

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Brian O'Byrne
Président

Plan d'activités
2025-2028

Table des matières

Sommaire.....	1
Mandat et autorité législative	5
Aperçu des programmes et activités clés.....	7
Organigramme.....	10
Analyse environnementale de la Commission	13
Mesures et objectifs de rendement	21
Activités clés avec les groupes d'intervenants	23
Plan de communications	24
Annexe A – Base de planification préliminaire pluriannuelle de la Commission.....	25
Annexe B – Plan ETP	26

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités 2025-2028

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 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 remplir son mandat législatif de façon encore plus prompte et opportune. À cette fin, la Commission adopte une approche moderne et novatrice à l'égard de l'accès à la justice, ce qui comprend actuellement le dépôt électronique, y compris les paiements électroniques, le vote électronique, les audiences et les médiations par vidéoconférence, le cas échéant, la communication électronique de documents lors d'audiences en personne, la participation à distance de témoins ou de parties lors d'audiences en personne et un site Web modernisé. Des protocoles, politiques et bilans sont transmis à la communauté ainsi qu'à l'ensemble du personnel de la Commission et aux arbitres.

La Commission estime qu'il est important que les audiences en personne soient le principal mode d'audience pour un certain nombre de raisons, notamment l'accès à la justice, le contexte et le mandat particuliers d'une commission des relations de travail, les relations qu'elle favorise et ses besoins institutionnels. Au printemps 2023, les audiences et les médiations en personne ont repris pour les nouvelles affaires. Les audiences par vidéoconférence demeureront la méthode présumée de tenue des audiences dans certaines affaires, telles que les audiences de gestion de cas, lorsque le lieu de travail est situé à une distance de 200 km ou plus de la Commission, et conformément aux directives de la Commission, notamment pour les contestations préliminaires. La Commission prévoit de maintenir une présomption en faveur des audiences et des médiations en personne, sous réserve de l'évolution des circonstances. Les demandes de changement de mode d'audience seront examinées après l'obtention du consentement ou en présence d'une justification claire et convaincante. Les parties sont tenues de justifier leur demande en tenant compte d'un certain nombre de facteurs, lesquels sont énoncés dans l'avis au public. L'avis de la Commission a été mis à jour en avril 2024.

Dans l'éventualité d'un important intérêt du public à assister à une audience par vidéoconférence, la Commission continuera à offrir un canal créé afin de diffuser en direct les audiences, le cas échéant. Les membres du public peuvent assister à d'autres audiences par vidéoconférence sur demande. Un terminal d'accès permettant aux personnes n'ayant pas accès à la technologie de participer à une audience Zoom ou à une médiation demeure disponible afin d'accroître l'accessibilité pour le public. Power BI est désormais disponible pour la Commission et fournit des fonctionnalités interactives de veille stratégique, de même qu'un accès à des données détaillées en temps réel. Il peut être utilisé pour améliorer la planification et les rapports sur le rendement. La Commission poursuit la migration des données dans le cadre d'un projet pluriannuel visant à améliorer les mesures internes, les indicateurs de rendement clés et divers tableaux de bord pour la production de rapports. Grâce aux améliorations technologiques susmentionnées et aux autres mesures adoptées, la Commission garantira un accès continu aux services de justice administrative.

La Commission continue d'élargir ses pratiques de gestion des cas, notamment par la tenue d'audiences accélérées dans divers dossiers, comme 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. En outre, elle a recours à des consultations pour diverses plaintes déposées en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et à 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 « LNCEC »).

Des responsabilités législatives supplémentaires continuent d'être ajoutées à la compétence de la Commission. Les mécanismes d'application de la loi concernant la délivrance de permis aux agences de placement temporaire et aux recruteurs (qui ont été ajoutés à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* [la « LNE »] par la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*) sont entrés en vigueur en 2024. Ces dispositions confèrent à la Commission la compétence d'instruire les requêtes en révision en cas de refus de délivrance de permis. La *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2025, 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 que la Commission n'instruise les requêtes. Les quatre versions de la *Loi visant à œuvrer pour les travailleurs* adoptées depuis la

fin 2023 (dont la dernière a été adoptée, mais n'est pas encore entrée en vigueur) ajoutent à la LNE et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* d'autres droits et obligations pouvant faire l'objet d'une requête en révision ou d'un appel devant la Commission. Des responsabilités législatives 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. La Commission prépare les processus, l'administration et les ressources nécessaires à la gestion de ces nouvelles compétences afin de garantir une transition en douceur lorsque la législation entrera en vigueur.

