



COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités

2022-2025

Président – Bernard Fishbein

Table des matières

Sommaire	1
Mandat et autorité législative.....	3
Aperçu des programmes et activités clés	4
Organigramme	8
État des lieux environnemental de la Commission.....	9
Mesures et cibles de rendement	14
Activités clés avec les groupes d'intervenants	16
Plan de communications.....	17
Annexe A – Base de planification préliminaire pluriannuelle de la Commission	18

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités 2022-2025

Sommaire

La Commission des relations de travail de l'Ontario (« la Commission » ou « CRTO ») maintient sa réputation quant à l'excellence et à l'expertise. Elle œuvre sans cesse à améliorer ses services au public par un accès accru à la justice administrative dans le domaine des relations de travail, de même qu'à rendre ses décisions et à remplir son mandat législatif de façon encore plus prompte et opportune. À cette fin, au cours des dernières années, la Commission a mis en place des fonctions de dépôt électronique, y compris les paiements électroniques, et de vote électronique, et a modernisé son site Web, ce qui lui a permis de continuer à fonctionner pendant la pandémie. Des audiences et des séances de médiation tenues par vidéoconférence ont été lancées pendant la pandémie et devraient se poursuivre. Dans l'éventualité d'un important intérêt du public à assister à une audience, la Commission continuera à offrir un canal lui permettant de diffuser en direct les audiences, selon le cas. Cette nouvelle installation a été créée en réponse à la pandémie afin d'assurer un accès continu au public et, en même temps, de garantir que les audiences tenues par vidéoconférence puissent se poursuivre sans interruption. La Commission prévoit d'examiner la faisabilité de projets visant à moderniser ses salles d'audience et la mise au rôle des audiences accessibles au public. Elle en est aux premières étapes d'un projet visant à explorer l'utilisation potentielle de Power BI, qui offre des capacités interactives de veille stratégique, afin d'améliorer sa capacité à récupérer des données et à rendre compte de son rendement. Grâce aux améliorations technologiques récentes mentionnées ci-dessus et aux autres mesures adoptées, la Commission continuera de réagir rapidement à la pandémie de COVID-19 pour voir à l'accès continu aux services de justice administrative, notamment en ce qui touche un nombre important de cas urgents spécifiquement liés à la pandémie.

Jusqu'à maintenant, la Commission a continué ses activités dans le contexte de la pandémie, et les audiences, les séances de médiation et les votes se sont poursuivis par voie électronique. En mars 2020, la Commission a appris que ses employés allaient devoir faire du télétravail. La Commission a informé sa communauté que le dépôt électronique de l'ensemble des demandes, des réponses, de la correspondance et d'autres documents serait désormais obligatoire, que les votes se tiendraient uniquement par voie électronique et que les audiences seraient tenues par vidéoconférence ou téléconférence, selon le cas. En outre, les séances de médiation auraient lieu par vidéoconférence, par téléphone ou par courriel. Les installations de la Commission comportent l'équipement nécessaire en vue de la tenue d'un nombre limité d'audiences et de séances de médiation en personne, et/ou du retour de membres du personnel, là où cela conviendrait ou serait nécessaire. Un retour progressif au bureau a commencé conformément à la directive sur la sécurité au travail dans le contexte de la COVID-19, mais il a récemment été suspendu jusqu'à la fin de mars 2022. Des protocoles, politiques et bilans ont été transmis à la communauté ainsi qu'à tout le personnel de la Commission et aux arbitres. La possibilité de réaliser des audiences en personne sur demande a été revue à quelques reprises

depuis le début de la pandémie, au fil de l'évolution de la situation. À l'heure actuelle, aucune audience en personne n'a lieu, sauf dans les cas où l'on arrive à montrer qu'il s'agit de circonstances tout à fait exceptionnelles. La Commission continuera de composer avec les nouvelles difficultés de même qu'avec les changements dans les conditions découlant de la pandémie en élaborant de nouveaux processus et formulaires et en transmettant régulièrement des bilans à sa communauté, à son personnel et à ses arbitres. La Commission continuera à surveiller les orientations en matière de santé publique.

La Commission a été confrontée à des difficultés causées par la pandémie presque chaque jour, puis chaque semaine, ce qui a fait en sorte qu'elle a dû apporter à ses politiques et processus de nombreux changements qu'il était impossible de prévoir. Beaucoup d'étapes et de processus supplémentaires sont requis pour le télétravail et pour la tenue d'audiences, de séances de médiation et de votes par voie électronique. Cette situation devrait se poursuivre dans un avenir prévisible. À ce jour, les efforts de la Commission lui ont permis d'éviter un arriéré. On a gardé comme objectif de respecter toutes les mesures de rendement; cependant, les défis présentés par la pandémie, ainsi que la nature et le contenu changeants des requêtes déposées devant la Commission au cours de l'année peuvent avoir des répercussions sur l'atteinte de cet objectif. En raison de cette pandémie que l'on n'aurait pu prévoir, il est possible que l'on ne parvienne pas à atteindre certains des objectifs de rendement, même que l'on n'atteigne aucun d'entre eux, et ce, pour 2021-2022 au minimum.

