



Ontario

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Président – Bernard Fishbein

Plan d'activités

2020 - 2023

Table des matières

Sommaire	1
Mandat et autorité législative.....	2
Aperçu des programmes et activités clés	3
Organigramme	6
État des lieux environnemental de la Commission.....	7
Mesures et cibles de rendement	11
Activités clés avec les groupes d'intervenants	12
Plan de communications.....	13
Annexe A – Données financières	14
Annexe B – Plafonnement des ETP	16
Annexe C – Mesures du rendement	18

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités 2020-2023

Sommaire

La Commission des relations de travail de l'Ontario (« la Commission » ou « CRTO ») continue de mériter sa réputation d'excellence et d'expertise. Elle œuvre sans cesse à améliorer ses services au public par un recours accru à la gestion des cas comme à d'autres moyens d'accès à des décisions juridictionnelles en matière de relations de travail, de même qu'à rendre ses décisions et à remplir son mandat législatif de façon encore plus prompte et opportune. En 2018, la Commission, dans le cadre de ses efforts pour rendre ses procédures plus accessibles, a mis en place un système électronique permettant désormais de procéder, en ligne, au dépôt de ses formulaires, modernisés à cette fin, et d'autres documents, de même qu'au paiement des frais afférents. Les améliorations se poursuivent au système électronique modernisé de gestion des cas, tel que requis pour garantir la prestation efficace de ses services, de même que pour renforcer la capacité de la Commission de rendre compte de son rendement. Sous réserve des restrictions budgétaires, la Commission compte mener à bien une initiative de modernisation de son site Web en 2019-2020, afin de mieux servir sa communauté et de se conformer, d'ici 2021, aux exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. La Commission a aussi commencé à tenir des votes par voie électronique en 2017-2018 et son personnel de médiation est désormais en majorité formé à fournir une assistance aux personnes qui participent à un vote de cette manière. Trente-sept votes se sont déjà déroulés avec succès. La Commission augmentera le recours au vote électronique dans les cas appropriés. Elle a par ailleurs entamé un examen de son recours aux vidéoconférences et se penche sur la question de savoir si elle pourrait mettre ses installations à la disposition d'autres organismes, en particulier le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, afin de garantir une prestation moderne, efficace et économique des services.

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 des droits de négociation collective dans le secteur de la construction, des requêtes relatives à une première convention collective et à des grèves ou lock-out 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 le secteur de la construction en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, les appels en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et les plaintes relevant de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* entendues par une seule vice-présidente ou un se, de même que la gestion accélérée des cas en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* ou encore 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-présidentes ou vice-présidents et des membres, selon les besoins. Elle continue aussi de nommer des arbitres à temps partiel qui résident à l'extérieur de Toronto et qui sont en mesure d'y tenir des audiences, afin de réduire ses frais de déplacement, de même que ceux des intervenants, et de se rendre plus accessible.

