



COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Brian O'Byrne
Président

Plan d'activités
2026-2029

Table des matières

Sommaire 1

Mandat et pouvoirs législatifs 3

Aperçu des programmes et des activités clés 7

Organigramme 12

Analyse environnementale de la Commission 13

Baromètres et objectifs de rendement 22

Activités clés avec les groupes de parties prenantes 24

Plan de communications 25

Annexe A – Base de planification préliminaire pluriannuelle de la Commission 26

Annexe B – Plan ETP 28

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités 2026-2029

Sommaire

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « Commission » ou la « CRTO ») reste fidèle à sa réputation d'excellence et de compétence. Elle se consacre à l'amélioration des services offerts au public en rehaussant l'accès à la justice administrative dans le domaine des relations de travail et tâche de s'acquitter de son mandat législatif encore plus ponctuellement et rapidement. C'est pourquoi elle adopte une approche moderne et innovante dans l'accès à la justice, en offrant aujourd'hui le dépôt électronique, dont les paiements électroniques, le vote électronique, les audiences et les médiations par visioconférence, le cas échéant, la communication électronique des documents lors des audiences en présentiel, la comparution en distanciel des témoins ou des parties dans les audiences en présentiel, la diffusion en continu et en direct des audiences dans certains cas, ainsi qu'un site Web modernisé. Les protocoles, les politiques et les bilans sont communiqués à la communauté ainsi qu'à l'ensemble du personnel de la Commission et aux arbitres.

La Commission juge essentiel que les audiences en présentiel soient le principal mode de comparution pour un certain nombre de raisons, dont 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. Les audiences et les médiations en présentiel ont repris pour les affaires nouvelles en 2023, dans la foulée de la pandémie. Toutefois, l'audience par visioconférence constitue la méthode présumée de déroulement des audiences dans certaines affaires, par exemple les audiences sur la gestion des cas, lorsque le lieu de travail est situé à 200 km ou plus des établissements de la Commission et dans d'autres cas, conformément aux directives de la Commission, notamment pour les contestations préliminaires. La Commission prévoit de maintenir une présomption favorable aux audiences et aux médiations en présentiel, sous réserve de l'évolution des circonstances. Les demandes de modification du mode d'audience sont examinées selon le consentement et d'après une justification claire et convaincante. Les parties sont tenues de justifier leur demande en tenant compte de plusieurs facteurs, qui sont déclinés dans l'avis au public applicable.

Dans les cas où le public souhaite vivement assister à une audience qui se déroule en visioconférence, la Commission continue d'offrir un canal créé pour la diffusion en direct des audiences, le cas échéant. Les représentants du public peuvent assister sur demande à d'autres audiences en visioconférence. Un terminal d'accès permettant aux personnes qui n'ont pas accès à cette technologie de participer à des audiences ou à des médiations dans Zoom est toujours disponible, afin d'améliorer l'accès à l'intention du public.

La Commission fait désormais appel à Power BI, qui assure des fonctionnalités interactives de veille organisationnelle, en plus de permettre d'avoir accès à des données détaillées en temps réel. Il est possible de faire appel à cette plateforme pour améliorer la planification et les rapports sur le rendement. La Commission continue de migrer les données dans le cadre d'un projet pluriannuel pour l'amélioration des baromètres internes, des indicateurs de rendement clés (IRC) et des différents tableaux de bord pour la production des rapports. Grâce aux perfectionnements technologiques exposés ci-dessus ainsi qu'aux autres mesures adoptées, la Commission veille à offrir des moyens d'accès permanent à la justice administrative.

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 continue de faire appel à un certain nombre de pratiques de gestion des cas, dont la tenue d'audiences accélérées dans différents 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 lockouts illicites. En outre, elle mène des consultations pour les différentes plaintes déposées en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et accélère la gestion 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 »). Elle fait aussi appel à des options de gestion des cas dans différentes affaires en vertu de ces lois et d'autres textes de loi, le cas échéant. Au moment d'écrire ces lignes, elle examine et met à jour ses processus internes afin de gérer avec efficience les contestations préliminaires exprimées dans différentes affaires.