Les politiques de la Commission continueront d'améliorer la gestion des cas, notamment en prévoyant des audiences accélérées pour divers dossiers, y compris en ce qui touche les requêtes en accréditation et les requêtes en révocation des droits de négociation dans l'industrie de la construction, les requêtes relatives à la première convention collective et à des grèves ou à des lock-out illicites, les vidéoconférences et les 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* (LRT), les appels en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et les plaintes relevant de la LSST dont se charge 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 continuera de s'employer activement à recruter et à nommer des vice-présidents et des membres, selon les besoins.

En raison de la pandémie, la Commission s'attend à enregistrer, pour 2021-2022 et 2022-2023, un nombre de cas plus faible que pendant l'exercice précédent. Toutefois, étant donné la nature des cas, parmi lesquels il y a eu de nombreuses affaires urgentes et liées à la COVID-19, et puisqu'il s'est révélé plus complexe qu'en circonstances normales de traiter les cas et de mener les séances de médiation et les audiences à distance, l'ampleur de la charge de travail a été la même, voire plus importante. Des responsabilités législatives ont été ajoutées récemment par la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* et la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*, et des modifications à la LNE et d'autres pourraient être ajoutées au champ de compétence de la Commission si de nouvelles lois ou de nouveaux règlements sont adoptés. La Commission peut s'attendre à ce que sa charge de travail revienne aux niveaux antérieurs une fois la pandémie terminée.

Un certain nombre de questions importantes en matière de travail et d'emploi relevant du champ de compétence de la Commission devraient être présentées à la Commission au cours de l'année prochaine :

- La Commission peut s'attendre à continuer de recevoir des requêtes liées à la COVID-19, y compris des contestations des politiques de vaccination en milieu de travail, des appels relatifs à la santé et à la sécurité et des requêtes pour repréaillies, des plaintes portant sur le devoir de juste représentation, des requêtes relatives à des grèves ou à des lock-out et des appels relevant de la LNE;
- La période ouverte de construction triennale, au cours de laquelle la Commission peut s'attendre à une augmentation des requêtes en accréditation et des requêtes en révocation des droits de négociation et des votes connexes, se déroulera du 1^{er} mars 2022 au 30 avril 2022, et les audiences et examens de cas connexes auront lieu dans les mois suivants;
- Les requêtes présentées en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* et les requêtes connexes présentées à la Commission en vertu de la LRT, découlant de la négociation collective dans le secteur de l'éducation à compter du printemps 2022;
- Les négociations collectives et la négociation d'ententes de services essentiels en vertu de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, qui devraient également débiter de façon imminente, peuvent donner lieu à de nombreuses requêtes auprès de la Commission et aux médiations et audiences qui en découlent, y compris la nécessité de déterminer les ententes de services essentiels et les différends connexes. La Commission aurait également compétence à l'égard des requêtes relatives à des grèves ou à des lock-out, des plaintes pour pratiques déloyales de travail en vertu de la LRT, des appels en vertu de la LSST et des plaintes pour repréaillies;
- On s'attend à ce que des requêtes soient présentées en raison du nouveau champ de compétence ajouté en vertu de la LNE, de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* et de la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*.

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 en raison du nombre et de la fréquence des requêtes qui lui sont présentées en application de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux*, continue d'engendrer des pressions quant au fonctionnement de la Commission. 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 demandes d'accès soumises en application de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* ont émané de parties à une instance, des médias, d'une gamme d'organismes, d'avocats et de membres du public. Parmi les documents demandés figurent des documents contenus dans des dossiers d'instances en cours d'audition par 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, voire de plusieurs cartons de documents, et ils doivent être passés en revue soit par l'avocat de la Commission, soit par 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. À l'heure actuelle, la Commission n'est pas habilitée à exiger des frais en rapport avec ces demandes. Elle prévoit toutefois d'envisager activement une proposition de frais. La Commission continue de surveiller ces pressions et de réviser ses processus internes ainsi que ses politiques, là où il lui est possible de le faire. 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 » ou « CRTO ») 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 la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT), L.O. 1995, chap. 1, 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), L.O. 2000, chap. 41, et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), L.R.O. 1990, chap. 0.1. 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, 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, 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, de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* et de la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*.

La Commission est un tribunal décisionnel indépendant qui rend des décisions fondées sur les preuves produites et les observations présentées par les 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, de même 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 encore 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 joue 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 et qualifiés s'occupent des cas les plus importants et urgents, si le règlement des questions en litige est susceptible d'avoir des conséquences importantes sur un grand nombre de citoyens et d'entreprises de l'Ontario, notamment lorsqu'il s'agit de grèves des services de transport en commun, des enseignants ou du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), de même que d'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. Cette réalité est d'autant plus évidente dans le contexte de la pandémie.