La période triennale d'ouverture de la construction se reproduira en 2025 et entraînera ainsi une augmentation des requêtes en accréditation et en révocation du droit de négocier, ainsi que des affaires, votes, audiences, décisions et médiations connexes, à partir de mars et avril 2025.

La Commission pourrait également voir un nombre grandissant de dossiers liés à l'économie à la demande concernant de grandes entreprises et pouvant toucher des milliers d'employés. Ces dossiers peuvent découler de la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* ou de la législation existante en matière de travail et d'emploi.

Étant donné que les mécanismes relatifs à la délivrance de permis aux agences de placement temporaire et aux recruteurs (qui ont été ajoutés à la LNE par la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*) sont entrés en vigueur en 2024, la Commission s'attend à instruire un certain nombre de requêtes contestant le refus de délivrance de permis.

Les restrictions actuelles en matière de dotation au sein de la fonction publique de l'Ontario (la « FPO ») continuent de poser des défis importants en matière de recrutement et de maintien en poste, plus particulièrement pour les postes désignés. Les exigences nouvelles et grandissantes imposées à la Commission, telles que les demandes au titre de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* (la « LDDT ») et les compétences supplémentaires susmentionnées, continuent d'exercer une pression sur les ressources de la Commission. Les demandes d'accès soumises en vertu de la LDDT ont été présentées, entre autres, par les parties à une instance, les médias, divers organismes, des avocats et des membres du public. Parmi les documents demandés figurent des documents contenus dans des dossiers d'instances en cours d'instruction par un vice-président, des dossiers d'instances suspendues et des dossiers clos. 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 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 de réviser les processus et les politiques internes au besoin.

Des événements internes intéressants et stimulants pour la mobilisation des employés, portant notamment sur la lutte contre le racisme, continueront d'être organisés.

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 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* (la « 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*, L.O. 2006. Elle tire son pouvoir original de la LRT, mais son pouvoir d'appel provient également de la LNE, L.O. 2000, chap. 41 (en vertu de laquelle des responsabilités supplémentaires pour l'examen par la Commission sont toujours en cours), et son pouvoir original et d'appel de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1. Elle détient en outre des compétences en matière de plaintes en vertu d'une multitude d'autres lois (à l'heure actuelle, la Commission détient des compétences en vertu de 25 lois). 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, la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*, L.O. 1990, chap. 5, la LNCEC, L.O. 1993, chap. 38, la *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance*, L.O. 2001, chap. 10, la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, L.R.O. 1990, chap. H.14, 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*.

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 régime de 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 l'industrie de la construction ou encore d'acquisition ou de révocation du droit de négocier. 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, dans le secteur de l'éducation et d'autres secteurs publics, de conflits dans l'industrie de la construction, 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.

La Commission est légalement tenue de rapidement inscrire au rôle certaines affaires en particulier, comme des griefs dans l'industrie de la construction et des arbitrages de première convention collective. D'autres affaires urgentes, telles que les requêtes concernant les grèves ou les lock-out illicites, sont généralement inscrites au rôle dans un délai d'un jour ou deux, et les requêtes relatives à une ordonnance provisoire peuvent être inscrites au rôle 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 LNCEC, 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. La Commission s'attend à recevoir de nombreuses requêtes en vertu de la LNCEC au cours de l'année à venir, ce qui nécessitera des délais de réponse rapides et des ressources de la Commission. (Il convient de noter que le personnel administratif de la Commission est également visé par la LNCEC.) La période d'ouverture de la construction prévue par la LRT, qui a lieu tous les trois ans, commence en mars 2025. Cette période se traduit régulièrement par un afflux de nouvelles requêtes devant la Commission. Elles sont inscrites au rôle le plus rapidement possible et assorties de dates limites pour le dépôt de documents et les observations.

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 3 lois principales, ainsi que de plus de 25 autres lois. La Commission traite et règle des requêtes en accréditation de syndicats, des requêtes en révocation du droit de négocier, 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 l'industrie de la construction, des différends relatifs à des ententes de services essentiels en vertu de la LNCEC, des requêtes relatives à la vente d'entreprises ou 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, entre autres. En outre, la Commission règle et tranche les appels de 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* et des modifications apportées à la LNE en ce qui concerne la délivrance de permis aux agences de placement temporaire et aux recruteurs. La *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* confère également des responsabilités supplémentaires à la Commission.

