place un système de dépôt de formulaires et d'autres documents par la voie électronique, de paiement des frais en ligne et d'élargissement de l'accès aux procédures de la Commission. On continue d'apporter des améliorations au système électronique de gestion des cas modernisé de la Commission. Sous réserve des restrictions budgétaires, la Commission a l'intention de moderniser son site Web en 2019-2020 afin de mieux servir ses 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. La Commission a commencé à tenir des scrutins électroniques en 2017-2018 et neuf scrutins ont déjà eu lieu. La Commission augmentera le recours au vote électronique dans les cas appropriés.

Les politiques de la Commission continuent d'améliorer la gestion des cas, notamment en prévoyant des audiences accélérées pour divers dossiers, dont des requêtes en accréditation et des requêtes en révocation dans l'industrie de la construction, des requêtes relatives à la première convention collective et à des grève ou lock-outs illicites, des vidéoconférences et téléconférences, l'utilisation de consultations dans des plaintes relevant de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), le groupement de griefs dans l'industrie de la construction en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, des appels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et des plaintes relevant de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) devant un seul vice-président, de même que la gestion accélérée des cas en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* et de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*.

La Commission continue de s'employer activement à recruter et à nommer des vice-présidents et des membres, selon les besoins. Elle continue aussi de nommer des arbitres à temps partiel résidant à l'extérieur de Toronto afin de réduire ses frais de déplacement, de même que ceux des intervenants, et de se rendre plus accessible.

On s'attend à ce que la charge de travail de la Commission demeure relativement élevée, étant donné qu'il y a eu une augmentation de 20 % du nombre de requêtes à ce jour, en 2018-2019. Il est anticipé qu'en 2019, le nombre de requêtes déposées à la Commission augmentera au cours de la « période ouverte » dans l'industrie de la construction et des négociations collectives dans le secteur de l'éducation, comme par le passé. Toute initiative gouvernementale, par exemple, concernant la réorganisation régionale ou des soins de santé, qui susciterait des problèmes de représentation syndicale et d'unité de négociation pourrait aussi alourdir la charge de travail de la Commission. On prévoit que

25 % du personnel du service de traitement des cas de la Commission demandera de bénéficier de l'initiative récemment annoncée de retraite anticipée en 2019, ce qui aura des conséquences sur les délais de traitement des cas, y compris ceux qui sont assujettis à des délais prévus par la loi, si le personnel n'est pas remplacé. La Commission surveillera et examinera son fonctionnement et sa structure de gestion et rajustera les niveaux de dotation en personnel et l'affectation des ressources, dans la mesure du possible. À la lumière de ces pressions, la Commission réexaminera ses procédures et l'utilisation de la technologie afin de déterminer où des améliorations et simplifications pourraient être apportées.

Mandat et autorité législative

Mandat : Fournir une justice administrative de qualité supérieure par la résolution efficace des conflits de travail et d'emploi.

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) a été créée en vertu de l'article 2 de la Loi de 1948 sur les relations de travail et est maintenue en vertu du paragraphe 110(1) de l'actuelle *Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT), L.O. 1995, C1, dans sa version modifiée. La Commission est un organisme décisionnel du gouvernement de l'Ontario dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*. La Commission tire son pouvoir original de la LRT, mais son pouvoir d'appel provient également de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). Elle détient en outre des compétences en matière de plaintes en vertu de plus d'une vingtaine de lois différentes. La Commission a également des pouvoirs en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. 2014, chap. 5, à l'égard de la négociation locale et centrale concernant les enseignants et les autres travailleurs du domaine de l'éducation, de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*, L.O. 1990, chap. 5, de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, L.O. 1993, chap. 38, de la *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance*, L.O. 2001, chap. 10, de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, L.R.O. 1990, chap. H. 14, et de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, L.O. 1997, chap.21, annexe B.

La Commission est un tribunal décisionnel indépendant qui rend des décisions fondées sur les preuves produites et les observations des parties, ainsi que sur son interprétation de la jurisprudence et des lois pertinentes. La Commission joue un rôle fondamental dans le système des relations de travail en Ontario. En traitant aussi rapidement et équitablement que possible les affaires dont elle est saisie, la Commission fournit des services efficaces et neutres de règlement des différends et d'arbitrage, favorisant ainsi des relations harmonieuses entre les employeurs, les employés et les syndicats, ainsi que le traitement équitable des employés. Ces services maintiennent la stabilité des relations de travail dans la province en veillant à ce que l'activité économique ne soit pas entravée par des conflits de travail et en assurant le règlement rapide de ces conflits, qu'il s'agisse de grèves ou de lock-outs, de griefs dans l'industrie de la construction ou d'acquisition ou de révocation de droits de négociation. Souvent, la Couronne est elle-même une partie devant la Commission.

L'acceptation des décisions de la Commission joue un rôle crucial dans tout ce qui précède. Les intervenants, dont la Couronne, et le public s'attendent à ce que des arbitres chevronnés, qualifiés, entendent les cas les plus importants et urgents, si le règlement des questions en litige a des conséquences importantes sur un grand nombre de citoyens et d'entreprises de l'Ontario, comme des grèves des services de transport en commun, des enseignants ou du SEFPO, et des appels en matière de santé et sécurité, dans tous les secteurs, y compris les corps de police, les écoles, les hôpitaux et les établissements correctionnels.

La Commission est tenue par la loi d'inscrire rapidement au rôle certaines affaires, comme des griefs dans l'industrie de la construction et des arbitrages de première convention collective. D'autres affaires urgentes, comme des grèves ou lock-outs illicites sont inscrits au rôle dans un délai d'un ou deux jours. Les scrutins d'accréditation et de révocation sont tenus dans les cinq jours du dépôt de la requête, comme le prévoit la loi, sauf ordonnance contraire de la Commission. Afin d'exécuter le mandat que lui confère la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* et de faciliter la négociation avec les enseignants dans la province, la Commission se prononce sur certaines questions, comme celle de savoir si une affaire relève de la compétence provinciale ou locale, en quelques semaines. En outre, sous le régime de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, la Commission doit tenir des séances de médiation et entendre des différends relatifs à des ententes sur les services essentiels. Au cours de la dernière phase de négociation, le SEFPO et la Couronne ont élaboré un protocole qui exige que la Commission le fasse dans un délai d'un jour pour quelque 600 ententes sur les services essentiels.