La Commission est légalement tenue de rapidement inscrire au rôle certaines affaires en particulier, 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 habituellement tenus dans les cinq jours suivant le 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 sur certaines questions en quelques semaines, comme lorsqu'il s'agit 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 dans les cas qui concernent des ententes sur les services essentiels et instruire les affaires à cet égard. De plus, dans le contexte de la pandémie, il est possible que de nombreux cas liés à la COVID-19, comme les appels d'ordonnances émises par des inspecteurs en matière de santé et de sécurité, doivent être traités de manière urgente.

Aperçu des programmes et activités clés

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, 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 des droits 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 en vertu de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, des demandes de vente d'entreprises ou des demandes présentées par les employeurs concernés, certains cas de restructuration dans le secteur parapublic qui causent des différends entre des unités de négociation et des syndicats, 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 ainsi que les demandes de révision des avis de contravention en vertu de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* ont récemment été ajoutées à son champ de compétence.

Arbitrage – Les 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 peuvent être nommés pour siéger à certaines audiences dans le cadre d'un système tripartite. Forts de leur expérience antérieure, et

notamment de leur participation à des négociations collectives dans une gamme de secteurs, les membres de la Commission font bénéficier celle-ci de leurs connaissances particulières sur les 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 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 la plupart des 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 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. Voici des 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; services à la clientèle. Les arrangements pris en ce sens 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. On atteint les objectifs à ces égards tout en protégeant les connaissances particulières et spécifiques de chaque organisme ou tribunal visé.

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. Dans le passé, le président et trois vice-présidentes ou vice-présidents de la CRTO ont siégé également à la Commission des relations de travail en éducation. Actuellement, les postes de président et de président suppléant sont vacants en raison de l'expiration du mandat des titulaires précédents. En 2015, pour la première fois en plus de dix ans, la ministre de l'Éducation avait 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 avait ainsi rédigé un avis à l'intention de la ministre.

Tribunal de l'équité salariale : Par l'intermédiaire de la *Loi sur l'équité salariale*, on 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 également un vice-président de la CRTO, et deux membres du Tribunal siègent aussi à la CRTO.

Prestation de services

La Commission poursuit son travail visant à améliorer la prestation de services au public. Au cours des dernières années, la Commission a mis en place un système de dépôt électronique des formulaires, observations et pièces jointes ainsi qu'une fonction de paiement en ligne des frais en lien avec les griefs dans le secteur de la construction, rendant ainsi la Commission plus accessible au public et à ses intervenants. Plus de 90 formulaires, avis, bulletins d'information, guides et règles de la Commission en anglais et en français sont accessibles au public. En raison de modifications législatives ou autres, il est souvent nécessaire de revoir les formulaires électroniques accessibles sur un site central géré par Services communs de l'Ontario et des frais sont facturés à la Commission pour ces révisions.

La Commission a continué ses activités dans le contexte de la pandémie, et les audiences, les séances de médiation et les votes se sont poursuivis. Bien que le personnel était en télétravail, la Commission a été en mesure de poursuivre ses activités et de demeurer ouverte en utilisant exclusivement son système de dépôt électronique. En mars 2020, la Commission a appris que ses employés allaient devoir faire du télétravail. En raison de la pandémie, la Commission a annoncé que le dépôt électronique était obligatoire, que les votes se tiendraient uniquement par voie électronique et que les audiences seraient tenues par vidéoconférence ou téléconférence, selon le cas. Le courrier, le service de messagerie et la livraison par porteur ont été perturbés. En outre, la Commission a annoncé que les séances de médiation auraient désormais lieu par vidéoconférence, par téléphone ou par courriel. Il est prévu que cela se poursuive pendant un certain temps et sous réserve de l'évolution des conditions de la pandémie et des orientations en matière de santé publique. La politique de la Commission sur les audiences en personne a été révisée plusieurs fois à la lumière des conditions changeantes de la pandémie. À l'heure actuelle, aucune audience en personne n'a lieu, sauf dans les cas où l'on arrive à montrer qu'il s'agit de circonstances tout à fait exceptionnelles, et aucune n'a été demandée. Un retour progressif du personnel au travail dans les bureaux, en vertu de la Directive sur la sécurité au travail de la FPO dans le contexte de la COVID-19, a récemment été suspendu jusqu'à la fin mars 2022.

