



COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités

2023-2026

Président – Brian O'Byrne

Table des matières

Sommaire	1
Mandat et autorité législative.....	3
Aperçu des programmes et activités clés	5
Organigramme	10
État des lieux environnemental de la Commission.....	11
Mesures et cibles de rendement	17
Activités clés avec les groupes d'intervenants	20
Plan de communications.....	21
Annexe A – Base de planification préliminaire pluriannuelle de la Commission	23
Annexe B – Plan ETP.....	24

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités 2023-2026

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. Les audiences et les médiations par vidéoconférence ont été introduites dès le début de la pandémie et se sont poursuivies tout au long de l'année, avec une augmentation du nombre de jours d'audience depuis le début de l'année.

La Commission a récemment annoncé son plan de retour progressif aux audiences et aux médiations en personne à partir de début 2023, tout en continuant les audiences et les médiations par vidéoconférence. Dans l'éventualité d'un important intérêt du public à assister à une audience, la Commission continuera à offrir un canal récemment créé lui permettant de diffuser en direct les audiences, selon le cas. Un projet de modernisation des salles d'audience de la Commission est actuellement en cours afin de permettre la tenue d'audiences en personne et le partage électronique de documents, ainsi que la tenue d'audiences hybrides. Un terminal d'accès a été mis en place pendant la pandémie pour permettre aux personnes n'ayant pas accès à la technologie de participer à une audience ou à une médiation sur Zoom. Cette installation sera maintenue à la Commission. Le projet de la Commission de passer à Power BI est en cours. Power BI fournit des fonctionnalités interactives de veille stratégique et peut être utilisé pour améliorer la capacité de la Commission à récupérer des données et à rendre compte de son rendement. Grâce aux améliorations technologiques mentionnées ci-dessus et aux autres mesures adoptées, la Commission garantira un accès continu aux services de justice administrative, y compris pour un nombre important d'affaires urgentes telles que les dossiers de grèves ou de lock-out illicites.

Le dépôt électronique de tous les dossiers, les réponses, les correspondances et les autres documents a été rendu obligatoire pendant la pandémie. Le vote s'est déroulé par voie électronique et les audiences ont été menées par vidéoconférence ou téléconférence le cas échéant. Les médiations se sont déroulées par vidéoconférence, par téléphone ou par courriel. Des protocoles, politiques et bilans ont été transmis à la communauté ainsi qu'à tout le personnel de la Commission et aux arbitres. En août 2022, la Commission a annoncé que son Accueil était ouvert et que le dépôt électronique n'était plus obligatoire. Elle a aussi fait d'autres mises à jour.

La Commission a été capable de bien fonctionner tout au long de la pandémie et a pu, grâce à ses efforts, éviter un arriéré. La Commission continuera à suivre les orientations en matière de santé publique et à répondre aux nouveaux défis et aux changements de conditions, y compris ceux induits par la pandémie, et fournira des mises à jour régulières à sa communauté, à son personnel et à ses arbitres.

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) ou 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.

Des responsabilités statutaires supplémentaires pour la Commission ont été définies dans la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* et sont entrées en vigueur en 2022. La *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs* et la *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs* (pas encore en vigueur) régleront certains aspects des nouvelles formes d'organisation du travail, notamment le « Droit à la déconnexion » et la surveillance électronique. Les modifications apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, qui n'ont pas encore été déclarées en vigueur, confèrent à la Commission la compétence d'entendre les dossiers d'autorisation des agences de travail temporaire et des recruteurs. La *Loi de 2022 sur*

les droits des travailleurs de plateformes numériques (pas encore en vigueur), établit un ensemble de droits pour les travailleurs des plateformes numériques et des mécanismes de plainte comparables à ceux prévus par la LNE, et donne à la Commission la compétence pour examiner les ordonnances des agents de conformité rendues en vertu de la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*. Ces responsabilités supplémentaires couvrent de nouveaux sujets qui ne sont pas actuellement traités par la Commission, et nécessiteront des ressources, des processus et des formulaires supplémentaires avant la déclaration d'entrée en vigueur. Des responsabilités statutaires supplémentaires pourraient être ajoutées à la compétence de la Commission en cas de nouvelle législation ou de nouveaux règlements. On peut s'attendre à ce que le nombre de dossiers traités par la Commission augmente dans les années à venir, notamment en raison de l'élargissement de ses compétences.