La Commission s'attend à ce que sa charge de travail demeure relativement élevée. Elle s'attend à recevoir en 2020, comme par le passé, y compris en 2019 jusqu'à ce jour, davantage de requêtes durant la période de négociations collectives dans le secteur de l'éducation. Les initiatives gouvernementales, par exemple, concernant notamment la réorganisation régionale ou des soins de santé, qui susciteraient des problèmes de représentation syndicale ou d'unité de négociation, pourraient aussi alourdir la charge de travail de la Commission. L'effet conjugué des restrictions placées par le gouvernement sur l'embauche de personnel à titre permanent ou à l'extérieur de la fonction publique de l'Ontario (FPO) et de l'alourdissement de la charge de travail de la Commission, par exemple un bond du nombre de requêtes qui lui sont présentées en application de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux*, soumet le fonctionnement de la Commission à des pressions croissantes. La Commission continuera, dans la mesure du possible, de surveiller et d'examiner tant ses niveaux de dotation en personnel que l'affectation de ses ressources. Les taux de rémunération en vigueur entravent toujours la capacité de la Commission d'attirer et de retenir des arbitres d'expérience, tandis que des retards au niveau de la nomination d'arbitres ou le refus de reconduire des arbitres dans leurs fonctions se ressentent sur les délais de règlement des cas. Situation sans précédent, des personnes qualifiées, dont les noms auraient autrement été mis de l'avant pour des nominations, ont retiré leurs candidatures avant que leur nomination n'ait pu être recommandée ou confirmée. Enfin, suite à l'adoption de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* et aux instances judiciaires connexes qui l'ont précédée, la Commission a jusqu'à ce jour en 2019 reçu de nombreuses demandes (environ 43 en tout) d'accès à ses dossiers et de copies de documents que ceux-ci contiennent. Toujours en 2019, la Commission a publié ses Procédures d'accès aux documents et aux pièces justificatives des dossiers d'arbitrage, qui pourraient déjà être sujettes à révision. Les demandes d'accès ont émané de parties à une instance, des médias, d'une variété d'organismes, de juristes n'ayant aucun intérêt direct dans les instances devant la Commission et de membres du public. Les documents demandés ont inclus des documents contenus dans des dossiers d'instances en cours d'audition par une vice-présidente ou un vice-président, des dossiers d'instances suspendues ou des dossiers fermés. Ces dossiers sont souvent complexes et peuvent se composer de centaines de pages, sinon même de plusieurs cartons de documents, et ils doivent être passés en revue soit par l'avocat de la Commission, soit par une vice-présidente ou un vice-président. La plupart du temps, les parties à une instance sont avisées d'une demande d'accès et invitées à faire des observations, lesquelles doivent elles aussi être passées en revue. La Commission n'est pas habilitée à exiger des frais en rapport avec ces demandes, par exemple pour l'impression de copies. Il convient de noter que ces nouvelles circonstances exercent des pressions sur les ressources de la Commission. Début 2000, la Commission compte examiner la nature et les tendances des demandes, de même que ses propres procédures et ses investissements en temps et en ressources s'y rapportant, en vue d'explorer les moyens d'atténuer ces nouvelles pressions. Il se peut qu'elle ait besoin de ressources additionnelles.

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 elle 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*. Elle 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 le personnel enseignant et autre du domaine de l'éducation (actuellement aux prises avec des négociations collectives délicates et contestées), 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. Elle 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. Ses 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 des conflits qui sont de son ressort, qu'il s'agisse de grèves ou de lock-out, de griefs dans le secteur 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, et donc le respect, des décisions de la Commission jouent un rôle crucial dans tout ce qui précède. Les intervenants, dont la Couronne, tout comme 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 légalement tenue de rapidement inscrire au rôle certaines affaires, comme des griefs dans le secteur de la construction et des arbitrages de première convention collective. D'autres affaires urgentes, comme des grèves ou lock-out illicites, sont inscrites au rôle dans un délai d'un ou deux jours. Les votes 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 enseignantes et enseignants de la province, la Commission se prononce en quelques semaines sur certaines questions, comme celle de savoir si une négociation doit avoir lieu à l'échelle provinciale ou locale. 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.

Aperçu des programmes et activités clés

Les activités clés de la Commission sont la médiation et l'arbitrage, et 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, à savoir 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-présidentes et vice-présidents, avocats de profession, sont nommés à la Commission pour y appliquer leurs connaissances spécialisées aux questions relevant du droit de l'emploi et du droit du travail et ainsi trancher les cas dont ils sont saisis. La Commission est un organisme quasi judiciaire qui doit tenir des audiences conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale. Elle s'efforce de maintenir ses procédures informelles, promptes et équitables et d'éviter qu'elles ne soient trop techniques ou légalistes. Les membres de la Commission sont nommés pour siéger à des audiences dans le cadre d'un système tripartite. Forts de leur expérience antérieure, et notamment de leur participation à des négociations collectives dans une variété de secteurs, les membres de la Commission font bénéficier celle-ci de leurs connaissances particulières des questions et problèmes en matière de relations de travail qui concernent les employeurs et les membres des syndicats.

La Commission possède la compétence exclusive d'exercer le pouvoir qui lui est conféré pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont elle est saisie. Ses décisions sont sans appel, les dispositions privatives et relatives au caractère définitif de ses décisions que contiennent la LRT et d'autres lois ayant par ailleurs pour objectif de limiter l'étendue de toute éventuelle 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. Ses médiateurs sont chargés de soumettre à la médiation tous les cas dont elle est saisie. En plus de tenter de régler les cas à l'amiable, les médiateurs évitent des procédures litigieuses inutiles en aidant les parties à cerner leurs différends et à simplifier les dossiers et ils accélèrent le traitement des questions pour lesquelles une telle procédure s'avère inévitable.