Aperçu des programmes, des activités principales et des orientations stratégiques de l'organisme

On peut répartir les activités de la Commission dans deux catégories principales : la médiation et l'arbitrage. Elle les exerce principalement, mais non exclusivement, dans les domaines des relations de travail, des normes d'emploi de même que de la santé et la sécurité au travail. Ces deux fonctions de base sont le fondement de la vision de la Commission, soit maintenir une réputation d'excellence en matière de règlement des différends et de prise de décisions. La Commission mène les activités en question dans le cadre de son mandat, lequel relève de trois lois principales, ainsi que de plus de vingt autres lois. La Commission traite et règle des requêtes en accréditation et en révocation du droit de négociation de syndicats, des conflits liés à la négociation collective des conseils scolaires, des plaintes pour pratiques déloyales de travail, des plaintes pour grèves et lock-out illicites, des renvois de griefs dans le secteur de la construction, des différends relatifs à des ententes de services essentiels, des demandes de vente d'entreprises ou des demandes présentées par les employeurs liés, certains cas de restructuration dans le secteur parapublic qui causent des différends entre unité de négociation et syndicat, ainsi que des plaintes pour représailles. En outre, la Commission règle à l'amiable et tranche des appels de décisions des agents des normes d'emploi et des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Arbitrage – Les vice-présidents sont des avocats nommés à la Commission qui appliquent leurs connaissances spécialisées sur les questions relevant du droit de l’emploi et du droit du travail pour trancher les cas portés devant eux. La Commission est un organisme quasi judiciaire qui doit conduire des audiences conformément aux principes de justice naturelle et d’équité procédurale. La Commission s’efforce de maintenir ses procédures informelles, promptes et équitables et d’éviter qu’elles soient trop techniques ou légalistes. Les membres de la Commission sont nommés pour siéger à des audiences dans le cadre d’un système tripartite. Les membres de la Commission ont des connaissances uniques concernant les questions et les problèmes liés aux relations de travail qui touchent les employeurs ou les membres des syndicats.

La Commission possède la compétence exclusive d’exercer le pouvoir que les lois lui confèrent pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont elle est saisie. Ses décisions ne peuvent pas faire l’objet d’un appel; les dispositions privatives et relatives au caractère définitif de ses décisions que contiennent la LRT et d’autres lois ont pour objectif de limiter l’étendue de la révision judiciaire. La Commission a aussi le droit d’établir ses propres pratiques et procédures, de prendre des règles et de traiter des questions qui se rattachent à de nombreux types de cas de façon consultative plutôt que dans le cadre d’une audience traditionnelle.

Médiation – La Commission est considérée comme une entité experte dans le règlement extrajudiciaire des différends. Les médiateurs de la Commission sont chargés de soumettre à la médiation tous les cas déposés à la Commission. En plus de tenter de régler à l’amiable les affaires, les médiateurs aident les parties à cerner les questions en litige et à simplifier les dossiers afin d’éviter des procédures litigieuses inutiles; en outre, ils accélèrent le traitement des questions qui doivent faire l’objet d’une audience.

Prestation de services administratifs et décisionnels (par l’intermédiaire de nominations conjointes) à d’autres tribunaux décisionnels – La Commission fournit des services au Tribunal de l’équité salariale et à la Commission des relations de travail en éducation. Exemples de services fournis par la Commission : personnel administratif et de soutien, expertise concernant la préparation de budgets et de calendriers, ressources humaines, services juridiques, services de bibliothèque et de technologie de l’information, et services à la clientèle. Ces arrangements sont avantageux, car ils permettent notamment l’utilisation efficace des ressources, la cohérence des processus et des résultats, ainsi que le maintien et la surveillance des pratiques de contrôle de la qualité. Ces objectifs sont atteints en protégeant les connaissances spéciales et uniques de chaque organisme ou tribunal visé. En outre, certains des vice-présidents de la Commission sont nommés conjointement à la Commission de règlement des griefs, à la Commission des relations de travail en éducation et au Tribunal de l’équité salariale.

Commission des relations de travail en éducation : Le rôle de cette commission est de déterminer quand, à son avis, le parcours scolaire des élèves est compromis par une grève ou un lock-out dans une ou des écoles et de fournir des conseils au gouvernement en conséquence. Elle reçoit un soutien administratif de la part de la Commission des relations de travail de l’Ontario. Le président et trois vice-présidents de cette dernière sont également nommés à la Commission des relations de travail en éducation. En 2015, pour la première fois en plus de dix ans, le

ministre de l'Éducation a demandé à la Commission des relations de travail en éducation de donner son avis au gouvernement sur la question de savoir si la qualité des études des élèves était compromise par les grèves qui avaient lieu dans plusieurs conseils scolaires. Après avoir consulté les intervenants, la Commission des relations de travail en éducation a rédigé un avis à l'intention du ministre.