Arbitrage – Les vice-présidents, avocats de profession chevronnés, 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 représentant les employeurs et les syndicats peuvent être nommés pour siéger à certaines audiences dans le cadre d'un système tripartite.

La Commission possède la compétence exclusive d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés 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 domaine du mode substitutif de résolution 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 (le « TES ») 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, l'uniformité 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 uniques 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. La CRTO reçoit un soutien administratif de la part de la Commission des relations de travail en éducation. À l'heure actuelle, la Commission des relations de travail en éducation compte deux nominations à temps partiel : le président du TES est nommé au poste de vice-président et membre et un vice-président de la Commission est nommé au poste de membre. Les postes de président et de membre de la Commission des relations de travail en éducation sont actuellement vacants. En 2015, pour la première fois en plus de 10 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. La Commission des relations de travail en éducation n'a pas été appelée à émettre un avis depuis 2015.

Tribunal de l'équité salariale : Par l'intermédiaire de la *Loi sur l'équité salariale*, on a créé le TES pour instruire et trancher des différends en matière d'équité salariale. Le Tribunal possède la compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont il est saisi. Les décisions du Tribunal sont définitives à toutes fins. À l'heure actuelle, un vice-président de la CRTO (à temps partiel) est membre suppléant et vice-président du TES et un membre de la CRTO (à temps partiel) est membre.

Prestation de services

La Commission poursuit son travail visant à améliorer la prestation de services au public. Le dépôt électronique des formulaires, observations et pièces jointes, ainsi que le paiement en ligne des frais relatifs aux griefs dans l'industrie de la construction et aux audiences connexes offrent un accès au public et à ses intervenants. Le site Web de la Commission est 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 procédure 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 (« SCO ») et d'en créer de nouveaux, et des frais sont facturés à la Commission pour ces révisions et tous ces nouveaux formulaires. Un terminal d'accès est disponible dans les bureaux de la Commission pour les audiences et les médiations par vidéoconférence pour les parties qui n'ont pas accès à un ordinateur. La Commission continuera de mettre à jour les ressources juridiques vers lesquelles elle oriente le public afin de mieux répondre à ses divers besoins.

La Commission estime qu'il est important que les audiences en personne soient le principal mode d'audience pour plusieurs raisons, notamment l'accès à la justice, le contexte et le mandat particuliers d'une commission des relations de travail, les relations qu'elle favorise et ses besoins institutionnels. En novembre 2022, à la suite d'une consultation avec les intervenants, la Commission a informé sa communauté et le public qu'à compter d'avril 2023, toutes les nouvelles affaires seraient inscrites au rôle pour des audiences et des médiations en personne. Les audiences par vidéoconférence

demeureraient la méthode présumée de tenue des audiences dans certaines affaires, telles que les audiences de gestion de cas, lorsque le lieu de travail est situé à une distance de 200 km ou plus de la Commission, et conformément aux directives de la Commission, notamment pour les contestations préliminaires. Elle prévoit de maintenir une présomption en faveur des audiences et des médiations en personne, sous réserve de l'évolution des circonstances. Les demandes de changement de mode d'audience seront examinées après l'obtention du consentement ou en présence d'une justification claire et convaincante. Les parties sont tenues de justifier leur demande en tenant compte d'un certain nombre de facteurs, lesquels sont énoncés dans l'avis au public. L'avis de la Commission a été mis à jour en avril 2024.

Le personnel de la Commission continue de travailler au bureau, conformément à la Directive sur la sécurité au travail de la FPO, selon un modèle hybride de trois jours minimum au bureau et de deux jours à distance. La Commission des relations de travail de l'Ontario veillera à se conformer aux directives et aux lignes directrices de la FPO en ce qui concerne la présence au bureau.

Un projet de modernisation des salles d'audience a permis le retour aux audiences en personne tout en permettant à la Commission de continuer à utiliser les améliorations numériques telles que l'affichage électronique des documents et des pièces à conviction lors des audiences en personne. Un nouveau système audio a été ajouté à chacune des salles d'audience offrant des fonctions pour les personnes ayant une déficience auditive sans nécessiter d'équipement particulier. Les salles d'audience sont équipées pour la tenue d'audiences hybrides qui permettent à une partie ou à un témoin d'assister à une audience en personne par vidéoconférence. La Commission continuera d'étudier les possibilités de modernisation.