La Commission

D'autres responsabilités législatives continuent de s'ajouter au champ de compétence de la Commission. Les mécanismes d'application de la loi dans la délivrance des permis destinés aux agences de placement temporaire et aux recruteurs (qui ont été ajoutés dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* [la « LNE »] en vertu de la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*) sont entrés en vigueur en 2024. Ces dispositions permettent à la Commission d'instruire les requêtes en révision en cas de refus de délivrance de permis. La version la plus récente de la *Loi de 2025 visant à œuvrer pour les travailleurs*, ajoute de nouvelles obligations dans l'affichage des postes, ainsi que d'autres droits pour les travailleurs. Les appels prévus dans le régime de pénalités administratives en vertu de la LSST sont récemment venus s'ajouter au champ de compétence de la Commission.

La *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* (LDTPN), 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 dans la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) et donne à la Commission la compétence d'examiner les ordonnances des agents de conformité rendues en vertu de la LDTPN. Ces responsabilités supplémentaires portent sur de nouveaux sujets qui ne sont pas traités à l'heure actuelle par la Commission l'obligeront à faire appel à des ressources, à des processus et à des formulaires supplémentaires avant de pouvoir instruire les requêtes. La Commission pourrait également constater une augmentation du nombre de dossiers liés à l'économie à la demande concernant les grandes entreprises et pouvant toucher des milliers de personnes dans le cadre de la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* ou des textes de loi existants sur le travail et sur l'emploi. Les quatre versions de la *Loi visant à œuvrer pour les travailleurs* adoptées depuis la fin de 2023 viennent ajouter, à la *Loi sur les normes d'emploi* et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* d'autres droits et obligations qui pourraient faire l'objet de requêtes en révision ou d'appels dont la Commission pourrait être saisie. Des responsabilités législatives supplémentaires pourraient s'ajouter au champ de compétence de la Commission dans l'éventualité dans laquelle de nouveaux textes de loi ou de nouveaux règlements seraient adoptés. 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 son champ de compétence et des tendances actuelles.

La période triennale d'ouverture de la construction s'est reproduite en 2025. Cette période a donné lieu à 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. Certaines de ces affaires continuent d'être débattues devant la Commission; d'autres ont été traitées, et les dossiers ont été clos.

La Commission surveille aussi le recours de plus en plus considérable à l'intelligence artificielle (IA) par les requérants qui se représentent eux-mêmes, ainsi que l'impact produit sur la Commission et sur ses procédures. Il semble qu'on fasse appel à l'IA pour établir les requêtes et les autres documents qui sont ensuite déposés auprès de la Commission, ce qui a pour effet d'accroître la charge de travail de la Commission, en particulier le nombre de requêtes relatives aux ordonnances provisoires ainsi que les heures obligatoires consacrées par les vice-présidents aux différents dossiers. En 2024, La Commission a publié une nouvelle politique sur l'utilisation de l'IA et sur les citations jurisprudentielles. Il faudra probablement publier d'autres lignes de conduite, politiques et règles de procédure.

Les restrictions imposées par le gouvernement dans le recrutement du personnel en permanence ou de l'extérieur de la fonction publique de l'Ontario (FPO) continuent de représenter d'importantes difficultés dans le recrutement du personnel, notamment dans les postes désignés et dans la fidélisation des employés. Les exigences nouvelles et de plus en plus lourdes imposées à la Commission, dont les demandes relevant de l'application de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* (la « LDDT ») et les compétences supplémentaires évoquées ci-dessus, continuent de peser sur les ressources de la Commission. Font partie de ceux et celles qui demandent d'avoir accès à l'information en vertu de la LDDT, les parties aux instances, les médias, différents organismes, les avocats et les représentants du public, qui recherchent des dossiers d'instances en cours d'instruction par un vice-président, des dossiers d'instances suspendues et des dossiers clos. Nombre de ces dossiers sont complexes et peuvent comprendre des centaines de pages, voire des caisses de documents, que les avocats de la Commission ou un vice-président doivent passer en revue. La Commission continuera, dans la mesure du possible, de surveiller et de revoir ses niveaux de dotation en personnel comme l'affectation de ses ressources et de réviser au besoin les processus et les politiques internes.