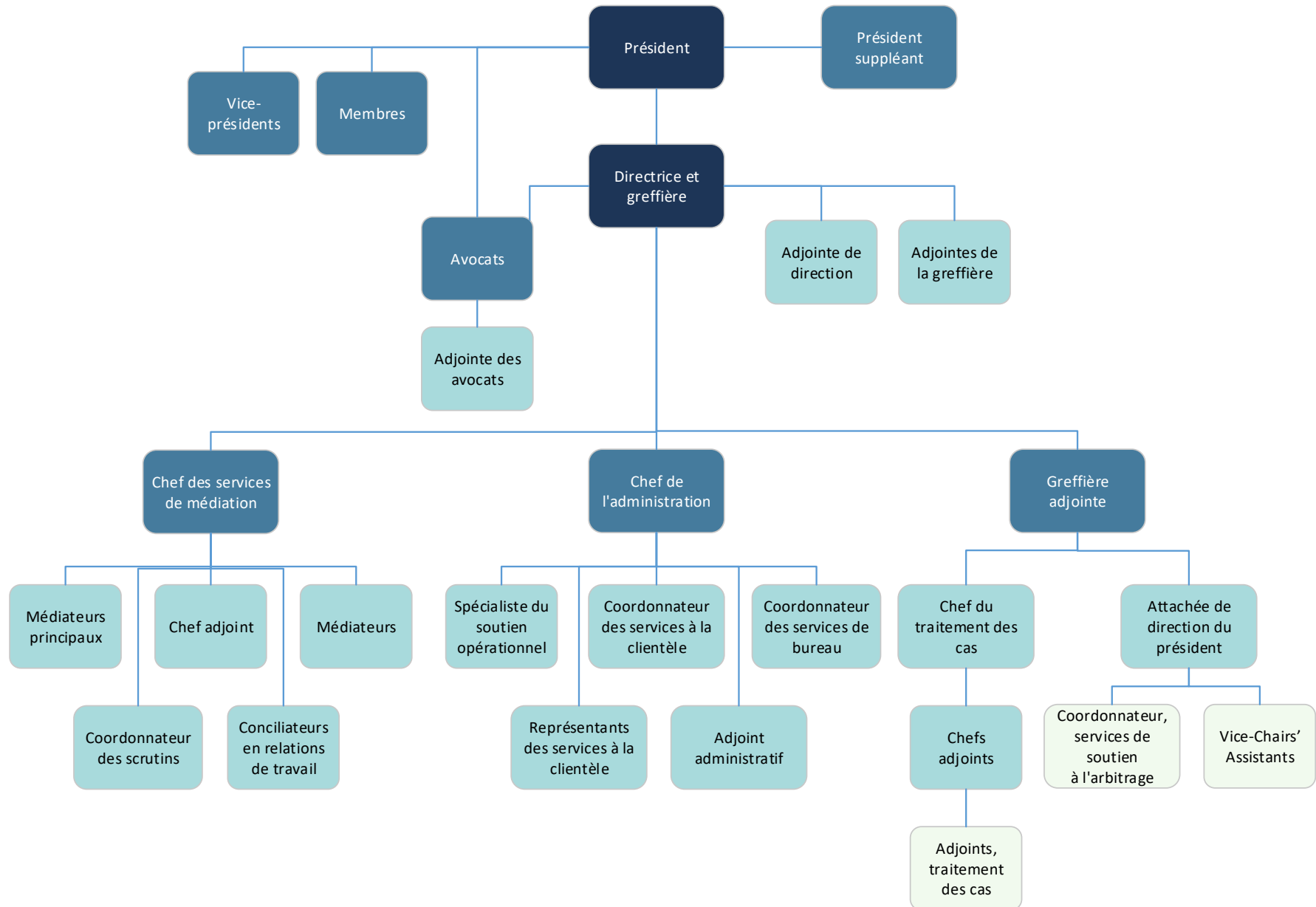
Tribunal de l'équité salariale : La *Loi sur l'équité salariale* a créé le Tribunal de l'équité salariale pour entendre et trancher des différends en matière d'équité salariale. Le Tribunal a compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont il est saisi. Les décisions du Tribunal sont définitives à toutes fins. La Commission des relations de travail de l'Ontario fournit un soutien administratif au Tribunal de l'équité salariale. Le président du Tribunal de l'équité salariale est un vice-président de la Commission. De plus, le président suppléant, deux vice-présidents et quatre membres sont conjointement nommés à la CRTO.

Technologie de l'information

Un système électronique de gestion des cas aide la Commission à atteindre objectif de fournir des solutions rapides et économiques aux parties. L'année passée, la Commission a finalisé un projet de dépôt électronique pour les formulaires, observations et pièces jointes de la Commission et du Tribunal de l'équité salariale et pour le paiement en ligne des frais pour des griefs dans l'industrie de la construction. Plus de 90 formulaires de la Commission, en français et en anglais (p. ex., requêtes, réponses, avis, bulletins d'information, guides) et des règles, ainsi que plusieurs formulaires du TES, ont été modernisés dans le cadre de ce projet. Outre les méthodes habituelles de dépôt de documents à la Commission, les intervenants peuvent désormais choisir de déposer des formulaires, observations et pièces jointes et de payer les frais par la voie électronique, ce qui rend la Commission et le TES plus accessibles au public et aux intervenants.

La Commission tient des scrutins d'employés dans le cadre de requêtes en accréditation et en révocation des droits de négociation, d'offres finales et de requêtes relevant de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. En 2017-2018, la Commission a commencé à tenir des votes électroniques qui donnent aux employés la possibilité de voter par téléphone ou en ligne, dans le but d'assouplir les pratiques et de permettre au personnel de la Commission qui se déplace dans toute la province pour tenir des scrutins dans de brefs délais de réaliser des économies. À ce jour, neuf scrutins ont été tenus de cette façon.

Commission de relations de travail de l'Ontario Organigramme – Février 2019



État des lieux environnemental de la Commission

Analyse externe :

Les attentes des clients et des intervenants, qui comptent sur des méthodes de règlement des différends et d'arbitrage toujours plus rapides et moins coûteuses, représentent une pression constante pour la Commission. Le système de gestion des cas de la Commission prévoit une liste élargie et souple d'arbitres qui, si cela est approprié, peuvent appliquer diverses options pour traiter les affaires, dont des méthodes de consultation au lieu d'audiences formelles ou des séances de médiation qu'ils dirigent eux-mêmes.

La Commission continue de consulter le public afin de recueillir des idées de solutions novatrices pour traiter les dossiers, dans le but de mettre en place un système plus efficace de traitement des cas et d'éviter la tenue d'audiences superflues pour des questions préliminaires, procédurales ou de production. La Commission continuera de suivre son processus accéléré pour les requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction, qui impose davantage de responsabilités aux parties, à savoir cerner les questions en litige et rendre des observations détaillées, en plus d'exiger l'examen du dossier par un vice-président avant l'audience de gestion du cas. Il y a lieu de préciser que ces processus exigent que les vice-présidents consacrent plus de temps aux étapes préliminaires d'un dossier. La « période ouverte » dans l'industrie de la construction, en 2019, en application de *la Loi de 1995 sur les relations de travail*, devrait se traduire par une hausse du nombre de requêtes en accréditation et en révocation des droits de négociations, comme par le passé, qui seront gérées par les processus de la Commission applicables aux requêtes liées à la période ouverte. En outre, la Commission continuera de faire participer les médiateurs aux premières étapes des différends relatifs à la compétence touchant l'industrie de la construction, dans le souci de réduire la durée des audiences.