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 :

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 de 2023;

Les requêtes présentées en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* et de la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* en raison de l'ajout d'une nouvelle juridiction;

La Commission peut continuer à recevoir des requêtes liées à la COVID-19, telles que des appels en matière de santé et de sécurité et des plaintes pour représailles, des plaintes relatives au devoir de représentation équitable et des appels concernant la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, en fonction de l'état de la pandémie et des mesures prises par le gouvernement et le secteur de la santé publique;

La période triennale d'ouverture de la construction se reproduira en 2025, ce qui entraînera une augmentation des demandes d'accréditation et de résiliation des droits de négociation, ainsi que des affaires, votes, arbitrages et médiations connexes, à partir de mars et avril 2025.

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 et à réviser les processus et les politiques internes si nécessaire. 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.

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 (en vertu de laquelle des responsabilités supplémentaires pour l'examen par la Commission sont toujours en cours) et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* 1990, chap. 0.1. Elle détient en outre des compétences en matière de plaintes en vertu de plus de plus de 25 lois différentes. La Commission est également compétente pour traiter de diverses questions découlant de nombreuses autres lois, notamment 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, la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*, et la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* (pas encore en vigueur).

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, l'éducation et d'autres secteurs publics, 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. Cela est devenu encore plus évident pendant 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, telles que les grèves ou les lock-out illicites, sont normalement programmées dans un délai d'un jour ou deux et les demandes d'ordonnance provisoire peuvent être programmées dans un délai de quatre à six 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, il est possible que des 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-cinq 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 et juge les recours contre les décisions des agents des normes d'emploi et des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail. Des compétences supplémentaires ont été attribuées à la Commission en vertu de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*, de la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs* et de la *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs* (pas encore en vigueur). Les modifications apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* confèrent de nouvelles compétences à la Commission en ce qui concerne l'octroi de licences aux agences de travail temporaire et aux recruteurs, et la *Loi de 2022 sur les droits des*

travailleurs de plateformes numériques (pas encore en vigueur) viendra également s'ajouter aux responsabilités de la Commission.

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 – 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 Commission des relations de travail en éducation. Actuellement, le président et les trois vice-présidents de la Commission sont nommés à la *Commission des relations de travail en éducation*. 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. L'actuel président du Tribunal de l'équité salariale est également un vice-président de la Commission, et le président suppléant, un président adjoint et un membre du Tribunal siègent aussi à la Commission.

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. Le site Web de la Commission a également été modernisé pour offrir au public un meilleur accès à ses services et renseignements. 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 et de créer de nouveaux formulaires électroniques accessibles e sur un site central géré par Services communs de l'Ontario et des frais sont facturés à la Commission pour ces révisions et tous ces nouveaux formulaires.