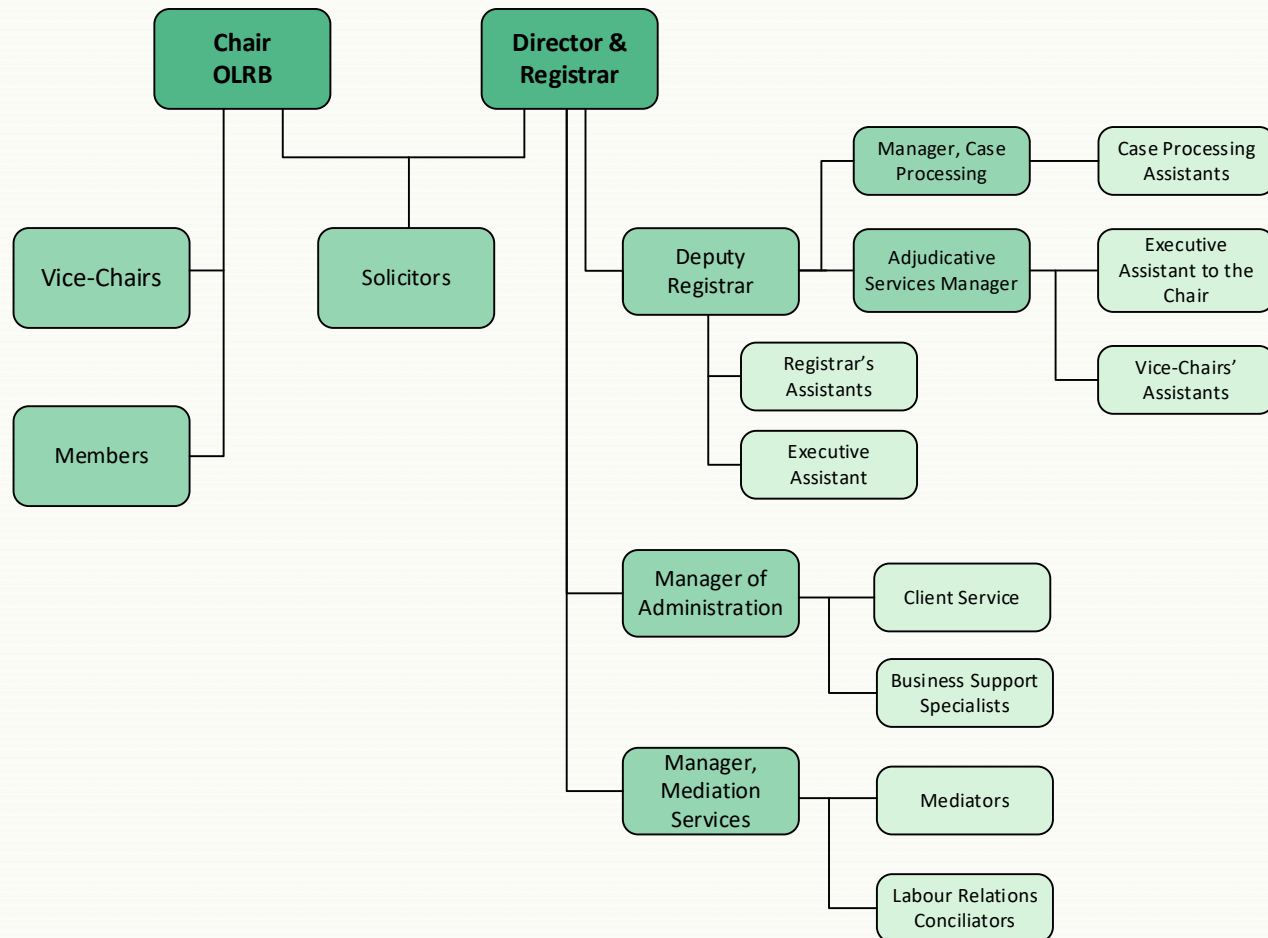
Dans l'éventualité d'un important intérêt du public à assister à une audience par vidéoconférence, la Commission continuera à offrir un canal lui permettant de diffuser en direct les audiences au besoin, ce qui permet d'éviter les perturbations des audiences par vidéoconférence tout en permettant la tenue d'audiences publiques. Les membres du public peuvent aussi assister à d'autres audiences par vidéoconférence sur demande. La Commission continuera à moderniser ses services et à maintenir les améliorations numériques récentes.