En 2017-2018, de multiples votes électroniques ont été tenus, avec succès. La Commission continuera d'examiner le processus de vote électronique, en menant notamment une consultation à la fin de laquelle un bulletin d'information ou un avis de pratique devrait être publié. La consultation permettra de déterminer s'il y a d'autres occasions à l'avenir de tenir des votes de ce genre et dans quels cas.

La Commission continuera de tenir des audiences accélérées dans certains cas précis, notamment dans des cas de congédiement, d'ordonnances provisoires, et de grèves ou lock-outs illicites. De même, la Commission continuera de recourir à diverses méthodes de gestion des cas pour gérer les appels en matière de normes d'emploi et les griefs dans l'industrie de la construction, qui représentent une grande partie de sa charge de travail.

Le besoin croissant de tenir compte des besoins diversifiés de ses groupes de clients et de fournir des services accessibles dans toutes les voies suivies demeurera une priorité pour la Commission. Cette dernière a d'ailleurs l'intention de mettre à jour et de moderniser son site Web en 2019-2020. La Commission est tenue de se conformer aux exigences de la LAPHO d'ici 2021. Les coûts de la transformation de la TI se sont avérés très élevés par le passé et ils demeureront une source de dépenses importante pour la Commission, étant donné qu'ils sont financés par le budget de la Commission.

La Commission doit répondre dans les délais impartis à toute modification à l'une ou l'autre des plus de 20 lois dont la Commission tire sa compétence ou à l'ajout d'une nouvelle compétence. Cette obligation impose une lourde pression à la Commission, car elle doit en outre créer de nouveaux processus, formulaires et Règles de procédure, dans les limites de ses ressources disponibles.

Analyse interne

La Commission doit fournir des services de médiation et d'arbitrage en vertu de plusieurs lois, dont la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* et plus de 20 autres lois. La Commission fournit aussi des services administratifs au Tribunal de l'équité salariale et à la Commission des relations de travail en éducation, auxquels quelques-uns de ses arbitres sont conjointement nommés, ce qui exige des arrangements administratifs complexes. Par ailleurs, à ce jour, la Commission a enregistré une augmentation de 20 % des requêtes dont elle est saisie en 2018-2019. Des modifications législatives futures qui élargiront la compétence de la Commission, ce qui est hors de son contrôle, pourraient alourdir la charge de travail de la Commission sans préavis. L'augmentation des pressions exercées sur la Commission découlant de sa propre charge de travail, les difficultés à pourvoir les postes d'arbitres ou les retards de nomination, le nombre prévu de retraite anticipée parmi le personnel de la Commission et les restrictions budgétaires exercent des pressions sur les ressources de la Commission.

Les salaires des vice-présidents sont de moins en moins intéressants par rapport à ceux offerts dans le secteur privé. Les premiers niveaux de salaire pour les vice-présidents (qui sont tous des avocats et qui doivent avoir exercé pendant un certain nombre d'années afin d'acquérir l'expérience nécessaire de l'avis de la Commission et des intervenants) sont nettement inférieurs à la rémunération d'avocats du secteur privé ayant une expérience semblable qui représentent des clients devant la Commission ou des avocats de la Commission qui sont payés au taux d'avocats de la Couronne³. Ainsi, les avocats engagés pour donner des conseils aux vice-présidents et aider ceux-ci à rédiger des décisions sont considérablement mieux payés que les vice-présidents. Cette situation a aussi fini par mettre fin à la pratique de longue date qui consistait à nommer des avocats de la Commission (ou à les promouvoir) aux postes de vice-présidents, ce qui aggrave les problèmes de recrutement. En outre, les salaires des vice-présidents de la Commission sont nettement inférieurs à ce qu'ils pourraient recevoir comme arbitres ou médiateurs privés; c'est ce qui explique pourquoi tant de vice-présidents assumant des fonctions d'arbitres et de médiateurs

chevronnés quittent la Commission pour poursuivre une carrière dans le secteur privé à un salaire plus élevé. Il n'est donc pas étonnant que presque tous les arbitres les plus populaires et recherchés de la province soient des anciens vice-présidents de la Commission. Si les salaires peu élevés causent déjà des problèmes de maintien en poste et de recrutement (particulièrement dans des domaines spécialisés en grande demande comme la construction), la situation est aggravée par la Directive concernant les organismes et les nominations. En effet, malgré la grande diversité et le vaste champ de compétence des différents tribunaux décisionnels auxquels la Directive s'applique, très peu de ces tribunaux, si ce n'est aucun, n'a une charge de travail et des niveaux de compétence spécialisés comparables à ceux de la Commission ou ne traite de domaines où les arbitres peuvent si facilement être attirés par des carrières plus lucratives dans le secteur privé.

Aux termes de la version mise à jour de cette directive du gouvernement, les personnes nommées ne doivent pas être nommées pour plus de dix ans, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Cette règle s'applique donc à toutes les personnes nommées qui auront travaillé pendant dix ans à la Commission. Ainsi, l'augmentation de la charge de travail, les salaires peu élevés, les retards dans le traitement des candidatures recommandées et l'insécurité de l'emploi liée aux limites imposées à la durée des mandats pourraient aboutir à la perte d'arbitres précieux et chevronnés à la Commission; de même, celle-ci pourrait avoir du mal à les remplacer par des personnes qualifiées dans le cadre de son plan de relève. Par le passé, la Commission est parvenue à obtenir la reconduction du mandat de ses vice-présidents principaux auxquels la règle des dix ans s'appliquait en invoquant des circonstances exceptionnelles. La Commission a l'intention de demander à nouveau la reconduction du mandat d'un vice-président spécialisé dans le domaine de la construction en 2019. Du point de vue de la planification de la relève, les difficultés qu'éprouve la Commission à attirer des arbitres expérimentés pour occuper des postes mal rémunérés auront des répercussions importantes sur sa capacité de s'acquitter de ses engagements.