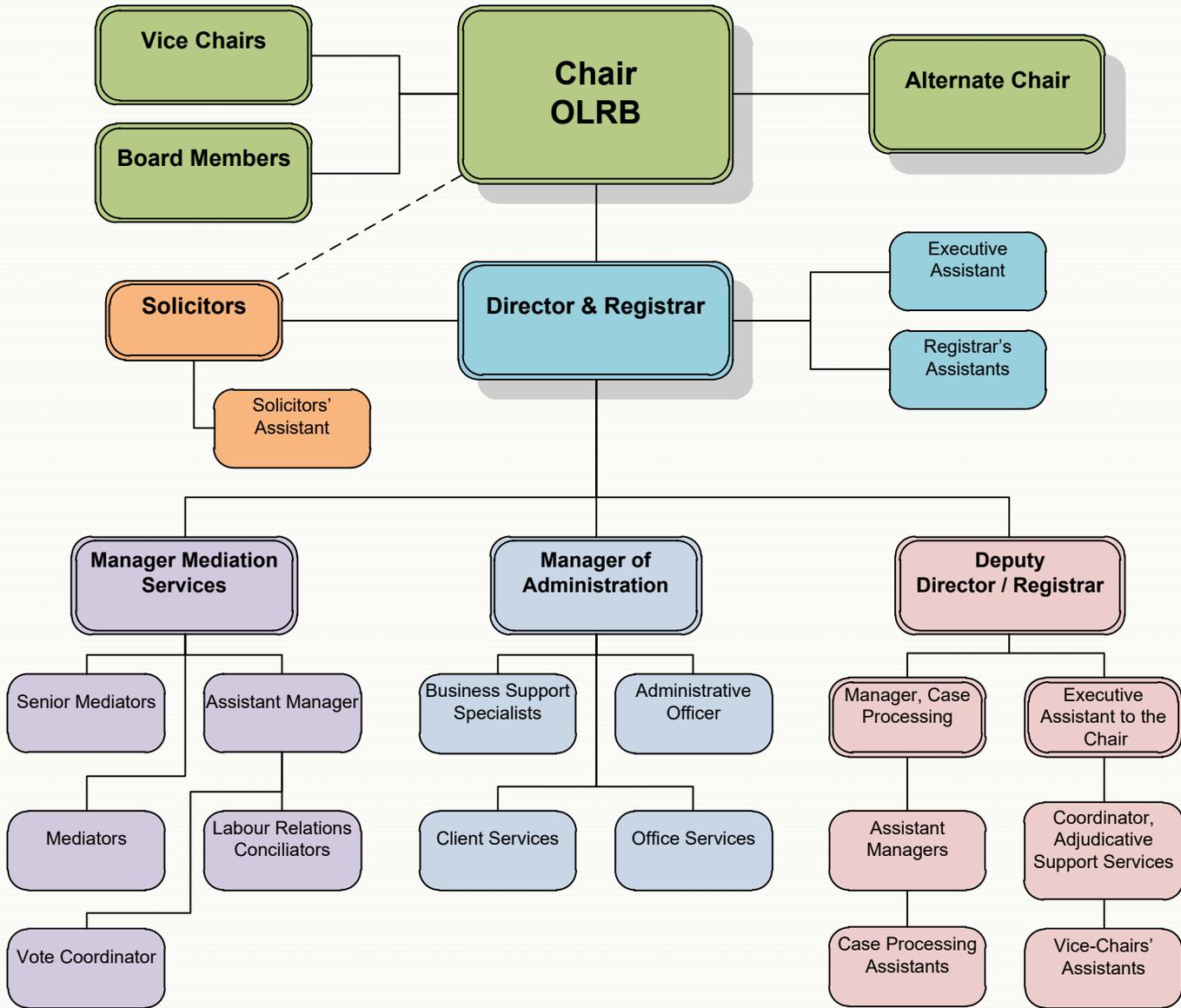
La Commission a continué ses activités dans le contexte de la pandémie, et les audiences, les séances de médiation et les votes se sont poursuivis. Bien que le personnel était en télétravail, la Commission a été en mesure de poursuivre ses activités et de demeurer ouverte en utilisant exclusivement son système de dépôt électronique, les votes électroniques, les audiences et médiations en vidéoconférence et d'autres améliorations technologiques telles que l'assignation d'un témoin par voie électronique et le paiement en ligne des frais en lien avec les audiences sur des griefs dans le secteur de la construction. La Commission a également répondu aux besoins des membres de la communauté qui n'avaient pas accès à l'équipement nécessaire pour participer à une audience par vidéoconférence. Un « terminal d'accès » a été installé dans les locaux de la Commission pour permettre aux personnes présentes à la Commission de participer à une audience par vidéoconférence et devrait rester disponible à l'avenir. La Commission a composé 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). En août 2022, la Commission a annoncé que le dépôt électronique n'était plus obligatoire, mais qu'il était fortement encouragé. D'autres méthodes de dépôt sont à nouveau autorisées, à l'exception de la télécopie. Après avoir consulté ses intervenants, la Commission a récemment annoncé un retour progressif aux audiences et aux médiations en personne à partir de février 2023. Les parties peuvent demander à changer de mode d'audience et certains types d'audiences et de dossiers continueront d'être programmés par défaut pour des audiences par vidéoconférence, comme la gestion de l'instance préalable à l'audience. D'autres mises à jour pourraient être nécessaires à l'avenir. À l'heure actuelle, le personnel a repris le travail au bureau conformément à la Directive sur la sécurité au travail de la FPO, selon un modèle hybride de trois jours au bureau et de deux jours à distance. D'autres annonces concernant le mode de travail de la FPO devraient être faites dans les mois à venir. La Commission entreprend un projet de modernisation des salles d'audience afin de permettre le retour aux audiences en personne ainsi qu'aux audiences hybrides, tout en continuant à utiliser les améliorations numériques adoptées pendant la pandémie, telles que le partage électronique des documents. De nouveaux horaires quotidiens pour les salles d'audience ont été élaborés et seront affichés sur des écrans améliorés dans les halls publics. Ces projets devraient être achevés en 2023. Dans l'éventualité d'un important intérêt du public à assister à une audience, la Commission continuera à offrir un canal récemment créé lui permettant de diffuser en direct les audiences, ce qui permet d'éviter les perturbations des audiences par vidéoconférence tout en permettant la tenue d'audiences publiques. La Commission étudie également les possibilités d'améliorer le système de microphones afin de mieux répondre aux demandes d'accommodement.