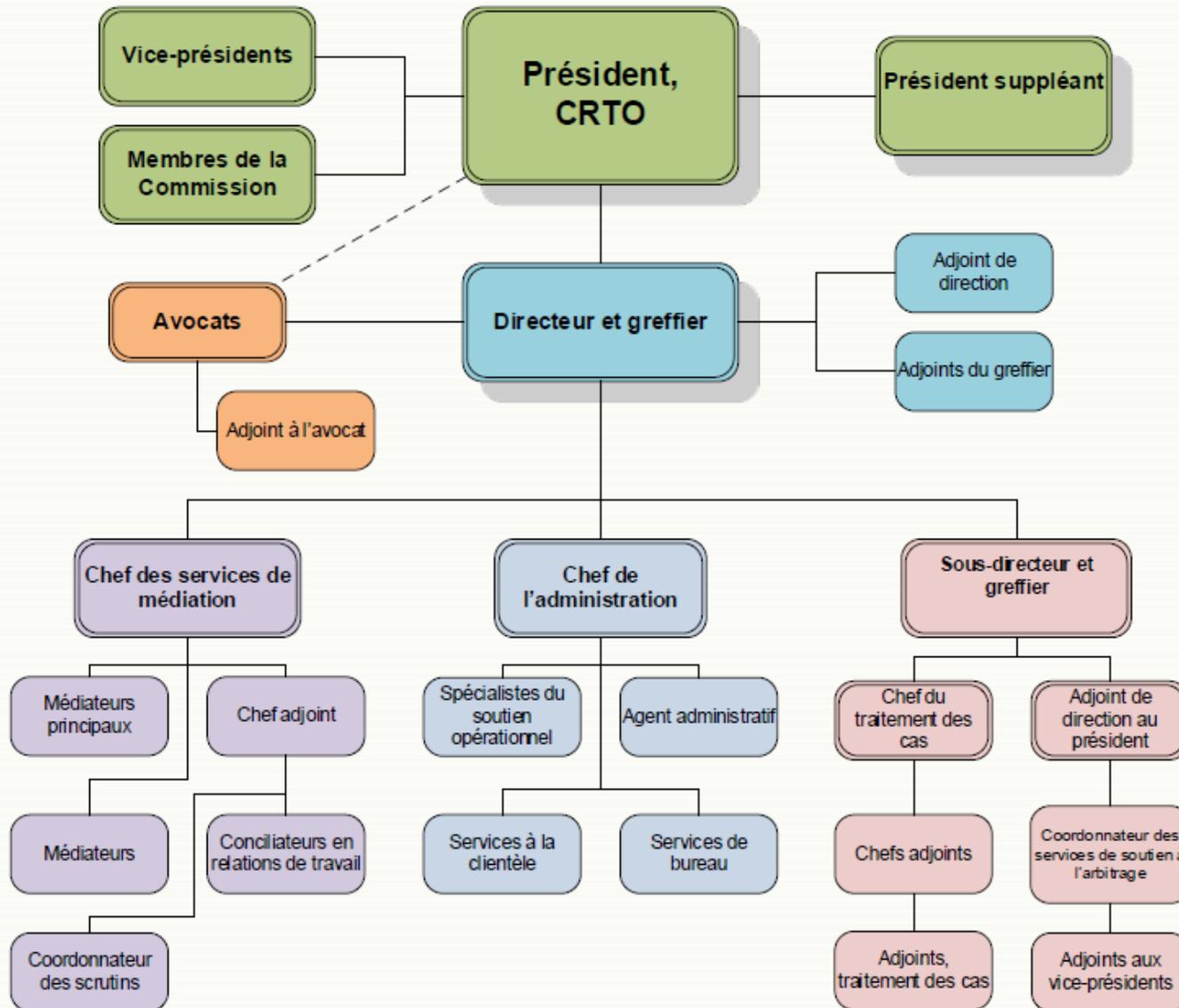
La Commission s'est assurée que ses installations comportent l'équipement nécessaire en vue de la tenue d'un nombre limité d'audiences et de séances de médiation en personne, et/ou du retour de membres du personnel, là où cela conviendrait ou serait nécessaire. Une évaluation a été réalisée par l'Association de santé et sécurité pour les services publics, et on a fait l'acquisition des fournitures, des affiches et de l'équipement, dont l'équipement de protection individuelle (EPI), qui se révélaient nécessaires dans quelques salles d'audience et de médiation ainsi que sur les étages administratifs des installations de la Commission. Des protocoles et bilans ont été transmis à la communauté ainsi qu'à tout le personnel de la Commission et aux arbitres. Au cours de la pandémie, la Commission a su composer avec les nouvelles difficultés de même qu'avec les changements dans les conditions en élaborant de nouveaux processus et formulaires et en transmettant régulièrement des bilans à sa communauté, à son personnel et à ses arbitres, notamment en tenant des réunions supplémentaires avec son comité consultatif (intervenants du milieu juridique). Ces efforts devraient se poursuivre.

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 et de votes de grève relevant de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* et de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*. Au cours des dernières années, la Commission a commencé à tenir, dans certains cas, des votes électroniques qui donnent aux employés la possibilité de voter par téléphone ou en ligne, et ce, dans le but d'assouplir les pratiques, d'accroître l'accessibilité des services 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. Auparavant, tous les votes avaient été tenus en personne. Pendant la pandémie, la Commission s'appuie uniquement sur le vote électronique pour maintenir ces activités. Le personnel de médiation de la Commission a désormais été formé de manière à pouvoir offrir, dans la plupart des cas, les services d'assistance technique dont les personnes participant à un vote électronique pourraient avoir besoin, lorsque la dotation le permet. La Commission s'attend à continuer de tenir des votes par voie électronique après la pandémie, et ce, probablement dans une plus grande proportion qu'avant la pandémie, puisque les intervenants ont accepté ce système et qu'il a connu du succès depuis le début de la pandémie; elle continuera toutefois d'offrir des votes en personne selon les besoins.