Il est nécessaire de mener des activités de relève et de recrutement pour maintenir un organisme capable de fournir des services modernes, reflétant la diversité de l'Ontario, et de bien positionner la Commission pour l'avenir. Des activités de formation, de perfectionnement et de sensibilisation demeurent prioritaires, bien que ce genre d'activités ait été réduit en ce moment en raison des restrictions budgétaires. La planification de la relève constitue une priorité pour la Commission, tout en représentant une pression, car celle-ci anticipe que 25 % de son personnel de traitement des cas, ainsi que d'autres membres du personnel dont des médiateurs, prendront leur retraite anticipée en 2019. Cette réduction du personnel entravera considérablement la capacité de la Commission de maintenir ses niveaux de performance et de traiter les cas d'une manière prompte et efficace, dans le respect des délais légaux.

L'innovation et la modernisation des services demeureront une priorité. Le système de dépôt électronique récemment mis en œuvre a nécessité la modernisation de plus de 90 formulaires, avis, bulletins d'information et Règles de procédure de la Commission, en anglais et en français. Le système permet le dépôt électronique de formulaires et de pièces jointes, ainsi que le paiement des frais. En conséquence, le système de dépôt électronique a permis de réaliser des économies dans le traitement des cas à la Commission. Cette dernière a fait appel au Groupement de l'information et de la technologie de l'information pour le travail et les transports ainsi qu'à Services communs de l'Ontario (SCO) afin de maximiser la productivité des systèmes existants. L'élaboration des formulaires a exercé une forte pression sur les ressources de la Commission. Les coûts associés à ce projet sont entièrement assumés par la Commission, à même son budget, et constituent

donc une pression importante pour 2018-2019. Puisque tous les formulaires électroniques sont désormais hébergés par SCO sur son système électronique et que SCO facture à la Commission tous les changements apportés, la Commission devra inévitablement assumer de nouveaux coûts lorsqu'elle devra modifier des formulaires ou en ajouter en cas de modifications législatives futures. En 2019-2020, la Commission entreprendra un projet de modernisation de son site Web dans l'objectif d'utiliser de nouvelles technologies et conceptions dans la mesure où son budget le permet. Des changements devront également être apportés au site Web d'ici 2021 pour le mettre en conformité avec les exigences de la LAPHO. Les coûts seront entièrement pris en charge par le budget de la Commission, ce qui créera de fortes pressions pour 2019-2020 et peut-être 2020-2021.

Par ailleurs, en 2019-2020, la Commission a l'intention de lancer un projet pilote d'utilisation de « dossiers sans papier » en se servant de types de cas précis comme modèles, dans le cadre de l'examen par la Commission de ses processus internes aux fins de modernisation et d'économies. La Commission a récemment achevé son examen des appels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et de ses processus internes connexes. À la suite de cet examen, elle a apporté plusieurs changements importants en vue de rationaliser et d'actualiser ses processus.

La Commission soutient la mise en œuvre d'initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation des employés, leur compréhension, respect et engagement à l'égard de la diversité.

Au début de 2018, la Commission a terminé ses travaux de rénovation visant à optimiser ses locaux de bureaux. Ce projet s'inscrivait dans le cadre de la stratégie du gouvernement applicable à tous les ministères. La Commission examine maintenant d'autres possibilités de réaliser des économies, notamment en éliminant une grande partie des lignes téléphoniques fixes, si ce n'est toutes, dans ses bureaux. En augmentant le recours à la technologie et en particulier aux scrutins électroniques, la Commission espère réduire ses frais de déplacement et d'hébergement.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques

État des lieux environnemental – problèmes :	Stratégies clés et mise en œuvre (cerner les risques)	Risques et conséquences sur le fonctionnement (évaluation des risques)	Stratégie d'atténuation des risques (agir pour atténuer les risques)
Des modifications des lois dont relève la Commission, y compris la LRT et la LNE et/ou une nouvelle loi pourraient augmenter la charge de travail de la Commission et/ou accentuer les pressions exercées sur ses ressources humaines et financières. Parmi les autres pressions relatives à la charge de travail, mentionnons les nominations conjointes à d'autres tribunaux, l'activité dans le secteur de la construction et l'augmentation du nombre de conflits entre les syndicats et au sein de ceux-ci.	<p>Risque lié à la prestation des services et aux activités.</p> <p>Risque lié à la conformité avec la loi.</p> <p>Risque lié à la satisfaction des intervenants ou à la perception du public.</p> <p>Risque lié aux personnes ou aux ressources humaines.</p>	<p>Les niveaux de service et la conformité avec la directive sur le service à la fonction publique de l'Ontario pourraient être compromis. Les objectifs associés aux mesures du rendement pourraient ne pas être atteints.</p> <p>Incidence sur les délais de règlement des cas et le mandat conféré par la loi. Les délais prévus par la loi pourraient ne pas être respectés.</p> <p>Incidence sur la capacité de réponse institutionnelle.</p> <p>Mécontentement possible des clients.</p>	<p>Stratégie moderne de gestion des cas pour offrir aux parties des solutions rapides et rentables. Recours accru à la gestion des cas et à la médiation en présence d'un arbitre, augmentation du recours à des audiences électroniques ou écrites (s'il y a lieu), utilisation améliorée du pouvoir de consultation. Augmenter le recours au vote électronique, si cela est approprié.</p> <p>Surveillance des modifications législatives et réaction rapide à celles-ci.</p> <p>Ressources réaffectées pour équilibrer les pressions exercées au chapitre des cas, des politiques et des programmes.</p> <p>Surveillance de la charge de travail et des ressources pour déterminer le besoin accru de décrets et de ressources humaines.</p> <p>Mise en œuvre de plans de relève pour combler les lacunes en matière de services et répondre aux besoins organisationnels.</p> <p>La Commission continuera de demander une exemption à la règle des 10 ans du ministère afin de réduire au minimum les répercussions possibles.</p> <p>Examen continu de la structure de gestion et de la composition de l'effectif afin de gérer plus efficacement les changements et les ressources.</p> <p>Examen et modification des formulaires, Règles, politiques, procédures et pratiques existants pour tenir compte des modifications législatives ou simplifier et accélérer les processus.</p>
Contrôle des dépenses	<p>Risque lié à la satisfaction des intervenants.</p> <p>Risque juridique (conformité aux obligations organisationnelles et</p>	<p>Objectifs non réalisés quant aux économies administrative et opérationnelle escomptées; changements organisationnels futurs suspendus.</p> <p>Capacité compromise pour ce qui est d'attirer et de maintenir en poste des</p>	<p>Stratégies financières examinées chaque trimestre et mesures de compensation d'urgence déterminées pour protéger les priorités réglementaires et liées aux programmes et réaliser des économies</p> <p>Objectifs suivis pour maximiser les services en maintenant les coûts le plus bas possible – vérification des déplacements, politique sur les déplacements, autres modèles de prestation</p>