Prestation de services administratifs et décisionnels à d'autres tribunaux décisionnels (par l'intermédiaire de nominations conjointes) : La CRTO 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 particulières et spécifiques de chaque organisme ou tribunal visé. En outre, les vice-présidentes et vice-présidents de la Commission sont parfois 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 plusieurs écoles, puis de fournir des conseils au gouvernement en conséquence. Elle reçoit un soutien administratif de la part de la CRTO. 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. Il est fort possible qu'en raison de la nature tumultueuse des négociations en cours aux termes de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, la Commission des relations de travail en éducation soit appelée à intervenir (même à répétition) en 2020.

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 est seul compétent pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont il est saisi. Les décisions du Tribunal sont définitives à toutes fins. La CRTO fournit un soutien administratif au Tribunal de l'équité salariale. L'actuel président du Tribunal de l'équité salariale est un vice-président de la CRTO, tandis que deux vice-présidents et quatre membres du Tribunal sont conjointement nommés à celui-ci et à la CRTO, où leur nomination est à temps partiel. D'autres personnes sont l'objet de nominations conjointes au Tribunal et au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT). On s'attend à ce que d'autres vacances soient comblées par l'intermédiaire de nominations conjointes similaires.

Prestation de services : Un système électronique de gestion des cas aide la Commission à atteindre l'objectif de fournir des solutions rapides et économiques aux parties. La Commission continue d'améliorer ce système, tant par souci d'efficacité au niveau de la prestation de ses services que pour pouvoir mieux mesurer son rendement.

Elle a finalisé une vaste initiative permettant désormais le dépôt électronique des formulaires, observations et pièces jointes, tant les siens que ceux du Tribunal de l'équité salariale (TES), de même que le paiement en ligne des frais pour des griefs dans le secteur 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 cette initiative. 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. Des modifications législatives ou autres ont souvent pour corollaire l'obligation de revoir les formulaires électroniques accessibles sur un site central géré par Services communs Ontario et des frais sont facturés à la Commission pour ces révisions.