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 continuera d'utiliser son système de gestion de cas et ses dossiers électroniques dans Sharepoint pendant la pandémie, puisque ses dossiers papier ne sont généralement pas accessibles aux employés en télétravail. La Commission continue de chercher des moyens d'améliorer ce système au besoin, tant par souci d'efficacité au chapitre de la prestation de ses services que pour pouvoir mieux évaluer son rendement. La Commission en est aux étapes initiales d'un projet visant à explorer l'utilisation potentielle de Power BI afin d'améliorer sa capacité à extraire des données et à rendre compte de son rendement.

La Commission a élaboré un formulaire de paiement électronique pour les audiences sur des griefs dans le secteur de la construction, qui continuera d'être utilisé, ainsi qu'un nouveau système pour l'assignation d'un témoin par voie électronique, tous deux en réponse à la pandémie. La Commission a aussi mis en place une fonction permettant de tenir des audiences « hybrides » pendant et après la pandémie, à savoir des audiences en personne dans le cadre desquelles une partie ou un témoin pourrait néanmoins participer par vidéoconférence. Un projet a également été lancé pour évaluer la faisabilité d'équiper les salles d'audience pour permettre la tenue d'audiences virtuelles et sans papier. Les audiences présentant un intérêt public important peuvent désormais être diffusées en direct par le personnel de la Commission lorsque cela est justifié, et cette pratique devrait se poursuivre afin d'éviter les perturbations aux audiences tenues par vidéoconférence tout en permettant les audiences publiques. Enfin, la Commission a lancé en décembre 2020 son site Web modernisé pour offrir au public un meilleur accès à ses services et renseignements.

Commission des 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 comprend une liste souple d'arbitres expérimentés qui peuvent, selon le cas, soit appliquer diverses options pour traiter les affaires, dont des consultations 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 en prévoyant d'accélérer le déroulement des audiences en conséquence.

La Commission continue de consulter la communauté 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, lequel 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, et ce, en vue de réduire la durée des audiences. La Commission continuera aussi de tenir des médiations et des audiences accélérées dans certains cas précis, notamment dans des cas de congédiement, d'ordonnances provisoires et de grèves ou lock-out illicites, et lorsqu'il s'agit de questions urgentes découlant de la pandémie. 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.

Depuis le début de la pandémie, les votes ont été tenus par voie électronique. Après la pandémie, la Commission s'attend à ce que le vote électronique soit utilisé plus souvent qu'avant celle-ci, puisque les intervenants ont accepté ce système et qu'il a connu du succès depuis le début de la pandémie; elle continuera toutefois d'offrir des votes en personne selon les besoins.

La nécessité croissante de cerner les besoins diversifiés de 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. En décembre 2020, la Commission a achevé un projet de modernisation de son site Web ayant notamment pour objectif d'en améliorer l'accessibilité, et elle a l'intention de procéder à un examen de ses services d'accueil pour s'assurer que les renvois et les renseignements relatifs au service à la clientèle sont à jour et inclusifs. Dans les dernières années, elle a revu tous ses formulaires et établi pour ses intervenants une fonction permettant de les déposer par voie électronique. Les coûts de la transformation des technologies de l'information 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 continuera aussi d'utiliser un canal récemment créé lui permettant de diffuser en direct les audiences lorsque les circonstances le justifient, par exemple lorsque les médias et le public s'intéressent à l'affaire en question, et elle a également mis en place une fonction permettant de tenir des audiences « hybrides », à savoir des audiences en personne dans le cadre desquelles une partie ou un témoin pourrait néanmoins participer par vidéoconférence. La Commission poursuit l'exploration de nouvelles technologies pour répondre aux besoins changeants de ses clients. À cette fin, elle a récemment lancé un projet visant à examiner la faisabilité de la modernisation des salles d'audience afin de permettre, par exemple, la tenue d'audiences à distance, hybrides et en personne sans avoir recours à des documents papier. Ce projet est en attente pendant que la Commission recrute pour pourvoir un poste vacant d'analyste de gestion. La Commission prévoit d'examiner les options pour remplacer les écrans désuets des salles d'audience et de médiation dans les halls de la Commission, ce qui permettra au public d'accéder plus facilement aux horaires des salles.

La Commission doit répondre dans les délais impartis à toute modification apportée à l'une ou l'autre des lois – il y en a plus de 20 – dont elle tire sa compétence ou à l'ajout d'une nouvelle compétence. Cette obligation peut se traduire par des pressions sur la Commission quant au temps et aux efforts requis s'il faut créer de nouveaux processus et formulaires ainsi que de nouvelles règles de procédure, de même que par des pressions supplémentaires sur ses ressources disponibles, dont des frais additionnels liés à la modification des formulaires électroniques, laquelle exige une intervention de la part de Services communs de l'Ontario.