	législatives).	arbitres chevronnés forts de l'expertise voulue. Capacité réduite pour ce qui est d'atteindre les cibles et les objectifs internes (<i>Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> , services en français, diversité, écologie). Incapacité de mettre en œuvre des projets liés à la technologie de l'information. Incapacité de respecter les échéanciers prévus par la loi et de se conformer aux nouvelles exigences législatives.	de services, etc. L'établissement pour les employés nommés par décret d'une rémunération qui correspond à la norme sur le marché aura une incidence sur les ressources financières. Obtention de ressources du ministère et de l'organisme pour atteindre les cibles et réaliser les objectifs. Recherche de ressources supplémentaires, au besoin, en raison des modifications législatives et/ou de la charge de travail.
Nouvelles exigences technologiques	Risque lié à la technologie.	Incapacité de mettre à niveau la technologie en place ou d'élaborer de nouvelles composantes technologiques en vue d'améliorer les activités, ce qui peut avoir une incidence sur le mandat conféré par la loi; incapacité de satisfaire aux attentes des clients en matière d'accessibilité, de rapidité et d'efficacité; capacités insuffisantes au chapitre de la production de rapports, ce qui a une incidence sur la transparence et la capacité de présenter des rapports.	Poursuite des travaux avec le Groupement pour continuer à améliorer et à corriger le système de gestion des cas. Travail continu avec SCO pour tenir à jour le système de dépôt électronique et apporter des changements aux formulaires si nécessaire. Maximisation des technologies en place. Examen et modernisation des sites Web en tenant compte, notamment, de la technologie courante de même que des facteurs d'efficacité et de rentabilité.
Difficultés en ce qui a trait au recrutement et au maintien en poste de vice-présidents. Incertitudes quant à la reconduction du mandat des personnes nommées qui ont atteint la fin de la période maximale de dix ans. Insuffisance des ressources humaines et délais d'embauchage.	Risque lié aux personnes.	Répercussions néfastes sur les délais de règlement des cas s'il est impossible d'embaucher des personnes compétentes. Perte possible de mémoire institutionnelle. Les nouvelles recrues (personnes nouvellement nommées) pourraient avoir besoin d'une plus longue formation qu'une personne plus chevronnée. Les personnes nommées pourraient ne pas être en mesure de satisfaire aux attentes des parties. La longueur du délai de traitement des candidatures recommandées pourrait nuire à la capacité de la Commission de gérer efficacement ses ressources pour s'adapter aux besoins et aux exigences.	La Commission recommandera de prolonger les mandats de presque tous – voire de tous – les vice-présidents chevronnés. Poursuite des discussions sur la rémunération des employés nommés par décret avec les hauts dirigeants du ministère du Travail et avec d'autres représentants du gouvernement. Obtention de l'approbation de remplacer le personnel qui prend sa retraite anticipée si nécessaire.

	<p>En dépit des augmentations provisoires, les faibles salaires des employés nommés par décret (par comparaison avec ce qui est offert au sein du gouvernement et dans le secteur privé) ont une incidence importante sur la capacité de recruter des vice-présidents et de les maintenir en poste.</p> <p>Répercussions sur le traitement des cas et délais de règlement s'il est impossible de remplacer les personnes à la retraite.</p>	
--	---	--

Activités clés avec des groupes d'intervenants

Comité consultatif : La Commission des relations de travail de l'Ontario a mis sur pied un comité consultatif, qui a pour mandat de servir de groupe consultatif auprès de la Commission. Le comité, composé d'avocats représentant les travailleurs et les employeurs, du directeur des services juridiques (ministère du Travail) et de représentants de la Section du droit du travail et de l'emploi de l'Association du Barreau de l'Ontario (en plus du président, du président suppléant, du directeur/greffier et d'un avocat de la Commission), est chargé d'agir comme ressource pour la Commission en offrant des consultations et en présentant des observations. Le comité se réunit au moins trois fois par an et tient des réunions supplémentaires, au besoin. La liste des membres du comité et les procès-verbaux de ses réunions sont affichés sur le site Web de la Commission.

Programmes de stages : Les programmes de partenariats externes avec des cabinets d'avocats clients du domaine du droit du travail ainsi qu'avec des établissements postsecondaires se poursuivent. Ces programmes offrent à des étudiants en droit et à des récents diplômés (et/ou à des étudiants inscrits à des programmes des domaines des relations industrielles et des relations de travail) la possibilité de mettre en pratique leurs connaissances théoriques en bénéficiant d'une expérience professionnelle d'apprentissage concrète à la Commission.

Liaison : Le président, le président suppléant, le directeur/greffier et le sous-directeur/greffier adjoint participent souvent à des consultations tenues auprès de groupes de clients et d'intervenants ainsi qu'à des réunions publiques ou municipales, là où il y a lieu.

Ces personnes sont régulièrement invitées à prendre la parole lors de conférences, de conventions et de séminaires réunissant des professionnels et des intervenants, de programme de formation continue et de réunions. Par le passé, elles ont participé aux événements ci-dessous, mais leur participation est désormais limitée par les restrictions budgétaires.

Représentation à des conférences de commissions des relations de travail

Conférence des présidents et administrateurs cadres des commissions des relations de travail

Association of Labour Relations Agencies

Conseil des tribunaux administratifs canadiens

Institut canadien d'administration de la justice

Society of Ontario Adjudicators and Regulators

Association du Barreau de l'Ontario

Barreau de l'Ontario

La Commission fournit des services dans les deux langues officielles, dont la publication de formulaires, de bulletins d'information et de messages sur le Web, et s'efforce de garantir l'accessibilité de ses sites Web et des audiences. La capacité des clients et intervenants à communiquer facilement avec la Commission d'une manière accessible, en français ou en anglais – de la réception du dossier à la prise d'une décision – demeure une priorité.