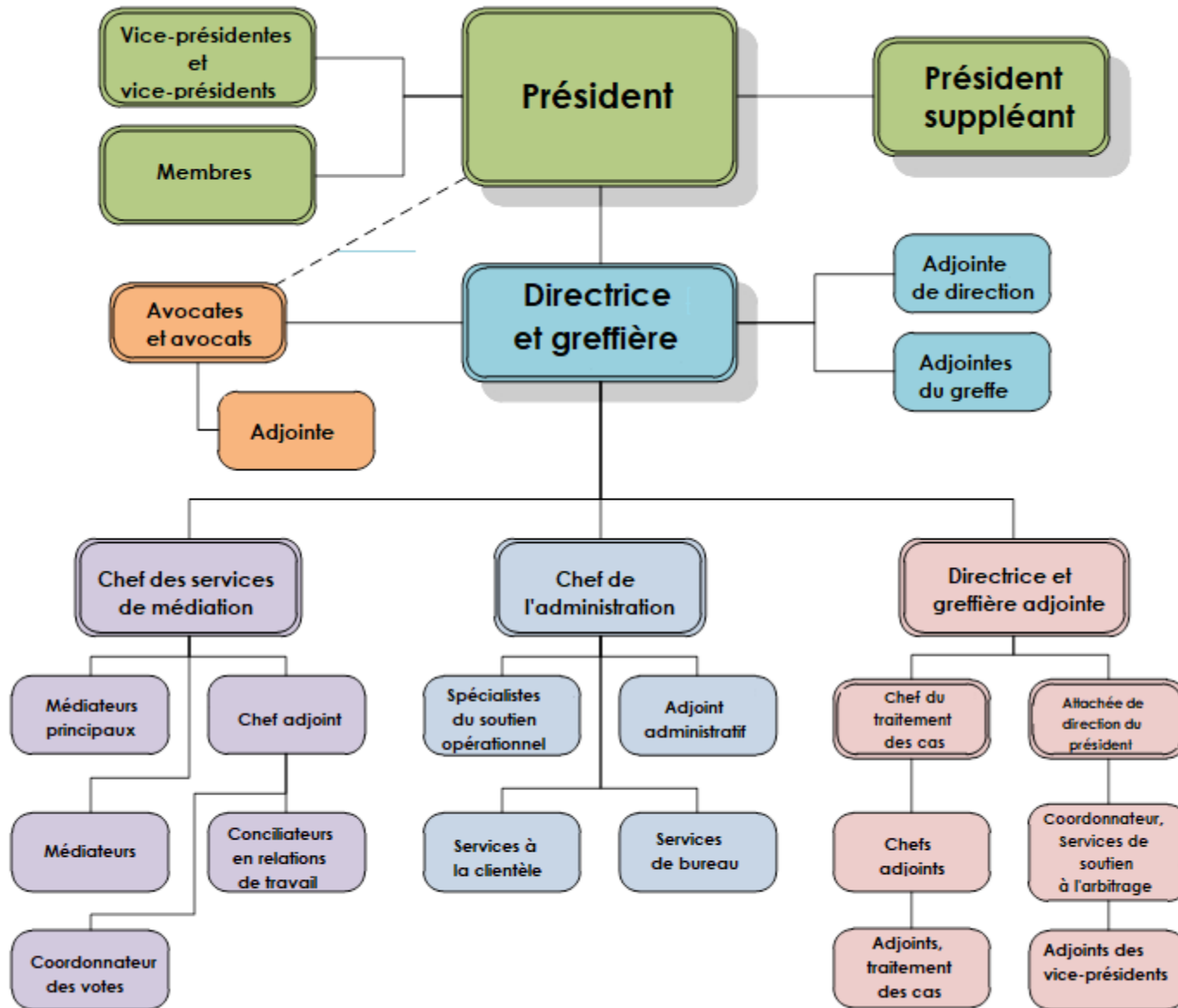
La Commission tient des votes d'employés dans le cadre de requêtes en accréditation et en révocation des droits de négociation, d'offres finales et de requêtes relevant de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. En 2017-2018, la Commission a commencé 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 votes dans de brefs délais de réaliser des économies. À ce jour, 37 votes se sont déroulés avec succès de cette façon. Le personnel de médiation de la Commission a désormais été formé pour assurer les services d'assistance technique dont les personnes participant à un vote électronique pourraient avoir besoin et il s'en chargera dans la plupart des cas. La Commission continuera d'organiser des votes électroniques et étudiera les moyens d'augmenter le recours à ce mode de vote, lorsqu'il y a lieu.

La Commission a entrepris une initiative de modernisation de son site Web, afin de mieux servir sa communauté et de se conformer aux exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario d'ici 2021*. Cette modernisation devrait s'achever durant l'exercice 2019-2020.

La Commission a par ailleurs commencé à se pencher sur son recours aux vidéoconférences, pour lesquelles elle a jusqu'ici utilisé Skype. Elle n'a à cet égard pas obtenu la participation générale ni le succès qu'elle aurait espéré. Ainsi, la Commission est en pourparlers avec d'autres organismes, et en particulier le TASPAAAT, au sujet de la possibilité de mettre ses installations à leur disposition, afin de garantir une prestation moderne, efficace et économique des services.

Enfin, la Commission collabore avec le Groupement de l'information et de la technologie de l'information pour le travail au transfert de son actuelle solution Sharepoint d'un environnement Sharepoint 2010 à site unique (avec cinq collections de données) à un environnement Sharepoint en ligne. La gestion de l'ensemble des cas se fera par la suite au site initial et la complexité actuelle des autorisations ponctuelles sera éliminée, comme le sera la nécessité d'utiliser une application externe pour télécharger des fichiers.

Commission de relations de travail de l'Ontario Organigramme



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 peuvent, selon le cas, soit 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, soit rendre des décisions et donner des directives pour éliminer certaines questions dans l'espoir d'accélérer le déroulement des audiences.

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 le secteur 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. En outre, la Commission continuera de faire participer les médiateurs aux premières étapes des différends relatifs à la compétence touchant le secteur de la construction, dans le souci de réduire la durée des audiences.

Trente-sept votes électroniques ont été tenus, avec succès, depuis l'instauration de ce processus en 2017-2018. La Commission est allée au-devant de sa communauté par l'entremise d'un document de consultation et de questions sur le vote électronique en 2019-2020 et elle publiera un bulletin d'information ou un avis de pratique s'y rapportant sur son site Web. Elle déterminera s'il y a d'autres occasions à l'avenir de tenir ce type de votes, dans l'optique de les multiplier.