La Commission continue d'offrir des événements intéressants pour la consultation et le perfectionnement des employés, notamment sur les thèmes de la lutte contre le racisme.

Mandat et pouvoirs législatifs

Mandat : Assurer l'excellence de la justice administrative en réglant efficacement les conflits de travail et d'emploi.

La Commission a été établie en vertu de l'article 2 de la *Loi de 1948 sur les relations de travail* et est prorogée 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 d'arbitrage 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. Son pouvoir originel lui a conféré en vertu de la LRT; toutefois, ses pouvoirs d'appel lui sont attribués par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41, et son pouvoir originel et d'appel lui a conféré en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1. La Commission est également compétente pour traiter différentes questions découlant de 25 autres lois, dont la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. 2014, chap. 5, en ce qui a trait à 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. 2008, chap. 15, la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, L.O. 1993, chap. 38, la *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance*, 2001, chap. 10, la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, L.R.O. 1990, chapitre 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 d'arbitrage indépendant, qui rend des décisions fondées sur les preuves produites et les observations présentées par les parties, de même que sur son interprétation de la jurisprudence et des lois pertinentes. Elle joue un rôle fondamental dans le régime des relations de travail de l'Ontario. En traitant le plus rapidement et équitablement 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 assurent la stabilité des relations de travail en Ontario, en veillant à ce que l'activité économique ne soit pas entravée par des conflits de travail et en veillant à résoudre et arbitrer rapidement ces conflits, qu'il s'agisse de grèves ou de lockouts, de griefs dans l'industrie de la construction ou encore de l'acquisition ou de la révocation du droit de négocier. Souvent, la Couronne est elle-même une partie appelée à intervenir devant la Commission.

L'acceptation et, par conséquent, le respect des décisions de la Commission, jouent un rôle crucial dans tout ce qui précède. Les parties prenantes, dont la Couronne, ainsi que le public s'attendent à ce que des arbitres chevronnés et qualifiés entendent les affaires dont est saisie la Commission, surtout celles dans lesquelles le règlement des questions en litige peut avoir un impact considérable sur de nombreux citoyens et de nombreuses entreprises de l'Ontario, par exemple dans les transports en commun, l'éducation, les hôpitaux et les établissements correctionnels.

En vertu de la Loi, la Commission est tenue de programmer rapidement certaines affaires, dont les griefs dans l'industrie de la construction et les arbitrages dans les premières conventions collectives. D'autres affaires urgentes comme les requêtes concernant les grèves ou les lockouts illicites sont généralement programmées dans un délai d'un jour ou deux, et les requêtes relatives aux ordonnances provisoires peuvent l'être dans un délai de quatre à six jours. Les votes d'accréditation et de révocation se déroulent normalement dans les cinq jours du dépôt des requêtes, comme le prévoit la Loi, sauf ordonnance contraire de la Commission. Afin de s'acquitter du mandat que lui attribue la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (la LNCCS) et de faciliter la négociation avec les enseignantes et enseignants de la province, la Commission se prononce sur certaines questions dans le délai de quelques semaines, par exemple lorsqu'il s'agit de savoir si une négociation doit avoir lieu à l'échelle de la province ou de la localité. 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 *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, la Commission doit tenir des séances de médiation dans les cas concernant les ententes sur les services essentiels et instruire les affaires à cet égard. La Commission s'attend à être saisie de nombreuses requêtes en vertu de la LNCEC dans l'année à venir, dont celles qui portent sur les services essentiels, ce qui nécessitera des délais d'intervention rapide et obligera à faire appel aux ressources de la Commission. (Il convient de noter que le personnel administratif de la Commission est également visé par la LNCEC.) Puisque les conventions collectives des enseignants sont appelées à arriver à expiration en 2026 la Commission s'attend aussi à être saisie, en 2026, de nombreuses requêtes en vertu de la LNCCS. La période d'ouverture de la construction prévue dans la LRT et qui a lieu tous les trois ans a commencé en mars 2025. Cette période donne régulièrement lieu à une multitude de nouvelles requêtes dont est saisie la Commission et qui sont programmées le plus rapidement possible, en plus d'être assorties de dates limites pour le dépôt de documents et des observations. En mars et avril 2025, 230 nouvelles requêtes en accréditation et en révocation et des requêtes connexes ont été déposées auprès de la Commission. La moitié d'entre elles ont été traitées par la Commission et les dossiers ont été clos; les autres continuent d'être débattues devant la Commission. La prochaine période d'ouverture commencera en mars 2028.