La Commission s'est efforcée de veiller à ce que ses locaux soient équipés de manière appropriée pour les audiences et les médiations en personne. Des protocoles et des mises à jour ont été fournis à la communauté et à l'ensemble du personnel de la Commission et des arbitres, et ils seront mis à jour avant le retour aux audiences et aux médiations en personne en 2023.

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'est appuyée uniquement sur le vote électronique pour maintenir ces activités. Le personnel de médiation de la Commission est 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 ce que le vote électronique soit utilisé plus fréquemment qu'avant la pandémie, puisque les intervenants ont accepté ce système et qu'il a connu du succès pendant la pandémie, bien que le vote en personne soit encore utilisé à l'occasion, selon les besoins.

Un système électronique de gestion des cas aide la Commission à atteindre l'objectif de fournir des solutions de médiation et d'arbitrage rapides et économiques aux parties. La Commission continuera à s'appuyer sur son système de gestion des cas et sur ses dossiers électroniques. Un projet de modernisation est actuellement en cours pour permettre aux intervenants de partager des documents électroniques lors d'audiences en personne. Les documents resteront disponibles dans les dossiers électroniques de la Commission pour les arbitres travaillant à distance. 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. Le projet de la Commission de passer à Power BI est en cours. Power BI fournit des fonctionnalités interactives de veille stratégique et peut être utilisé pour améliorer la capacité de la Commission à récupérer des données et à rendre compte de son rendement.

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 méthodes de gestion des affaires, 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 consulte 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. Cependant, le dossier est finalement conclu dans un délai beaucoup plus court. 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. Les 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, sont employées le cas échéant.

La Commission se prépare à un retour progressif aux audiences et aux médiations en personne dans la plupart des dossiers, à partir de février 2023. Le retour progressif aux instances en personne a été annoncé à la suite d'une consultation avec les intervenants de la Commission, qui comprenait une réunion publique. La Commission estime qu'il est important de revenir à

des audiences en personne pour un certain nombre de raisons, notamment l'accès à la justice, le contexte et le mandat de la Commission des relations de travail de l'Ontario, y compris les relations qu'elle favorise, et ses besoins institutionnels. Parallèlement, la Commission continuera à moderniser ses services et à maintenir les améliorations numériques adoptées au cours des deux dernières années et demie, selon les besoins.