La Commission tient des votes d'employés dans le cadre de requêtes en accréditation et en révocation du droit de négocier, d'offres finales, ainsi que de requêtes en vertu de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* et de votes de grève en vertu de la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*. La Commission organise

désormais des votes électroniques dans la plupart des cas, permettant aux employés de voter par téléphone ou en ligne, et ce, dans le but d'offrir une plus grande souplesse dans 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 en personne dans de brefs délais de réaliser des économies. 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. On s'attend à ce que le vote électronique continue d'être utilisé dans la plupart des cas, bien que le vote en personne soit encore utilisé à l'occasion, selon les besoins. Les renseignements sur le vote électronique seront mis à jour afin de fournir davantage de précisions au public. La Commission a lancé un projet d'autogestion des votes électroniques dans la mesure du possible, ce qui pourrait lui permettre de réaliser des économies. Elle s'emploie actuellement à assurer la formation du personnel, la création de processus connexes et la mise à jour d'un manuel sur le processus de vote.

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. Le système a plus de 10 ans et 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 est en mesure d'utiliser Power BI, qui fournit des fonctionnalités interactives de veille stratégique et peut être utilisé pour améliorer la capacité de la Commission de récupérer des données, d'améliorer la planification et de rendre compte de son rendement.

Commission des relations de travail de l'Ontario – Organigramme



Analyse environnementale 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, la gestion de cas 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. Elle 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 déterminer 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, les audiences sont, au bout du compte, conclues dans un délai plus court. En outre, la Commission continuera de faire participer les médiateurs aux premières étapes des différends relatifs à la compétence touchant l'industrie de la construction, tentant ainsi 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, le cas échéant. Les méthodes de gestion des cas pour traiter les appels en matière de normes d'emploi et les griefs dans l'industrie de la construction, qui représentent une grande partie de sa charge de travail, sont employées le cas échéant.

La Commission estime qu'il est important que les audiences en personne soient le principal mode d'audience pour un certain nombre de raisons, notamment l'accès à la justice, le contexte et le mandat particuliers d'une commission des relations de travail, les relations qu'elle favorise et ses besoins institutionnels. Au début de 2023, à la suite de la consultation des

intervenants, la Commission a progressivement repris les audiences et les médiations en personne, tout en continuant d'assurer l'instruction et la médiation de certaines affaires par vidéoconférence. La Commission continuera à moderniser ses services et à maintenir les améliorations numériques récentes, le cas échéant.

La Commission s'attend à ce que le vote électronique continue d'être utilisé dans la plupart des cas, bien que le vote en personne soit encore utilisé à l'occasion, selon les besoins. La Commission a l'intention de mettre à jour sa politique afin de fournir des renseignements plus détaillés sur le vote électronique à l'intention du public.

La nécessité grandissante de déterminer 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 demeure l'une de ses priorités. Des processus ont été mis en place pour rationaliser l'interprétation lors des audiences par vidéoconférence (langue des signes américaine, langue française). La Commission continuera de moderniser son site Web afin d'en améliorer l'accessibilité, le cas échéant. La Commission continue d'assurer une formation continue sur la prestation de services pour les préposés aux services à la clientèle à l'accueil afin de veiller à ce que le personnel ait conscience de l'évolution de la compétence de la Commission et à ce que les services d'aiguillage et les renseignements relatifs aux services à la clientèle soient à jour et inclusifs.

Le dépôt électronique est offert aux intervenants de la Commission et des mises à jour sont effectuées au besoin. Les coûts de la transformation des technologies de l'information, y compris les modifications des formulaires électroniques, 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 lui permettant de diffuser en direct les audiences par vidéoconférence lorsque les circonstances le justifient, par exemple lorsque les médias et le public s'intéressent à une affaire. Un « terminal d'accès » permettant aux personnes ne disposant pas de l'équipement nécessaire d'accéder aux audiences par vidéoconférence est offert dans les locaux de la Commission. La Commission poursuit l'exploration et l'adoption de nouvelles technologies pour répondre aux besoins changeants de sa clientèle. À cette fin, les salles d'audience permettent désormais :

- la communication des documents par voie électronique lors d'audiences en personne sans avoir recours à des documents papier;
- la tenue d'« audiences hybrides », à savoir des audiences en personne dans le cadre desquelles une partie ou un témoin peut y participer par vidéoconférence;
- un système audio modernisé afin de mieux répondre aux demandes de mesures d'adaptation.

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 supplémentaires liés à la modification des formulaires électroniques, laquelle exige une intervention de la part de SCO.