Aperçu des programmes et des activités clés

On peut dire que la CRTO participe à deux activités clés : la médiation et l'arbitrage. Elle exerce ces activités principalement, mais non exclusivement, dans les domaines des relations de travail, des normes d'emploi ainsi que de la santé et de la sécurité au travail. Ces deux fonctions essentielles constituent la pierre d'assise de la vision de la Commission, qui consiste à rester fidèle à sa réputation d'excellence dans le règlement des différends et dans les décisions qu'elle rend. La Commission mène les activités en question dans le cadre de son mandat, qui relève de trois lois principales et de 25 autres lois. La Commission traite et règle les requêtes en accréditation de syndicats, les requêtes en révocation du droit de négocier, les conflits liés à la négociation collective des conseils scolaires, les plaintes pour pratiques déloyales de travail, les plaintes pour grèves et lockouts illicites, les renvois de griefs dans l'industrie de la construction, les différends relatifs à des ententes de services essentiels en vertu de la LNCEC, les requêtes relatives à la vente d'entreprises ou déposées par les employeurs concernés, certains cas de restructuration dans le secteur parapublic qui causent des différends entre les unités de négociation et les syndicats, ainsi que les 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 des permis aux agences de placement temporaire et aux recruteurs, ainsi qu'aux différentes versions de la *Loi visant à œuvrer pour les travailleurs*. La *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* confère également des responsabilités supplémentaires à la Commission.

Arbitrage – Les vice-présidents sont des avocats chevronnés, qui sont nommés à la Commission et qui font appel à des compétences spécialisées dans les questions relevant du droit de l'emploi et du droit du travail pour entendre et trancher les affaires dont ils sont saisis. La Commission est un organisme quasi judiciaire qui doit tenir des audiences conformément aux principes de justice immanente et de l'équité procédurale. Elle s'efforce de veiller à ce que ses procédures restent informelles, rapides et équitables, en évitant qu'elles soient trop techniques ou legalistes.

La Commission est seule compétente pour exercer les pouvoirs qui lui sont conférés afin de trancher toutes les questions de fait ou de droit dont elle est saisie. Ses décisions sont sans appel, et les dispositions privatives et relatives au caractère définitif de ses décisions dont font état la LRT et d'autres lois ont par ailleurs pour objectif de limiter l'étendue des révisions judiciaires. La Commission a aussi le droit d'établir ses propres pratiques et procédures, d'édicter des règles et de traiter les questions se

rapportant à de nombreux types de cas selon les principes de la 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 régler les cas, les médiateurs évitent les litiges inutiles en aidant les parties à cerner les enjeux et en simplifiant les cas, en plus d'accélérer le traitement des questions litigieuses à trancher.

Services administratifs – La CROTO offre des services au Tribunal de l'équité salariale (le « TES ») et à la Commission des relations de travail en éducation (la « CRTE »). Font partie des services de la Commission, ceux qui sont assurés par le personnel de l'administration et du soutien, les compétences dans la budgétisation et la programmation des audiences, les ressources humaines; les services juridiques; les services de bibliothèque et de technologie de l'information et les services à la clientèle. Ces services apportent des avantages, dont l'efficacité dans l'utilisation des ressources, la cohérence des processus et des résultats, ainsi que la capacité à continuer d'appliquer et à surveiller les pratiques de contrôle de la qualité. Ces objectifs sont réalisés tout en sauvegardant les compétences particulières et exceptionnelles de chacun des organismes ou tribunaux.