On peut s'attendre à ce qu'une importante charge de travail se composant de requêtes en révision judiciaire, de motions et d'appels connexes, dont un certain nombre de plaideurs qui se représentent eux-mêmes, se poursuive. La charge de travail exerce une pression notable sur les ressources de la Commission, puisque ses 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 des instances judiciaires connexes qui l'ont précédée, la Commission a reçu de nombreuses demandes. Environ 39 demandes d'accès à ses dossiers et de copies de documents contenus dans ces dossiers ont été reçues à ce jour, depuis avril 2021. La Commission continuera d'apporter des révisions à ses procédures d'accès aux documents et aux pièces justificatives des dossiers d'arbitrage vu l'évolution de sa jurisprudence dans le contexte de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* et la hausse du nombre de demandes. Les demandes d'accès soumises ont émané de parties à une instance, des médias, d'une gamme d'organismes, d'avocats et de membres du public. Parmi les documents demandés figurent des documents contenus dans des dossiers d'instances en cours d'audition par 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, voire de plusieurs cartons de documents, et ils doivent être passés en revue soit par un avocat de la Commission, soit par 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.

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 LNE, 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*, *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* 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. 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 celle-ci à court préavis. L'augmentation des pressions exercées sur la Commission découlant de sa propre charge de travail, notamment en ce qui touche les requêtes en révision judiciaire, les difficultés continues au moment de pourvoir les postes d'arbitres, les retards de nomination ou l'omission de reconduire des mandats, les restrictions sur l'embauche de personnel à titre permanent ou à l'externe, les dispositions de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* concernant l'accès du public aux dossiers de la Commission ainsi que les restrictions au chapitre des dépenses sont autant de pressions qui s'exercent sur les ressources de la Commission. À l'heure actuelle, la Commission n'est pas habilitée à exiger des frais en rapport avec les demandes dans le contexte de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux*. Elle prévoit toutefois d'envisager activement une proposition de frais. Il convient de noter que les dispositions de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* 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. Elle pourrait avoir besoin de ressources additionnelles pour gérer le nombre accru de demandes d'accès à ses dossiers et documents par le public.

En raison de la pandémie, la Commission a dû transformer ses plateformes de prestation de services en personne en les faisant passer au format électronique. Pour réaliser cette transformation tout en répondant aux demandes de services des intervenants que sert la Commission, il a été nécessaire d'apporter d'importants changements sur les plans de la technologie et des procédures. Cette situation devrait se poursuivre dans un avenir prévisible. Tous les membres du personnel de la Commission et les employés nommés par décret ont reçu un ordinateur portable et/ou une connexion à un réseau privé virtuel (RPV) aux fins du télétravail. De nombreux membres du personnel ont aussi reçu un téléphone cellulaire pour pouvoir communiquer de façon efficace et sécuritaire avec les intervenants. Grâce à ces mesures, la Commission a été à même d'offrir tous ses services par voie électronique, d'éliminer les déplacements pendant une période où les cas de contamination liés à la pandémie étaient en hausse et de promouvoir la sécurité et le bien-être des membres du personnel et des gens qui avaient l'habitude de se rendre dans ses installations. Le système de paiement électronique des frais liés aux audiences pour griefs ainsi qu'un système pour l'assignation d'un témoin par voie électronique ont été élaborés pour remplacer les services fournis en personne. Les installations de la Commission ont été dotées de l'équipement nécessaire en vue de la tenue d'un nombre limité d'audiences et de séances de médiation en personne, et/ou du retour de membres du personnel, là où cela conviendrait ou serait nécessaire, et les dispositions sont réexaminées quand les directives en matière de santé publique sont mises à jour. Des protocoles, politiques et bilans ont été transmis à la communauté ainsi qu'à tout le personnel de la Commission et aux arbitres. Puisqu'on ne sait pas quand se terminera la pandémie, la Commission continuera de surveiller la situation. Elle avait commencé un retour progressif au travail pour le personnel à ce moment,

conformément à la directive de la FPO et du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui a récemment été suspendue jusqu'au 31 mars 2022. La Commission va continuer de voir à l'excellence des services qu'elle offre par voie électronique pour répondre aux divers besoins de ses intervenants, tout en surveillant les directives en matière de santé publique pour établir un moment approprié de réouverture progressive et/ou complète.

Les salaires des vice-présidents demeurent de moins en moins intéressants par rapport à ceux offerts dans le secteur privé. La Commission et, surtout, ses intervenants souhaitent que ces vice-présidents, tous des avocats, aient exercé pendant un certain nombre d'années et ainsi acquis l'expérience et l'expertise nécessaires. Pourtant, les premiers niveaux de salaire pour les vice-présidents 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 Couronne. 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. Le problème a été exacerbé par la fin de l'harmonisation traditionnelle entre les salaires des vice-présidents et ceux des cadres supérieurs, il y a quelques années. Le rajustement salarial précédemment transmis aux vice-présidents lorsque les cadres supérieurs recevaient une augmentation n'a plus lieu. En conséquence, les salaires des vice-présidents sont restés inchangés pendant un certain nombre d'années et l'écart entre les salaires s'est accru au point d'entraîner une disparité importante, le tout dans un contexte d'inflation croissante. 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.