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 bon nombre concernent des 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, la Commission s'attend à continuer à recevoir de nombreuses demandes en vertu de la LDDT. Environ 74 demandes d'accès à ses dossiers et de copies de documents contenus dans les 103 dossiers de la Commission ont été reçues à ce jour, pour l'exercice 2024-2025. Il s'agit du même nombre de demandes reçues au total que l'année précédente. La Commission continuera d'apporter des révisions, au besoin, à ses procédures d'accès aux documents et aux pièces justificatives des dossiers d'arbitrage vu l'évolution de sa jurisprudence en vertu de la LDDT et le nombre de demandes. Les demandes d'accès ont été présentées, entre autres, par les parties à une instance, les médias, des avocats, divers organismes et des membres du public. Parmi les documents demandés figurent des documents contenus dans des dossiers d'instances en cours d'instruction par un vice-président, des dossiers d'instances suspendues et des dossiers clos. Ces dossiers sont souvent complexes et peuvent se composer de centaines de pages, et ils doivent être passés en revue soit par un avocat de la Commission, soit par un vice-président. Dans certains cas, 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 plus de 20 lois, dont la LRT, la LNE, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la LNCEC, 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* et la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*. Elle fournit aussi des services administratifs au TES 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 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 pressions importantes exercées par les difficultés continues au moment de pourvoir les postes d'arbitres, les retards de nomination et le roulement fréquent chez les arbitres, les restrictions relatives à l'embauche de personnel à titre permanent ou à l'externe en raison des nouvelles exigences en matière d'approbation, 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 LDDT en matière d'accès aux documents décisionnels 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 supplémentaires en cas d'augmentation du nombre de demandes d'accès à ses dossiers et documents présentées par le public.

Les salaires des vice-présidents n'ont pas évolué au même rythme que ceux de postes comparables dans le secteur privé ou au sein d'autres secteurs du gouvernement, ce qui pose des problèmes de recrutement et de maintien en poste. 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 des avocats du secteur privé ayant une expérience semblable ou même des avocats débutants possédant très peu d'expérience qui représentent des clients devant la Commission ou des avocats de la Commission qui sont payés au taux d'avocats de la Couronne et d'autres avocats de la FPO. Le problème a été exacerbé par la fin, il y a quelques années, de l'harmonisation traditionnelle entre les salaires des vice-présidents et ceux des

cadres supérieurs. Tandis que les augmentations de salaire des cadres supérieurs se sont poursuivies au fil des ans, elles ne sont plus accordées aux vice-présidents ou ne sont plus comparables. Par conséquent, les salaires des vice-présidents sont demeurés inchangés pendant de nombreuses années et l'écart entre les salaires s'est accru au point d'entraîner une disparité importante, le tout dans un contexte d'inflation grandissante. En outre, les salaires des vice-présidents de la Commission sont nettement inférieurs à ce qu'ils pourraient recevoir comme arbitres ou médiateurs privés, ce qui a entraîné une pression accrue en raison du départ de vice-présidents de la Commission assumant des fonctions d'arbitres et de médiateurs chevronnés pour poursuivre une carrière dans le secteur privé à un salaire plus élevé. À ce jour, pour l'exercice 2024-2025, 5 vice-présidents à temps plein, soit 23 % des nominations actuelles de la Commission, ont quitté leur poste et continuent de travailler en tant qu'arbitres privés. La Commission compte actuellement 6 postes vacants de vice-présidents à temps plein.

Cette situation est aggravée par la Directive concernant les organismes et les nominations et la règle des 10 ans, ce qui peut entraîner la perte de l'expertise des vice-présidents principaux et se produit dans le contexte du roulement fréquent des vice-présidents qui vont dans le secteur de l'arbitrage privé. Dans cette directive du gouvernement, il est toujours prévu que les personnes nommées ne doivent pas l'être pour plus de 10 ans, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et de récentes modifications exigent du président qu'il prouve que les autres méthodes de recrutement ont échoué avant d'envisager une exemption à la règle des 10 ans. Cette exigence ne fait que retarder davantage les reconductions. Le petit nombre de vice-présidents actuels ayant un mandat de plus de 10 ans témoigne du roulement important et de la difficulté de nommer et de maintenir en poste des arbitres spécialisés.

Ainsi, les salaires peu élevés, les retards dans le traitement des candidatures recommandées, les recommandations de nominations non retenues de la part du président de la CRTO, ainsi que l'insécurité de l'emploi liée aux limites imposées à la durée des mandats donnent lieu à la perte d'arbitres précieux et chevronnés à la Commission, ce qui complique également pour cette dernière leur remplacement par des personnes qualifiées dans le cadre de son plan de relève. La Commission continuera 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 juridiques spécialisées et le savoir organisationnel requis pour la nomination à un organisme décisionnel récemment reconnu à nouveau par les tribunaux comme un tribunal spécialisé, de même que le nombre limité de candidats qualifiés rendent inutile l'application de la règle des 10 ans ou l'exercice de mandats plus courts. 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 bénéficiant d'une stabilité de leurs fonctions.