Commission des relations de travail en éducation (CRTE) – Le rôle de la CRTE consiste à déterminer les cas dans lesquels, à son avis, le parcours scolaire des élèves est pénalisé par les grèves ou les lockouts dans une ou plusieurs écoles, puis à donner comme il se doit son avis au gouvernement. La CROTO apporte un soutien administratif à la CRTE. À l'heure actuelle, la CRTE comprend trois cadres nommés à temps partiel : le président de la CROTO est nommé en qualité de président de la CRTE; le président du TES est nommé en qualité de vice-président; enfin, un vice-président à temps partiel de la Commission est nommé à titre de membre. Deux postes de membre sont actuellement à pourvoir. En 2015, pour la première fois depuis plus d'une dizaine d'années, la CRTE a été invitée par la ministre de l'Éducation, à donner au gouvernement son avis sur la question de savoir si la qualité des études des élèves était pénalisée par les grèves qui se poursuivaient dans plusieurs conseils scolaires. Après avoir consulté les parties prenantes, la CRTE a soumis son avis à la ministre. La CRTE n'avait pas été appelée à donner son avis depuis 2015.

Tribunal de l'équité salariale (TES) – La *Loi sur l'équité salariale* a pour effet d'établir le TES pour instruire et trancher les différends sur l'équité salariale. Ce tribunal est seul compétent pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont il est saisi, et ses décisions sont définitives et sans appel à toutes fins utiles. À l'heure actuelle, un vice-président (à temps partiel) de la CRTO est le président alternatif et président suppléant.

Services offerts

La Commission continue de se consacrer à l'amélioration des services offerts au public. Le dépôt électronique des formulaires, des observations et des pièces jointes ainsi que le paiement en ligne des frais relatifs aux griefs dans l'industrie de la construction et aux audiences connexes permettent au public d'avoir mieux accès à ses services et à l'information. Plus de 90 formulaires, avis, bulletins d'information, guides et règles de procédure de la Commission en français et en anglais sont accessibles au public. En raison des modifications apportées aux lois ou à d'autres modifications, il faut souvent revoir les formulaires électroniques accessibles sur un site central géré par Services communs de l'Ontario (« SCO ») et en créer de nouveaux, et des frais sont comptés à la Commission pour toutes ces modifications et tous ces nouveaux formulaires. En plus des formulaires, des règles de procédure et des avis, différents modèles et processus internes peuvent aussi être révisés ou adoptés. Un terminal d'accès est offert dans les bureaux de la Commission pour les audiences et les médiations qui se déroulent en visioconférence à l'intention des parties qui n'ont pas accès à des ordinateurs. La Commission continuera de mettre à jour les ressources juridiques qu'elle recommande au public de consulter afin de mieux répondre à ses différents besoins.

La Commission considère que le déroulement des audiences en présentiel est le principal mode de tenue des audiences pour plusieurs raisons, dont l'accès à la justice, le contexte et le mandat particuliers d'une commission des relations de travail, les relations qu'elle promeut et ses besoins institutionnels. Dans l'avis au public diffusé en 2023 et mis à jour en 2024, La Commission a fait savoir à sa communauté et au public que des affaires nouvelles seraient programmées pour les audiences et séances de médiation en présentiel. Toutefois, les audiences par visioconférence continuent de représenter la méthode de déroulement des audiences de base dans certaines affaires, dont les audiences de gestion des cas, lorsque le lieu de travail se trouve à 200 km ou plus de la Commission et dans les autres cas selon les modalités arrêtées par la Commission, par exemple pour les contestations préliminaires. La Commission prévoit de continuer de respecter une présomption en faveur des audiences et des séances de médiation en présentiel, selon l'évolution des circonstances. Les demandes de modification du

mode d'audience sont examinées selon le consentement et d'après une justification claire et convaincante. Les parties sont tenues de justifier leur demande dont un certain nombre de facteurs dont fait état l'avis au public.