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-out illicites. De même, la Commission continuera de recourir à diverses méthodes de gestion des cas pour traiter les appels en matière de normes d'emploi et les griefs dans le secteur de la construction, qui représentent une grande partie de sa charge de travail.

La nécessité croissante de cerner les besoins diversifiés de ses groupes de clients et d'y répondre, de même que de fournir l'ensemble de ses services de manière accessible, continue d'exercer des pressions sur la Commission et reste l'une de ses priorités. La Commission compte mener à bien une initiative de modernisation de son site Web en 2019-2020, sachant qu'elle doit se conformer aux exigences de la LAPHO d'ici 2021. Elle a récemment revu tous ses formulaires et permis à ses intervenants de les déposer par voie électronique. Les coûts de la transformation des TI se

sont avérés très élevés par le passé et ils demeureront une source de dépenses importantes pour la Commission, étant donné qu'ils sont financés à partir de son budget.

La Commission doit répondre dans les délais impartis à toute modification apportée à l'une ou l'autre des plus de 20 lois dont elle tire sa compétence ou à l'ajout d'une nouvelle compétence. Cette obligation ajoute aux pressions qui s'exercent sur la Commission sur le plan du temps et des efforts requis, car elle doit en outre créer de nouveaux processus, formulaires et Règles de procédure, dans les limites de ses ressources disponibles, et notamment assumer les frais additionnels liés à la modification des formulaires électroniques, laquelle exige une intervention de la part de Services communs Ontario.

La charge de travail de la Commission se composant de requêtes en révision judiciaire et de motions ou appels connexes est en hausse d'environ 25 % ces cinq dernières années. Il arrive que les personnes à l'origine d'une telle requête se représentent elles-mêmes. Si le volume des requêtes en révision s'est accru, leur taux de succès, lui, n'a pas changé. Cette hausse exerce une pression notable sur les ressources de la Commission, vu que ses avocates et avocats doivent absorber le travail juridique de longue haleine s'y rapportant.

Enfin, à la suite de l'adoption de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* et aux instances judiciaires connexes qui l'ont précédée, la Commission a jusqu'à ce jour en 2019 reçu de nombreuses demandes (environ 43 en tout) d'accès à ses dossiers et de copies de documents contenus dans ces dossiers. Toujours en 2019, la Commission a publié ses Procédures d'accès aux documents et aux pièces justificatives des dossiers d'arbitrage, qui pourraient déjà être sujettes à révision vu l'évolution de la jurisprudence de la Commission en regard de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* et la hausse du nombre de demandes. Les demandes d'accès ont émané de parties à une instance, des médias, d'une variété d'organismes, de juristes n'ayant aucun intérêt direct dans les instances devant la Commission et de membres du public. Les documents demandés ont inclus des documents contenus dans des dossiers d'instances en cours d'audition par une vice-présidente ou un vice-président, des dossiers d'instances suspendues ou des dossiers fermés qui sont remontés à 2002. Ces dossiers sont souvent complexes et peuvent se composer de centaines de pages, sinon même de plusieurs cartons de documents, et ils doivent être passés en revue soit par l'avocat de la Commission, soit par une vice-présidente ou un vice-président. La plupart du temps, les parties à une instance sont avisées d'une demande d'accès et invitées à faire des observations, lesquelles doivent elles aussi être passées en revue. La Commission n'est pas habilitée à exiger des frais en rapport avec ces demandes, par exemple pour l'impression de copies. Il convient de noter que ces nouvelles circonstances exercent des pressions sur les ressources de la Commission, compte tenu de la charge de travail accrue qui s'ensuit et du temps qu'il faut y consacrer. Début 2000, la Commission compte examiner la nature et les tendances des demandes, de même que ses propres procédures et ses investissements en temps et en ressources s'y rapportant, en vue d'explorer les moyens d'atténuer ces nouvelles pressions. Il se peut qu'elle ait besoin de ressources additionnelles.