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 placée pour l'avenir. Les activités de formation, de perfectionnement et de mobilisation 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, ainsi que 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.

Un remaniement important du système de gestion des cas de la Commission sera nécessaire dans l'avenir. Ce système complexe et détaillé a été établi il y a plus de 10 ans et un projet de modernisation sera envisagé. Cela peut comporter la création d'un nouveau système, compte tenu de l'ancienneté du système actuel et des changements technologiques intervenus depuis sa mise en œuvre. L'élaboration de systèmes de gestion des cas a toujours entraîné des coûts importants. On s'attend à ce que toute mise à jour se traduise par l'exercice de pressions importantes sur la Commission.

La Commission dispose d'un site Web modernisé qui offre une plus grande accessibilité. Le personnel de la Commission est en mesure de diffuser en direct les audiences par vidéoconférence sur un canal établi à cette fin, lorsque l'intérêt du public et des médias le justifie. La Commission continue également d'examiner ses processus internes et besoins dans une optique de modernisation et de réalisation d'économies. Les salles d'audience permettent maintenant, par exemple, la tenue d'audiences en personne sans avoir recours à des documents papier. La tenue d'audiences hybrides est maintenant offerte afin de permettre à une partie ou à un témoin d'assister à une audience en personne par vidéoconférence. Un système audio modernisé a été mis en œuvre afin de répondre aux demandes de mesures d'adaptation. Un « terminal d'accès » permettant aux personnes ne disposant pas de l'équipement nécessaire d'accéder aux audiences par vidéoconférence est offert dans les

locaux de la Commission. La Commission a mis à jour sa politique sur les audiences en personne et par vidéoconférence en avril 2024 et continuera de le faire lorsque cela est justifié.

Par nécessité, pendant la pandémie, la Commission a suspendu ses déplacements pour les votes, les médiations et les audiences. La Commission a été en mesure de poursuivre ces travaux à l'aide de moyens électroniques tels que les audiences et médiations par vidéoconférence et les votes électroniques, ce qui lui a également permis de réaliser d'importantes économies budgétaires. La Commission a continué d'offrir le vote électronique dans presque toutes les affaires, ainsi que des audiences et médiations par vidéoconférence dans les situations où le lieu de travail est situé à une distance de plus de 200 km des bureaux de la Commission. 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. Le personnel de médiation et les conciliateurs en relations de travail (agents de scrutin) offrent, dans la plupart des cas, les services d'assistance technique dont les personnes participant à un vote électronique pourraient avoir besoin, ce qui permet ainsi de réduire les coûts. La formation du personnel devrait se poursuivre pour permettre à la Commission de gérer elle-même davantage d'aspects du processus de vote électronique. Cela devrait également permettre à la Commission de réaliser des économies. Toutefois, pendant la période d'ouverture de la construction en 2025, la Commission pourrait recourir aux services de l'entreprise qui s'occupe des votes pour gérer le service d'assistance et d'autres aspects du processus de vote électronique en cas de conflits du travail importants et d'augmentation du nombre de dossiers.

La Commission soutient l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives visant à sensibiliser davantage la direction et les employés, de même qu'à améliorer leur compréhension, leur respect et leur mobilisation à l'égard de la diversité et de son acceptation. La Commission compte un groupe de travail sur la lutte contre le racisme chargé d'élaborer un plan d'action en collaboration avec l'Équipe d'action contre le racisme du ministère, et explore les possibilités d'apprentissage et de dialogue, en faisant appel à des ressources internes et externes du ministère.

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

Conformément à l'obligation de divulgation prévue à l'article 6.3 de la Directive sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle (1^{er} décembre 2024), l'organisme n'utilise pas l'intelligence artificielle dans l'élaboration ou la mise en œuvre d'une politique, d'un programme ou d'un service propre à l'organisme ni dans la prise de décisions à cet égard.

Mesures et objectifs 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 à l'interne, elle utilise des mesures et des objectifs de rendement pour mettre l'accent sur ses résultats et en assurer le suivi. La Commission révisé ses mesures et objectifs de rendement ou en crée de nouveaux, au besoin, 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 assurer 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 dispose désormais de Power BI, qui permet d'accéder à des données détaillées en temps réel. On s'attend à ce que cela facilite l'extraction de données supplémentaires et l'amélioration de la production des rapports. La Commission poursuit actuellement la migration des données.