La Commission continue de réaliser d'importants travaux de modernisation des infrastructures afin d'améliorer la fiabilité, l'accessibilité et la sécurité de ses services numériques. Cette initiative lui permettra de constituer un réseau plus stable et plus résilient. À la fin des travaux, ce projet permettra de s'assurer que la connectivité depuis les bureaux de la Commission reste cohérente, sécurisée et fiable.

En outre, la Commission accomplit des progrès dans la transition des processus de dépôt électronique sur la plateforme OPSDocs. Des réunions se poursuivent avec les architectes du système pour s'assurer que cette plateforme est configurée pour répondre aux impératifs organisationnels spécifiques de la Commission. OPSDocs constituera une plateforme plus fiable, sécurisée et normalisée pour le dépôt électronique des documents.

Les salles d'audience modernisées permettent désormais à la Commission de continuer de miser sur les perfectionnements numériques comme l'affichage électronique des documents et des pièces lors des audiences en présentiel. Un nouveau système audio aménagé dans chacune des salles d'audience offre des fonctions pour les personnes malentendantes, qui n'ont pas à faire appel à des appareils particuliers. Les salles d'audience sont équipées pour le déroulement des audiences hybrides, qui permettent aux parties ou aux témoins d'assister aux audiences en présentiel, grâce à la visioconférence. La Commission continuera de se pencher sur les perfectionnements à apporter dans les cas possibles et nécessaires.

Dans les cas dans lesquels le public souhaite ardemment participer aux audiences en visioconférence, la Commission continuera d'offrir un canal lui permettant de diffuser en direct les audiences dans les cas justifiés, ce qui évite les interruptions dans les audiences en visioconférence, tout en permettant de tenir les audiences publiques. Les représentants du public peuvent aussi assister sur demande à d'autres audiences en visioconférence. La Commission entend continuer de moderniser ses services et d'apporter les récentes améliorations numériques.