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. Des procédures ont été mises en place pour rationaliser l'interprétation lors des audiences par vidéoconférence (langue des signes américaine, langue française). La Commission a récemment modernisé son site Web pour en améliorer l'accessibilité, entre autres, et elle a procédé à un examen de ses services d'accueil et a apporté des changements en conséquence pour s'assurer que les renvois et les renseignements relatifs au service à la clientèle sont à jour et inclusifs. Les formulaires de la Commission ont été modernisés et le dépôt électronique a été mis en place pour ses intervenants. 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. La Commission poursuit l'exploration de nouvelles technologies pour répondre aux besoins changeants de ses clients. À cette fin, elle modernise actuellement 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. Les horaires obsolètes des salles d'audience dans les halls de la Commission sont en cours de remplacement afin de faciliter l'accès du public aux horaires des salles. La Commission étudie également les possibilités d'améliorer le système de microphones afin de mieux répondre aux demandes d'accommodement. Un « terminal d'accès » lancé pour permettre aux personnes ne disposant pas de l'équipement nécessaire d'accéder aux audiences par vidéoconférence dans les locaux de la Commission restera en place. En réponse aux commentaires des intervenants, la Commission prévoit d'augmenter prochainement la taille de l'espace disponible pour les documents joints à ses formulaires électroniques tels que les requêtes et les réponses.

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 25 – 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 30 demandes d'accès à ses dossiers et de copies de documents contenus dans ces dossiers ont été reçues à ce jour, pour l'exercice financier 2022-2023. 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 le 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*, la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* 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 en raison du roulement fréquent causé par les salaires peu élevés et les retards de nomination, 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. 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 en cas d'augmentation du nombre de demandes d'accès à ses dossiers et documents par le public.

Au début de la pandémie, tous les membres du personnel de la Commission et les employés nommés par décret ont reçu un ordinateur portatif et/ou une connexion à un réseau privé virtuel (RPV) aux fins du télétravail. Les audiences et les médiations n'ont eu lieu que par vidéoconférence. Le dépôt électronique a été rendu obligatoire et des votes électroniques ont été tenus. En conséquence, la Commission a continué à fournir des services par voie électronique et a évité les déplacements. 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 et seront maintenus. Les locaux de la Commission sont en train d'être équipés pour les audiences et les médiations en personne et les dispositions prises dans ces locaux sont réexaminées lorsque les lignes directrices en matière de santé publique sont mises à jour. Des protocoles, politiques et bilans ont été transmis à la communauté ainsi qu'au personnel de la Commission et aux

arbitres. Le personnel et les gestionnaires de la Commission sont actuellement présents dans le bureau sur une base hybride, conformément à la directive de la FPO et du Secrétariat du Conseil du Trésor.

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, des avocats, aient exercé pendant un certain nombre d'années et ainsi acquis l'expérience et l'expertise nécessaires. Les premiers niveaux de salaire pour les vice-présidents sont nettement inférieurs à la rémunération d'avocats du secteur privé ayant une expérience semblable ou même des avocats débutants qui représentent des clients devant la Commission ou des avocats de la Commission qui sont payés au taux d'avocats de la Couronne. 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. 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 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. De l'avis de la Commission, la tendance bien établie au roulement des vice-présidents, les connaissances spécialisées et le savoir organisationnel requis pour la nomination à un organisme décisionnel récemment reconnu à nouveau par les tribunaux comme un tribunal spécialisé, et le nombre limité de candidats qualifiés rendent inutile l'application du plafonnement décennal. On ne peut attendre de la Commission qu'elle remplisse ses mandats législatifs, qu'elle réponde aux attentes des intervenants et qu'elle fasse preuve d'excellence en matière de prise de décisions sans vice-présidents principaux.

La Commission avait déjà lancé un programme de formation destiné à former tous les vice-présidents au droit du travail dans le secteur de la construction, y compris les audiences. Malheureusement, le premier vice-président chargé de la formation n'a pas vu son mandat reconduit dans ses fonctions et l'initiative a été suspendue en raison des exigences que la pandémie a fait peser sur les activités de la Commission. Dans le cadre de l'initiative de la Commission visant à moderniser ses processus et l'utilisation de ses ressources et à permettre un traitement et une programmation plus efficaces des dossiers, la Commission espère relancer le programme de formation lorsque les circonstances le permettront.