Les mesures et objectifs de rendement pour le plan d'activités 2025-2028 sont les suivants :

1. Traitement efficace des cas

- Dossiers ouverts dans les deux jours qui suivent le dépôt d'une requête, conformément aux Règles de procédure. Objectif : 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). Objectif : 85 %

2. Respect des délais 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 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. Objectif : 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

Objectif : De 80 à 90 % des décisions de la Commission sont confirmées à l'issue d'une révision judiciaire*

5. Responsabilité financière

Objectif : 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 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 faits nouveaux en cours concernant l'application judiciaire de la norme de contrôle 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*. Les motions en vue d'obtenir le droit d'interjeter appel des décisions *Turkiewicz* et *Enercare* devant la Cour suprême du Canada ont été rejetées en juillet 2023.

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. Ce 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, ainsi que du président, du président suppléant, du directeur et greffier et d'avocats 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, les vice-présidents, les avocats, le directeur et le greffier adjoint 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 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 canadiennes

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 de 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 périodiques, notamment *En relief*, rapports bimensuels, rapports annuels et avis au public. 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 régulièrement devant la Commission.

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

FY 2025-26 (\$000)											
Program/Region	FTE	Salaries & Wages	Benefits	Transp. & Comm.	Services	Supplies & Equipt.	Total ODOE	Transfer Payment	Sub-Total	Recoveries	TOTAL
Ontario Labour Relations Board	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	1,366.9	82.2	1,868.6		12,557.1		12,557.1
Mediation							-		-		-
Adjudication							-		-		-
Operations							-		-		-
Program Sub-total	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	1,366.9	82.2	1,868.6	-	12,557.1	-	12,557.1
IT Corporate Account OLRB							-		-		-
Lease					1,019.5		1,019.5		1,019.5		1,019.5
Grand Total	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	2,386.4	82.2	2,888.1	-	13,576.6	-	13,576.6

FY 2026-27 (\$000)											
Program/Region	FTE	Salaries & Wages	Benefits	Transp. & Comm.	Services	Supplies & Equipt.	Total ODOE	Transfer Payment	Sub-Total	Recoveries	TOTAL
Ontario Labour Relations Board	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	1,366.9	82.2	1,868.6		12,557.1		12,557.1
Mediation							-		-		-
Adjudication							-		-		-
Operations							-		-		-
Program Sub-total	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	1,366.9	82.2	1,868.6	-	12,557.1	-	12,557.1
IT Corporate Account OLRB							-		-		-
Lease					1,019.5		1,019.5		1,019.5		1,019.5
Grand Total	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	2,386.4	82.2	2,888.1	-	13,576.6	-	13,576.6

FY 2027-28 (\$000)											
Program/Region	FTE	Salaries & Wages	Benefits	Transp. & Comm.	Services	Supplies & Equipt.	Total ODOE	Transfer Payment	Sub-Total	Recoveries	TOTAL
Ontario Labour Relations Board	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	1,366.9	82.2	1,868.6		12,557.1		12,557.1
Mediation							-		-		-
Adjudication							-		-		-
Operations							-		-		-
Program Sub-total	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	1,366.9	82.2	1,868.6	-	12,557.1	-	12,557.1
IT Corporate Account OLRB							-		-		-
Lease					1,019.5		1,019.5		1,019.5		1,019.5
Grand Total	104.0	9,613.2	1,075.3	419.5	2,386.4	82.2	2,888.1	-	13,576.6	-	13,576.6

*Les chiffres pluriannuels sont fondés sur le processus de planification stratégique 2025-2026 approuvé.

ANNEXE B – PLAN ETP : CRTO 2025-2028

Compensation Group	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					27.0	0.0					27.0	0.0					27.0	0.0
Excluded					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
OPSEU					43.0	0.0					43.0	0.0					43.0	0.0
AMAPCEO					8.0	0.0					8.0	0.0					8.0	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					23.0	0.0					23.0	0.0					23.0	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

Le nombre total d'ETP de 104 est représentatif des personnes nommées par décret à temps plein et du personnel de la FPO. Les personnes nommées par décret à temps plein sont incluses à des fins de planification budgétaire, car les affectations relatives aux salaires et traitements comprennent les coûts liés aux personnes nommées par décret à temps plein.