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 et la règle des dix ans, qui entraînent la perte de l'expertise des vice-présidents principaux et se produisent dans le contexte du roulement fréquent des vice-présidents qui vont dans le secteur de l'arbitrage privé. Dans la version de cette directive du gouvernement, il est toujours prévu 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 exigent du président qu'il prouve que les autres méthodes de recrutement ont échoué avant d'envisager une exemption au plafonnement décennal. Cette exigence ne fait que retarder davantage les reconductions. Ainsi, l'augmentation de la charge de travail, les salaires peu élevés, les retards dans le traitement des candidatures recommandées, ainsi que l'insécurité de l'emploi liée aux limites imposées à la durée des mandats et le rejet des recommandations concernant le renouvellement des mandats des vice-présidents aboutissent 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. La Commission va continuer de demander la reconduction du mandat de ses vice-présidents principaux en invoquant des circonstances exceptionnelles. 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 pourraient avoir des répercussions importantes sur sa capacité de s'acquitter de ses engagements.

Dans le cadre d'une autre initiative visant à moderniser ses procédures 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 de formation de l'ensemble des vice-présidents, habituellement affectés ou non à des cas liés au secteur de la construction, aux lois régissant les relations de travail dans ce secteur et à la tenue d'audiences dans ce domaine. Cette formation devait être étalée dans le temps, afin qu'elle n'entrave pas les activités de la Commission. Toutefois, cette initiative est en suspens en raison des pressions que la pandémie exerce sur 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'embauche, les activités de formation, de perfectionnement et de sensibilisation demeurent prioritaires.

L'innovation et la modernisation des services demeureront une priorité. Le système de dépôt électronique permet de soumettre par voie électronique les formulaires, les pièces jointes et les frais connexes en anglais et en français et d'améliorer l'efficacité du traitement des dossiers. 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. Le site Web de la Commission a été récemment modernisé par son personnel afin de le rendre plus accessible. La Commission a mis en place une fonction permettant de tenir des audiences « hybrides » au cours desquelles l'une des parties ou l'un des témoins peut participer par vidéoconférence et elle est désormais en mesure de diffuser en direct les audiences lorsque les circonstances le justifient. Les étapes initiales d'un projet visant à explorer les possibilités offertes par Power BI pour accroître la capacité de la Commission à extraire des données et à créer des rapports ont commencé, ainsi qu'un projet de modernisation de ses salles d'audience. Elle continue également d'examiner ses processus internes dans le but de les moderniser et de les rendre plus efficaces. Au début de la pandémie, la Commission a été en mesure de passer immédiatement à des audiences et séances de médiation ainsi qu'à des votes tenus exclusivement par vidéoconférence. La Commission s'attend à continuer, après la pandémie, de voir une augmentation de l'utilisation de la vidéoconférence pour quelques audiences, votes et séances de médiation, ce qui pourrait réduire le temps de déplacement requis pour les médiateurs et les vice-présidents ainsi que pour les parties qui vivent à l'extérieur de Toronto.

La Commission soutient l'élaboration et 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. Elle dispose d'un groupe de travail sur la lutte contre le racisme, composé de membres du personnel et d'un directeur, qui se réunit et élabore le plan d'action de la Commission en matière de lutte contre le racisme, avec la contribution et les conseils de l'équipe de lutte contre le racisme du ministère.

En outre, la Commission a récemment optimisé ses économies en éliminant nombre, voire la plupart, des lignes téléphoniques fixes dans ses bureaux. De même, en raison de la pandémie en cours, la Commission a suspendu ses déplacements pour les votes, la médiation et les

audiences. Cette mesure lui a permis de réaliser d'importantes économies. Les télécopieurs ont été éteints au début de la pandémie, lorsque tout le personnel a été renvoyé chez lui. Les parties ont pu utiliser le dépôt électronique à la place. Compte tenu de la disponibilité du dépôt électronique, la Commission examinera si les télécopieurs seront nécessaires à l'avenir. Enfin, le personnel de médiation a été formé de manière à pouvoir offrir, dans la plupart des cas, les services d'assistance technique dont les personnes participant à un vote électronique pourraient avoir besoin, ce qui réduit aussi les coûts. Pendant la période ouverte de construction, en cas de conflits de travail importants en 2021-2022 et 2022-2023 et d'augmentation du nombre de dossiers nécessitant une intervention en matière de médiation, la Commission peut recourir aux services de l'entreprise qui s'occupe des votes pour faire fonctionner le service d'assistance au besoin.

Les stratégies financières sont examinées chaque trimestre et les mesures de compensation d'urgence sont déterminées pour protéger les priorités réglementaires et liées aux programmes et réaliser des économies.

Les directives et les politiques organisationnelles sont respectées.

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 chapitre de ses activités. Elle publie ses résultats dans ses rapports annuels. Elle utilise également des mesures internes pour effectuer le suivi du traitement des cas, de la charge de travail, de la médiation et des décisions, de manière à voir à l'amélioration du rendement. La Commission a lancé un projet visant à examiner la possibilité d'utiliser Power BI pour faciliter l'extraction de données supplémentaires et l'amélioration de la production de rapports.