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. Les activités de formation, de développement et d'engagement sont 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, tout nouveau formulaire ou toute modification de formulaire existant nécessaire, par exemple lorsque la Commission se voit confier une nouvelle compétence, ceci se ressentira sur les ressources de la Commission. Le site Web de la Commission a été modernisé par son personnel afin de le rendre plus accessible. Le personnel de la Commission est désormais en mesure de diffuser en direct les audiences sur un canal récemment créé, lorsque l'intérêt du public et des médias le justifie. Elle continue également d'examiner ses processus internes dans le but de les moderniser et de les rendre plus efficaces. La Commission modernise actuellement 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. Les horaires obsolètes des salles d'audience dans les halls de la

Commission sont en cours de remplacement afin de faciliter l'accès du public aux horaires des salles. La Commission étudie également les possibilités d'améliorer le système de microphones afin de répondre aux demandes d'accommodement. Un « terminal d'accès » lancé pour permettre aux personnes ne disposant pas de l'équipement nécessaire d'accéder aux audiences par vidéoconférence dans les locaux de la Commission restera en place. La Commission prévoit d'augmenter dans un avenir proche la taille de l'espace disponible pour les documents joints à ses formulaires électroniques, tels que les requêtes et les réponses, afin de tenir compte des commentaires des intervenants. 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 reviendra progressivement aux audiences en personne à partir de février 2023 dans certains cas, tout en continuant à s'appuyer sur les progrès technologiques et les audiences par vidéoconférence dans d'autres cas.

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. Toutefois, si des événements en personne nécessitant des déplacements ont lieu à l'occasion, des ressources de la Commission seront nécessaires. On ne s'attend pas à ce que cela constitue une pression importante sur les ressources de la Commission. La télécopie n'est plus utilisée comme méthode de dépôt. Le dépôt électronique, la messagerie, le courrier et la remise en main propre restent possibles. 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 2025, la Commission peut recourir aux services de l'entreprise qui s'occupe des votes pour faire fonctionner le service d'assistance au besoin en cas de conflits de travail importants et d'augmentation du nombre de dossiers.

La Commission soutient l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives destinées à promouvoir la gestion et la sensibilisation des employés, leur compréhension, de même que leur respect et leur 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, et explore les possibilités d'apprentissage et de dialogue, en faisant appel à des ressources internes et externes au ministère.

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 est en train de mettre en place un projet visant à utiliser Power BI pour faciliter l'extraction de données supplémentaires et l'amélioration de la production des rapports.

La Commission a réussi à poursuivre ses activités pendant la pandémie. La Commission pourrait continuer à être confrontée à des défis nécessitant des modifications de ses politiques et processus en raison des exigences en matière de santé publique. 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. De nombreuses étapes et procédures supplémentaires sont nécessaires pour travailler à distance et organiser des audiences par vidéoconférence, des médiations et des votes électroniques. Dans certains cas, le vote électronique entraîne des retards dans les délais de vote en raison d'exigences supplémentaires.

Les mesures et cibles de rendement pour le plan d'activités 2023-2026 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 efficace

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 équitable et raisonnable

Cible : De 80 à 90 % 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

* En novembre 2022, la Cour d'appel de l'Ontario a rétabli les décisions de la Commission qui avaient été annulées par la Cour divisionnaire de l'Ontario : *Turkiewicz (Tomasz Turkiewicz Custom Masonry Homes) c. Bricklayers, Masons Independent Union of Canada, Local 1*, 2022 ONCA 780 (CanLII); et *Enercare Home & Commercial Services Limited Partnership c. UNIFOR Local 975*, 2022 ONCA 779 (CanLII). Dans les deux décisions, la Cour d'appel a conclu que la Cour divisionnaire avait commis une erreur dans l'application de la norme de contrôle par défaut devrait être celle de la « décision raisonnable » et n'avait pas fait preuve d'une retenue suffisante à l'égard de l'expertise et de l'expérience de la Commission. L'objectif révisé de réussite en matière de révision judiciaire reflète les développements en cours concernant l'application judiciaire de la norme de contrôle par défaut devrait être celle de la « décision raisonnable » à la lumière de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 et des décisions de la Cour d'appel dans les affaires *Turkiewicz* et *Enercare*.