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 de 2000 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. Elle 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, en 2018-2019, la Commission a enregistré une augmentation de 12 % des requêtes dont elle était saisie. 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, notamment liée aux requêtes en révision judiciaire, les difficultés continues à pourvoir les postes d'arbitres ou les retards de nomination, le nombre de retraites anticipées parmi le personnel de la Commission avec les pertes de postes qui en découlent, les restrictions sur l'embauche de personnel à titre permanent ou à l'extérieur, les nouvelles dispositions de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* concernant l'accès du public aux dossiers de la Commission et les restrictions budgétaires sont autant de pressions qui s'exercent sur les ressources de la Commission : celle-ci pourrait avoir besoin de ressources additionnelles pour gérer le nombre accru de demandes d'accès à ses dossiers et documents par le public en application de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux*.

Les personnes nommées à la vice-présidence de la Commission touchent des salaires qui sont de moins en moins intéressants par rapport à ceux offerts dans le secteur privé. La Commission et certains de ses intervenants souhaitent, voire exigent, que ces personnes, invariablement avocates ou avocats, aient exercé pendant un certain nombre d'années et ainsi acquis une certaine expérience et expertise. Pourtant, les taux de rémunération offerts à ces vice-présidentes et vice-présidents sont nettement inférieurs à ceux tant de leurs collègues du secteur privé ayant une expérience semblable qui représentent des clients devant la Commission que des avocates et avocats de la Commission, qui sont payés au taux d'avocats de la Couronne. Ainsi, les avocates et avocats engagés pour conseiller les vice-présidentes et vice-présidents et les aider à rédiger des décisions sont considérablement mieux payés. Cette situation a aussi mis fin à la pratique de longue date qui consistait à nommer des avocates et avocats de la Commission (ou à les promouvoir) à une vice-présidence, ce qui aggrave les problèmes de recrutement. En outre, les personnes nommées à la vice-présidence de la Commission touchent des salaires nettement inférieurs à ce qu'elles pourraient recevoir comme arbitres ou médiateurs privés, ce qui explique pourquoi elles ont été si nombreuses au fil du temps à quitter la Commission, chevronnées en matière d'arbitrage et de médiation, pour poursuivre une carrière plus lucrative dans le secteur privé. Ce n'est pas une coïncidence que les arbitres les plus populaires et recherchés de la province ont auparavant tous, ou presque, été vice-présidentes ou 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 différends tribunaux décisionnels auxquels la Directive s'applique, très peu de ces tribunaux, si ce n'est aucun, ont une charge de travail ou exigent des niveaux de compétences spécialisées comparables à ceux de la Commission ou traitent de domaines où les arbitres peuvent si facilement être attirés par des carrières plus lucratives dans le secteur privé.

La version mise à jour de cette directive du gouvernement maintient que les personnes nommées ne doivent pas l'être 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. De plus, de récentes modifications pourraient exiger du président ou de la présidente qu'il ou elle prouve l'échec d'autres méthodes

de recrutement avant d'envisager une exemption au plafonnement décennal. La Commission pourrait donc se voir contrainte de lancer des concours pour s'apercevoir ensuite que personne n'est disponible ou ne possède les compétences requises pour remplacer une vice-présidente ou un vice-président qui entend et tranche des cas en son nom depuis dix ans. Ceci ne fera qu'alourdir les investissements en temps et en argent requis pour cette procédure administrative et retarder les reconductions. 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. Lors de son dernier concours, qui a eu lieu en 2019, plusieurs personnes qualifiées ont retiré leur candidature avant que leur nomination ne puisse être recommandée, comme elle allait vraisemblablement l'être (ou même dans un cas, confirmée), et ce, pour des raisons variées. 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, et elle compte procéder de la sorte à nouveau. 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.

La Commission a récemment lancé une initiative visant à faire en sorte que ses vice-présidentes et vice-présidents puissent entendre et trancher des cas aussi bien liés au secteur de la construction que non. Jusqu'ici, les vice-présidentes et vice-présidents étaient en effet spécialisés soit dans le secteur de la construction, soit dans tout sauf celui-ci, mais la charge de travail de la Commission a changé au fil des années et les cas liés au secteur de la construction sont non seulement devenus plus nombreux, mais plus longs à traiter. Dans le cadre d'une autre initiative visant à moderniser les procédures de la Commission et l'utilisation de ses ressources, de même qu'à rendre plus efficaces et économiques le traitement et la mise au rôle des cas, la Commission a élaboré un programme qui prévoit la formation, au cours des deux prochaines années, de l'ensemble des vice-présidentes et vice-présidents, sans égard à leur habituelle affectation à des cas liés au secteur de la construction ou non, aux lois régissant les relations de travail dans ce secteur et à la tenue d'audiences dans ce domaine. Cette formation sera étalée dans le temps, afin qu'elle n'entrave pas les activités de la Commission.