Plan de communications

La Commission continuera de communiquer avec les intervenants et clients par l'intermédiaire de son site Web et de ses publications régulières : *En relief*, rapports bimensuels, rapport annuel, avis aux milieux du travail, etc. L'examen et la modernisation du site Web de la Commission sont prévus en 2018-2019. Dans le cadre de son dialogue continu avec ses groupes de clients et intervenants, la Commission participera régulièrement aux activités de la sous-section du droit du travail et de l'emploi de la division de l'Ontario de l'Association du Barreau canadien. En outre, le président rencontre fréquemment nombre de parties et d'avocats qui comparaissent de façon régulière devant la Commission.

Plan de ressources humaines (RH) de la Commission des relations de travail de l'Ontario – 2019 - 2022

Priorité	Stratégie du plan de RH	Questions qui concernent les RH et incidence	Mesures à prendre pendant la période 2019-2022
1	Recruter et maintenir en poste des employés nommés par décret ainsi que d'autres membres du personnel de la Commission	<p>La rémunération versée aux employés nommés par décret par rapport aux taux en vigueur ailleurs sur le marché du travail rendra le recrutement et le maintien en poste difficiles pour la Commission.</p> <p>Conséquence de la règle des dix ans pour les reconductions des personnes nommées par décret.</p> <p>Pressions causées par la retraite anticipée d'un nombre important de membres du personnel.</p>	<p>-Communication des préoccupations relatives à la rémunération au ministre.</p> <p>-La Commission pourrait avoir besoin de fonds supplémentaires s'il y a des augmentations importantes de la rémunération.</p> <p>-Recrutement actif parmi les intervenants.</p> <p>-Demande d'une exemption à la règle des dix ans si cela est approprié.</p> <p>-La Commission devra chercher à remplacer le personnel si cela est nécessaire.</p>
2	Lieu de travail moderne	<ul style="list-style-type: none"> - Incidence sur l'efficacité organisationnelle et la capacité de répondre aux besoins. - Modernisation de la prestation des services. - Soutien pour la prise de décisions de haut niveau. 	<p>Mise en œuvre de stratégies liées à une gouvernance moderne et à l'efficacité, de même qu'à la prestation modernisée des services.</p>
3	Planification de la relève (personnel de soutien, agents des relations de travail et gestion)	<ul style="list-style-type: none"> - Faire des rajustements du côté des ressources humaines pour répondre aux demandes opérationnelles continues et futures. Cela s'applique aux ETP et aux employés nommés par décret. - Désigner des candidats pour doter des postes qui deviendront vacants; mettre l'accent sur les besoins clés en ce qui a trait aux RH et aux activités. - Assurer une transition sans heurt et une prestation des services moderne et durable. 	<p>-Continuer de mettre en œuvre des stratégies de planification de la relève.</p> <p>-Embaucher dans une optique à long terme.</p> <p>-Étendre, dans la mesure du possible, les stratégies de recrutement de stages aux diplômés d'universités et de collègues, aux étudiants de programmes d'éducation coopérative et aux cabinets d'avocats.</p> <p>Créer d'autres possibilités de carrière et de perfectionnement professionnel pour assurer la croissance personnelle, le maintien en poste et l'avancement du personnel interne.</p> <p>La planification de la relève des personnes nommées par décret se poursuit en 2019-2020.</p>
4	Participation des employés Formation Récompenses et prix Diversité, leadership équitable et accessibilité	<p>- Promouvoir les buts et objectifs organisationnels en matière de RH pour établir un effectif souple disposant de la formation requise; améliorer le moral des employés et le maintien en poste; faire participer le personnel à diverses activités, motiver celui-ci et veiller à la croissance organisationnelle moderne.</p>	<p>-Encourager la participation du personnel : possibilités de perfectionnement, appels à des déclarations d'intérêt, possibilités d'observation au poste de travail, affectations conjointes et détachements.</p> <p>-Promouvoir les possibilités de formation et d'apprentissage à l'intention du personnel et des chefs de service dans les limites du budget :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Diversité et leadership équitable (ii) Éthique et conflits d'intérêts (iii) Accessibilité <p>-Tenir des événements officiels de récompense et de remise de prix à l'intention du personnel à la fin de l'année. Donner une promotion aux candidats aux prix GEM du ministère, là où il y a lieu.</p>

Technologie de l'information/Plan de mise en œuvre 2019 - 2022

La Commission des relations de travail de l'Ontario continuera de faire progresser sa stratégie en matière d'information et de technologie de l'information en vue d'améliorer son efficacité opérationnelle et la prestation de ses services. La Commission a récemment mis en place un nouveau système de dépôt électronique, vers la fin 2018; des améliorations et des changements seront vraisemblablement apportés par la suite, à mesure que de nouvelles technologies et options deviendront disponibles, en tenant compte de l'expérience de la Commission et de ses clients, de même que de la rentabilité et de l'accessibilité.

Priorité indiquée	Initiatives	Contribution aux activités clés	Planification de la Commission	
			Initiatives en cours/planification (2019-2022)	Plan pour 2019-2020
1	Dépôt électronique	(i) Amélioration de l'efficacité opérationnelle; (ii) Simplification de l'accès aux services; (iii) Facilitation de l'accès pour le public.	À la fin de 2018, plus de 90 formulaires ont été modernisés et convertis en format électronique, en anglais et en français. Il est désormais possible de déposer en ligne des formulaires, des observations et des pièces jointes, et de payer les frais de grief par le Service CCPay. Le dépôt électronique exigera des mises à jour en cas de modifications législatives ou de mise à niveau.	Amélioration des formulaires si nécessaire ou modification et élaboration de nouveaux formulaires en cas de modifications législatives.
2	Modernisation du site Web	(i) Amélioration de l'efficacité opérationnelle; (ii) Amélioration de l'accès régional aux services; (iii) Conformité aux exigences de la LAPHO afin de se mettre en conformité aux exigences WCAG 2.0 d'ici 2021.	Le projet de modernisation du site Web commencera au début de 2019.	La modernisation du site Web comprendra le dépôt électronique, la diffusion de communiqués de presse, les archives ainsi que les renseignements servant à la communication. Conformité aux exigences de la LAPHO.
3	Système de gestion des cas – améliorations/corrections	(i) Amélioration de l'efficacité opérationnelle et du flux de travail.	Les changements apportés à la plateforme MOCHA rendront l'utilisation plus facile pour les clients et amélioreront la disponibilité du programme.	Des changements seront mis en œuvre pour améliorer la capacité opérationnelle du système de gestion des cas MOCHA. D'autres changements seront apportés au besoin.
4	Accès direct aux données	Amélioration de l'efficacité de récupération des données à des fins de rapports et/ou statistiques.	Le GTI soumettra une ébauche de proposition à la CRTO pour examen.	La portée initiale du projet, la charte de projet et l'estimation seront élaborées en 2019-2020. Début possible du projet d'accès direct aux données, assujéti aux restrictions budgétaires.