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 (MTIFDC) 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 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, notamment *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 2023-2024 (000 \$)											
Programme	ETP	Salaires et traitements	Avantages	Transp. et comm.	Services	Fournitures et équipements	Autres frais d'exploitation (total)	Paiement par virement	Sous-total	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	104,0	8 516,5	1 038,7	419,5	1 312,5	82,2	1 814,2		11 369,4		11 369,4
Sous-total du programme	104,0	8 516,5	1 038,7	419,5	1 312,5	82,2	1 814,2	-	11 369,4	-	11 369,4
Bail					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Total général	104,0	8 516,5	1 038,7	419,5	2 332,0	82,2	2 833,7	-	12 388,9	-	12 388,9

EXERCICE 2024-2025 (000 \$)											
Programme	ETP	Salaires et traitements	Avantages	Transp. et comm.	Services	Fournitures et équipements	Autres frais d'exploitation (total)	Paiement par virement	Sous-total	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	104,0	8 882,3	1 075,3	419,5	1 367,3	82,2	1 869,0		11 826,6		11 826,6
Sous-total du programme	104,0	8 882,3	1 075,3	419,5	1 367,3	82,2	1 869,0	-	11 826,6	-	11 826,6
Bail					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Total général	104,0	8 882,3	1 075,3	419,5	2 386,8	82,2	2 888,5	-	12 846,1	-	12 846,1

EXERCICE 2025-2026 (000 \$)											
Programme	ETP	Salaires et traitements	Avantages	Transp. et comm.	Services	Fournitures et équipements	Autres frais d'exploitation (total)	Paiement par virement	Sous-total	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	104,0	8 882,3	1 075,3	419,5	1 367,3	82,2	1 869,0		11 826,6		11 826,6

Sous-total du programme	104,0	8 882,3	1 075,3	419,5	1 367,3	82,2	1 869,0	-	11 826,6	-	11 826,6
Bail					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Total général	104,0	8 882,3	1 075,3	419,5	2 386,8	82,2	2 888,5	-	12 846,1	-	12 846,1

* Les chiffres pluriannuels sont basés sur les allocations budgétaires de la base de planification préliminaire 2023-2024, qui reflètent les approbations du plan pluriannuel 2022-2023. Ces chiffres n'incluent donc pas les réalignements ou les demandes de financement présentées dans le cadre des soumissions aux Politiques et planification stratégiques 2023-2024.

ANNEXE B – PLAN ETP : CRTO 2023-26

Compensation Group	2023-24						2024-25						2025-26					
	Regular		Fixed Term		Total		Regular		Fixed Term		Total		Regular		Fixed Term		Total	
	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies	FTEs	Funded Vacancies
SMG / ITX					1,0	0,0					1,0	0,0					1,0	0,0
MCP					29,0	0,0					29,0	0,0					29,0	0,0
Excluded					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
OPSEU					40,0	0,0					40,0	0,0					40,0	0,0
AMAPCEO					7,0	0,0					7,0	0,0					7,0	0,0
PEGO					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
ALOC					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
OCAA (Excluded)					2,0	0,0					2,0	0,0					2,0	0,0
PSAT					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
AOPDPS					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
OPPA					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Minister's Staff					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
OIC					25,0	0,0					25,0	0,0					25,0	0,0
To be Determined					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Students					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0
Total	0,0	0,0	0,0	0,0	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	104,0	0,0

TOTAL with Funded Vacancies 104,00

TOTAL with Funded Vacancies 104,00

TOTAL with Funded Vacancies 104,00