La poursuite des activités de relève et de recrutement est nécessaire pour que la Commission demeure un organisme capable de fournir des services modernes, reflétant la diversité de l'Ontario, et qu'elle soit bien positionnée pour l'avenir. Bien qu'elles soient réduites en ce moment en raison des restrictions visant les dépenses et l'embauchage, les activités de formation, de perfectionnement et de sensibilisation demeurent prioritaires. La planification de la relève constitue une priorité pour la Commission et représentera une pression, si d'autres possibilités de retraite anticipée sont proposées au personnel sans qu'il soit possible de maintenir d'autres personnes en poste ou de combler les vacances que créent les départs. De nouvelles réductions du personnel entraveront considérablement la capacité de la Commission de maintenir ses niveaux de rendement antérieurs, notamment en matière de respect des délais prescrits, et de traiter les cas ou d'assurer des services de médiation de façon opportune et efficace.

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. 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, ceci se ressentira sur les ressources de la Commission. En 2019-2020, la Commission a entrepris une initiative 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 pourra créer de fortes pressions pour 2019-2020 et peut-être 2020-2021.

La Commission poursuit l'examen 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 de 2000 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 et ses interactions avec le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. À l'heure actuelle, la Commission partage une bibliothèque et des services d'impression et de messagerie avec le TASPAAAT. Un examen de ces arrangements et de leurs coûts a commencé à garantir qu'ils sont aussi efficaces et modernes que possible. La Commission a par ailleurs commencé à se pencher sur la possibilité d'une mise en commun d'installations avec d'autres organismes, et en particulier le TASPAAAT, pour la tenue de certaines audiences par voie de vidéoconférence.

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

Enfin, la Commission a récemment optimisé ses économies en éliminant quantité, voire l'intégralité, des lignes téléphoniques fixes dans ses bureaux. Par ailleurs, grâce à un recours accru à la technologie, et en particulier aux votes électroniques, la Commission espère réduire ses frais de déplacement et d'hébergement. Le personnel de médiation a désormais été formé à offrir, dans la plupart des cas, une assistance technique aux personnes qui participent à un vote électronique, ce qui réduit aussi les coûts.

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 ou une nouvelle loi, pourraient augmenter la charge de travail de la Commission 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>Prestation des services et activités.</p> <p>Gouvernance et responsabilisation</p> <p>Perception des intervenants et du public, réputation</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. 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> <p>Tentative de mieux communiquer avec les fonctionnaires du ministère et du gouvernement pour obtenir un meilleur préavis des modifications législatives.</p>

<p>Contrôle des dépenses</p>	<p>Prestation des services et activités.</p> <p>Perception des intervenants et du public, réputation</p> <p>Gouvernance et responsabilisation</p>	<p>Objectifs non réalisés quant aux économies administratives et opérationnelles escomptées; changements organisationnels futurs suspendus.</p> <p>Capacité compromise pour ce qui est d'attirer et de maintenir en poste des arbitres chevronnés forts de l'expertise voulue.</p> <p>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).</p> <p>Incapacité de mettre en œuvre des projets liés à la technologie de l'information.</p> <p>Incapacité de respecter les échéanciers prévus par la loi et de se conformer aux nouvelles exigences législatives.</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 de services, etc.</p> <p>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.</p> <p>Recherche de ressources supplémentaires, au besoin, en raison des modifications législatives ou de la charge de travail.</p>
<p>Nouvelles exigences technologiques</p>	<p>Prestation des services et activités.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Maximisation des technologies en place.</p> <p>Examen et modernisation des sites Web en tenant compte, entre autres, de la technologie courante et de facteurs tels que l'efficacité et la rentabilité.</p>