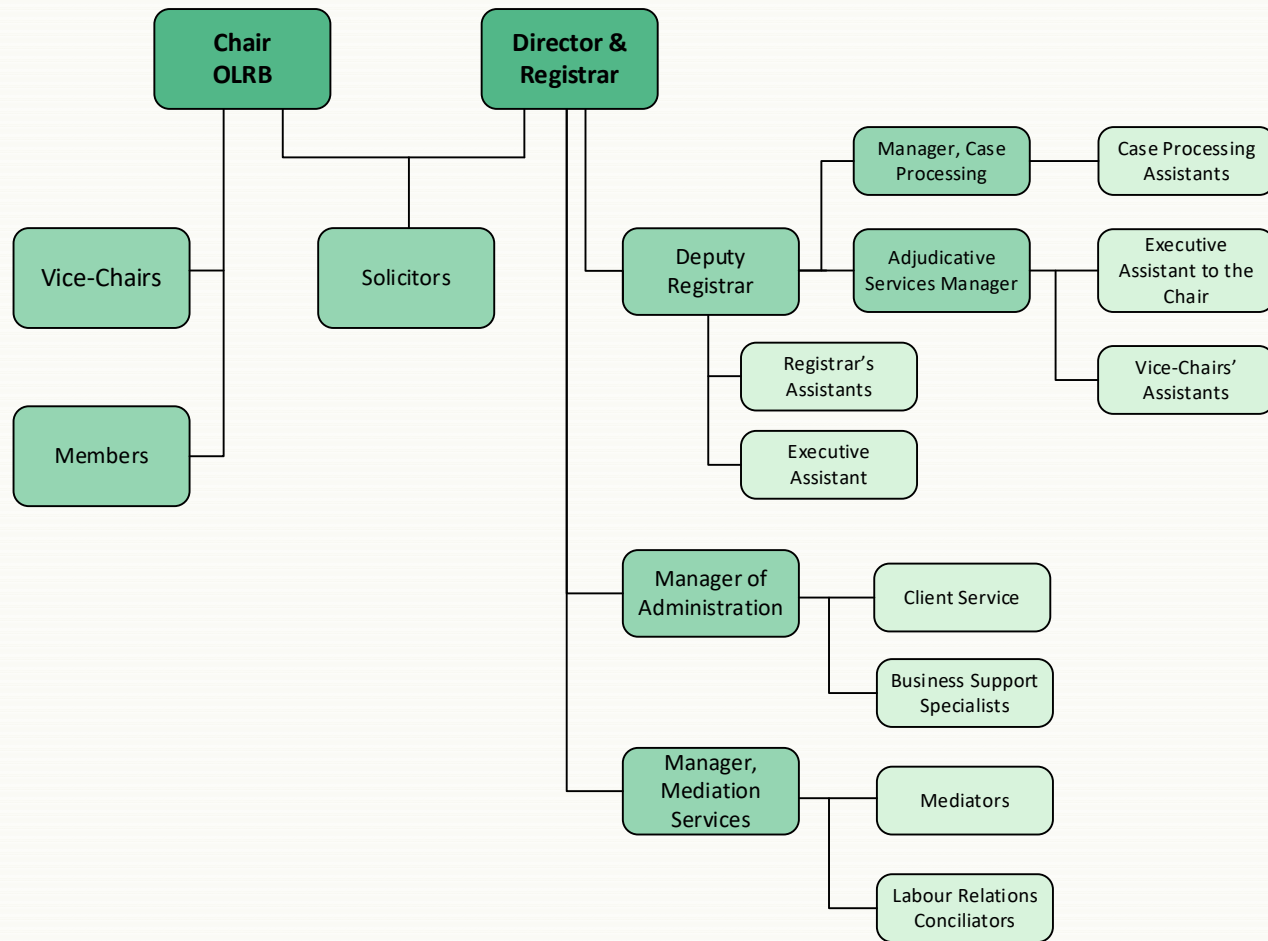
La Commission tient aussi les votes des employés dans les requêtes en accréditation et en révocation du droit de négocier, dans les affaires portant sur les offres finales, ainsi que dans les requêtes déposées en vertu de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur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

collective dans les collèges. La Commission organise désormais des votes électroniques dans la plupart des cas, ce qui permet aux employés de voter par téléphone ou en ligne, afin d'offrir une plus grande souplesse dans les pratiques, d'accroître l'accessibilité des services et de permettre au personnel de la Commission qui devrait normalement se déplacer dans toutes les provinces de tenir des votes en présentiel dans de courts délais, afin de réaliser des économies. Le personnel de médiation de la Commission est formé pour offrir, dans la plupart des cas, les services d'assistance technique dont pourraient avoir besoin les personnes qui exercent électroniquement leur droit de vote, lorsque la dotation en effectifs le permet. La Commission gère elle-même les votes électroniques, ce qui améliore l'efficacité opérationnelle de son personnel, qui est en mesure d'administrer différents votes électroniques de front sans risquer d'accuser de retards. Du point de vue de l'utilisateur final, les personnes qui exercent leur droit de vote continuent de profiter du caractère pratique et de l'accessibilité du vote électronique, dont l'accès à cette fonction dans le délai de 24 heures. On s'attend à ce que la fonctionnalité du vote électronique continue d'être utilisée dans la plupart des cas, même si on continue de faire parfois appel, le cas échéant, au vote en présentiel.

Un système électronique de gestion des cas permet à la Commission d'atteindre son objectif, soit offrir aux parties des solutions de médiation et d'arbitrage rapides et économiques. La Commission continuera de faire appel à son système de gestion des cas et à ses fichiers électroniques. Ce système a plus de 10 ans, et la Commission continue de rechercher les moyens de l'améliorer dans les cas nécessaires, à la fois pour des raisons d'efficacité dans les services à offrir et pour améliorer sa capacité à mesurer son rendement. La Commission est désormais en mesure de miser sur Power BI, qui offre des fonctionnalités interactives de veille organisationnelle et qui peut servir à améliorer la capacité de la Commission à extraire les données, à perfectionner sa planification et à rendre compte de son rendement.