ANNEXE A – SITUATION FINANCIÈRE : Commission des relations de travail de l’Ontario (CRTO) – 2019-20

EXERCICE 2019-2020 (000 \$)											
Programme/Région	ETP	Traitement et salaire	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Paiement de transferts	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	1,493.1	82.2	2,024.2		11,186.2		11,186.2
Total partiel du programme	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	1,493.1	82.2	2,024.2	-	11,186.2	0.0	11,186.2
Projet de TI de la CRTO							-		-		-
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	3,197.6	82.2	3,728.7	-	12,890.7	-	12,890.7
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0
Abonnements							-		-		22.0
Total du revenu		-	-	-	-	-	-	-	-	-	432.0

ANNEXE A – SITUATION FINANCIÈRE : CRTO 2020-2021

Total Revenue		-	-	-	-	-	-	-	-	-	464.0
---------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------

Exercice 2020-2021 (000 \$)											
Programme/Région	ETP	Traitement et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrement	TOTAL
Commission des relations de travail	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	1,490.7	82.2	2,021.8		11,183.8		11,183.8
Projet de TI de la CRTO							-		-		-
Total partiel du programme	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	1,490.7	82.2	2,021.8	-	11,183.8	-	11,183.8
Projet de TI de la CRTO											
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	3,195.2	82.2	3,726.3	-	12,888.3	-	12,888.3
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0

Exercice 2021-2022 (000 \$)											
Programme/Région	ETP	Traitement et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrement	TOTAL
Commission des relations de travail	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	1,490.7	82.2	2,021.8		11,183.8		11,183.8
Total partiel du programme	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	1,490.7	82.2	2,021.8	-	11,183.8	0.0	11,183.8
Compte de TI ministériel de la CRTO											
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	103.0	8,159.9	1,002.1	448.9	3,195.2	82.2	3,726.3	-	12,888.3	0.0	12,888.3
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0
Abonnements							-		-		20.0
Total du revenu		-	-	-	-	-	-	-	-	-	430.0

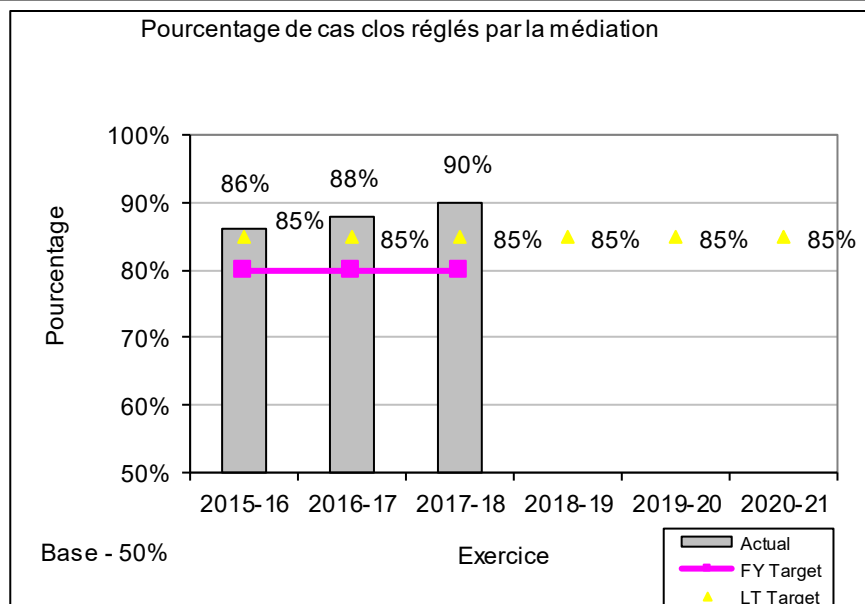
ANNEXE B – PLAFOND ETP : CRTO – 2019-22

Groupe de rémunération	2019-2020						2020-2021						2021-2022					
	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					0.0	1.0					1.0	0.0					1.0	0.0
SRC					0.0	30.0					30.0	0.0					30.0	0.0
Exclu					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
SEFPO					0.0	44.0					44.0	0.0					44.0	0.0
AEEGAPCO					0.0	7.0					7.0	0.0					7.0	0.0
PEGO					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
ALOC					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
OCAA (Exclu)					0.0	2.0					2.0	0.0					2.0	0.0
PSAT					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
AOPDPS					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
OPPA					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Personnel du ministère					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Employés par décret					0.0	19.0					19.0	0.0					19.0	0.0
À déterminer					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Étudiants					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0

*

Annexe C – Mesures du rendement (publiques) : CRTO – 2019-2022

Pourcentage de différends réglés à l'amiable, sans procédures litigieuses, lors d'une audience devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.



Réel

Cible de l'exercice

Cible à long terme

Contribution du ministère

► En tant que tribunal décisionnel indépendant et quasi judiciaire, la Commission des relations de travail de l'Ontario soutient l'établissement de conditions de travail sécuritaires, équitables et harmonieuses dans les lieux de travail de l'Ontario en réglant à l'amiable, par la médiation, au moins 80 à 85 % des différends en matière de relations de travail et d'emploi tranchés chaque année..

Que montre le graphique?

► Il y a des fluctuations mineures dans les tendances en matière de règlement à l'amiable sous l'influence de divers facteurs : la nature changeante et la complexité des différends, les cycles économiques, les initiatives législatives, la compétence élargie et les différents types de cas.

Engagements pour 2019-2022

► 80-85 % des différends réglés à l'amiable, sans procédures litigieuses, devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Cible à long terme

► Maintenir le pourcentage de 80 à 85 % des différends réglés à l'amiable, sans procédures litigieuses, devant la Commission.