<p>Difficultés en ce qui a trait au recrutement et au maintien en poste de vice-présidentes ou vice-présidents.</p> <p>Incertitudes quant à la reconduction du mandat des personnes nommées qui ont atteint la fin de la période maximale de dix ans.</p> <p>Insuffisance des ressources humaines et délais d'embauchage.</p>	<p>Prestation des services et activités.</p>	<p>Répercussions néfastes sur les délais de règlement des cas s'il est impossible d'embaucher des personnes compétentes.</p> <p>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.</p> <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</p>	<p>La Commission recommandera de prolonger les mandats de presque tous – voire de tous – les vice-présidents chevronnés.</p> <p>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.</p> <p>Obtention de l'autorisation de remplacer le personnel qui prend sa retraite anticipée si nécessaire.</p>
---	--	--	--

Mesures et cibles de rendement

La CRTO a pour but d'offrir des services efficaces, équitables, accessibles et modernisés à tous égards, y compris en matière de traitement des cas, de médiation, de votes et d'arbitrage, et ce, d'une façon financièrement responsable. En plus de surveiller étroitement ses dossiers et procédures de façon interne, elle utilise des mesures et des cibles de rendement pour se concentrer sur ses résultats et en assurer le suivi. La Commission révisé ses mesures et cibles de rendement ou en crée de nouvelles en cas de modifications législatives ou de changement au niveau de ses activités. Elle publie ses résultats dans ses rapports annuels.

La Commission travaille à l'élaboration de mesures du rendement additionnelles, dont certaines pourront nécessiter des modifications de son système de gestion électronique des dossiers. Elle prévoit effectuer et améliorer une analyse plus poussée des données, et notamment un suivi plus détaillé des décisions, et il se peut qu'elle incorpore des mesures et résultats additionnels dans son rapport annuel pour 2019-2020 et dans de futurs plans d'activités.

Les mesures et cibles de rendement pour le plan d'activités 2020-2023 sont les suivantes :

1. Traitement efficace des cas
 - Dossiers ouverts dans les deux jours qui suivent le dépôt d'une requête, conformément aux Règles de procédure. Cible : 80 %
 - Avis de la Commission aux parties du dépôt d'une requête en l'espace de quatre jours, conformément aux règles de procédure (sauf pour les appels aux termes de la LNE). Cible : 80 %
2. Respect des délais légalement prescrits
 - Tenue de 90 % des votes d'accréditation en l'espace de 5 à 7 jours
 - Tenue de 95 % des votes d'accréditation en l'espace de 10 jours
 - Tenue d'au plus 5 % des votes d'accréditation en l'espace de plus de 10 jours
3. Cas réglés à l'amiable, par voie de médiation
 - Règlement de 80 à 85 % des cas, sans procédure litigieuse
 - Cas relatifs à la LRT : 85 %
 - Cas relatifs à la LNE (appels) : 75 %
 - LSST (appels) : 75 %
 - LSST (plaintes pour représailles) 75 %
4. Arbitrage juste et raisonnable
 - Confirmation de 90 à 100 % des décisions de la Commission à l'issue d'une révision judiciaire
5. Responsabilité financière
 - Cible : Écart inférieur à 2 % en fin d'exercice entre l'allocation budgétaire et les dépenses

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 de récents diplômés (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 (ALRA)
Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC)
Institut canadien d'administration de la justice (ICAJ)
Society of Ontario Adjudicators and Regulators
Association du Barreau de l'Ontario
Barreau de l'Ontario
Divers fournisseurs privés de formation juridique permanente
Différentes conférences et réunions d'intervenants

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 se poursuivent et devraient s'achever en 2019-2020. 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.

ANNEXE B – PLAFONNEMENT DES ÉQUIVALENTS À TEMPS PLEIN (ETP) DE LA CRTO POUR 2020-2023

Groupe de rémunération	2020-2021						2021-2022						2022-2023					
	Personnel régulier		Contractuels		Total		Personnel régulier		Contractuels		Total		Personnel régulier		Contractuels		Total	
	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées	ETP	Vacances provisionnées
Cadres supérieurs/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
Exclus					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
Association des avocats de la Couronne					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Ontario Crown Attorneys' Association (exclus)					0,0	2,0					2,0	0,0					2,0	0,0
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Administration des écoles provinciales					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Association of Ontario Physicians and Dentists in the Ontario Public Service					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Association de la Police provinciale de l'Ontario					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Personnel ministériel					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Nominations 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
Total	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	103,0	0,0	0,0	0,0	0,0	103,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	103,0	0,0

TOTAL, vacances provisionnées comprises 103,00

TOTAL, vacances provisionnées comprises 103,00

TOTAL, vacances provisionnées comprises 103,00