La Commission a réussi à poursuivre ses activités pendant la pandémie malgré le fait que son personnel et ses arbitres ont dû travailler à distance depuis la maison. Elle s'attend à continuer à faire face à des défis liés à la pandémie en cours, ce qui nécessitera encore de nombreux changements dans ses politiques et processus. Il est évident que le télétravail et la tenue de toutes les audiences, de tous les votes et de toutes les séances de médiation par Zoom ne sont pas des pratiques habituelles. Nombre d'étapes et de processus supplémentaires sont requis pour le télétravail. Par exemple, la résolution des conflits de travail par médiation s'est révélée plus difficile par vidéoconférence qu'en personne, l'accès aux nombreux documents requis en vue d'une audience ou de la gestion de celle-ci avec de nombreuses parties a été ardu et les votes n'ont été tenus que par voie électronique, ce qui, dans certains cas, a causé des retards en raison des exigences supplémentaires ainsi provoquées. Malgré tout, en 2020-2021, la Commission a été en mesure de respecter ses objectifs de rendement. En raison de cette pandémie que l'on n'aurait pu prévoir, il est possible que l'on ne parvienne pas à atteindre certains des objectifs de rendement, même que l'on n'atteigne aucun d'entre eux, et ce, pour 2021-2022.

Les mesures et cibles de rendement pour le plan d'activités 2022-2025 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 confirmant le dépôt d'une requête dans un délai 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 par la loi

- Tenue de 90 % des votes d'accréditation dans un délai de 5 à 7 jours
- Tenue de 95 % des votes d'accréditation dans un délai de 10 jours
- Tenue d'au plus 5 % des votes d'accréditation dans un délai de plus de 10 jours

3. Médiation efficiente et résultats

Affectation à des postes de médiateurs

Affectations de médiateurs effectuées dans les trois jours qui suivent le dépôt d'une requête, conformément aux Règles de procédure de la Commission. Cible : 80 %

Médiation : Pourcentage des cas réglés à l'amiable

- 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) : 80 %
- LSST (plaintes pour représailles) : 80 %

4. Arbitrage juste et raisonnable

Cible : De 90 à 100 % des décisions de la Commission sont confirmées 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 les 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, de la Formation et du Développement des compétences) et de représentants de la Section du droit du travail et de l'emploi de l'Association du Barreau de l'Ontario (et du président, du président suppléant, du directeur et 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 et de la gestion 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 et greffier et le sous-directeur et greffier participent 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 même que dans le cadre de programmes de formation continue et de réunions. Par le passé, elles ont participé à des événements en lien avec les intervenants ci-dessous, mais leur participation est désormais limitée par les restrictions relatives à la pandémie et aux dépenses :

Représentation à des conférences de commissions des relations de travail
Conférence des présidents et administrateurs cadres des commissions des relations de travail
Association of Labor 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
Institut canadien d'administration de la justice
Barreau de l'Ontario
Divers fournisseurs privés de formation continue en droit
Diverses 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 du comité consultatif et de ses publications régulières : *En relief*, rapports bimensuels, rapport annuel et avis aux milieux du travail. Le site Web modernisé de la Commission permet une meilleure accessibilité et une meilleure communication. En outre, le président rencontre fréquemment nombre de parties et d'avocats qui comparaissent de façon régulière devant la Commission.

ANNEXE A – Base de planification préliminaire pluriannuelle de la Commission*

Exercice 2022-2023 (000 \$)											
Programme	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	1 293,8	82,2	1 795,5	-	10 948,3	-	10 948,3
Total partiel du programme	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	1 293,8	82,2	1 795,5	-	10 948,3	-	10 948,3
Location					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Grand total	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	2 313,3	82,2	2 815,0	-	11 967,8	-	11 967,8

Exercice 2023-2024 (000 \$)											
Programme	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	1 293,1	82,2	1 794,8	-	10 947,6	-	10 947,6
Total partiel du programme	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	1 293,1	82,2	1 794,8	-	10 947,6	-	10 947,6
Location					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Grand total	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	2 312,6	82,2	2 814,3	-	11 967,1	-	11 967,1

Exercice 2024-2025 (000 \$)											
Programme	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et matériel	Total ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	1 293,1	82,2	1 794,8	-	10 947,6	-	10 947,6
Total partiel du programme	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	1 293,1	82,2	1 794,8	-	10 947,6	-	10 947,6
Location					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Grand total	103,0	8 150,7	1 002,1	419,5	2 312,6	82,2	2 814,3	-	11 967,1	-	11 967,1

* Les chiffres pluriannuels sont basés sur les affectations budgétaires de la Base de planification préliminaire 2022-2023, qui reflètent les approbations du Plan pluriannuel 2021-2022. Ces chiffres ne tiennent donc pas compte des redistributions ou des demandes de financement effectuées dans le cadre des présentations du Plan pluriannuel 2022-2023.