Conformément à la Norme de la fonction publique de l'Ontario (FPO) sur le retour des fonctionnaires dans les bureaux, à partir du 5 janvier 2026, tous les employés de la FPO travailleront dans les bureaux à raison de cinq jours sur sept (sauf dans certains cas). 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 des fonctionnaires dans les bureaux.

Commission des relations de travail de l'Ontario – Organigramme



Analyse environnementale de la Commission

Analyse externe

Les clients et les parties prenantes s'attendent à des formes de règlement des différends et d'arbitrage toujours plus rapides, moins chères et moins lourdes, ce qui pèse constamment sur la CRTO. Le système de gestion des cas de la Commission prévoit une pléiade d'arbitres chevronnés et souples qui peuvent, selon le cas, faire appel à différentes options pour traiter les affaires, dont les consultations au lieu des audiences formelles, la gestion des cas, les séances de médiation qu'ils animent eux-mêmes, ou en rendant des décisions et donnant des directives pour éliminer des problèmes en s'attendant à ce que les audiences se déroulent par conséquent plus rapidement.

La Commission se penche sur des moyens ingénieux de traiter les dossiers et consulte la communauté à ce propos afin de veiller à améliorer l'efficacité du traitement des cas et par conséquent d'éviter la tenue d'audiences superflues pour des raisons de questions préliminaires, de procédures ou de production. Elle entend continuer de faire appel à un processus accéléré pour les requêtes en accréditation dans l'industrie de la construction, processus qui impose plus d'obligations aux parties, qui doivent cerner les enjeux et déposer des observations détaillées, en plus de réclamer l'examen des dossiers par un vice-président avant l'audience de gestion du cas. Il y a lieu de préciser que ces processus amènent les vice-présidents à consacrer plus de temps aux étapes préliminaires du dossier. En outre, la Commission continuera de faire appel aux médiateurs dans les premières étapes de règlement des différends relatifs à la compétence dans l'industrie de la construction, en tâchant ainsi de réduire la durée des audiences, et elle est en train de revoir le traitement actuel des différends relatifs à la compétence et aux secteurs de l'industrie de la construction afin d'en accroître l'efficacité. La Commission continuera aussi de tenir des médiations et des audiences accélérées dans certains cas précis, notamment dans les affaires de congédiement, dans les ordonnances provisoires et dans les grèves ou lockouts illicites et lorsqu'il s'agit de questions urgentes, le cas échéant. Les méthodes de gestion des cas pour le traitement des appels sur les normes d'emploi et des griefs dans l'industrie de la construction, qui représentent une part importante de sa charge de travail, sont appliquées s'il y a lieu. La Commission s'attend à continuer de discuter, le cas échéant, avec le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, la Direction des services juridiques et la Direction des pratiques d'emploi.

La Commission estime qu'il est important que les audiences en présentiel constituent le principal mode de déroulement des audiences pour plusieurs raisons, dont l'accès à la justice, le contexte et le mandat particuliers d'une commission des relations de travail, les liens qu'elle favorise et ses besoins institutionnels. Dans la foulée de la consultation des parties prenantes, la Commission a repris peu à peu, en 2023, les audiences et les séances de médiations en présentiel, tout en continuant d'assurer l'instruction et la médiation de certaines affaires en visioconférence, par exemple les audiences sur la gestion des cas. Elle continuera de moderniser ses services et de s'en remettre au récent perfectionnement numérique, dans les cas nécessaires.

La Commission s'attend à continuer de faire appel au vote électronique dans la plupart des cas, même si le vote se déroule toujours parfois en présentiel, dans les cas utiles. Elle a l'intention d'actualiser sa politique afin de donner de l'information plus circonstanciée sur le vote électronique pour apporter de l'aide au public.

Il faut de plus en plus se pencher sur les divers besoins des groupes de clients, y répondre et offrir des services accessibles dans l'ensemble des canaux de communication, ce qui continue de représenter une pression et une priorité pour la Commission. Des processus ont été mis en place pour rationaliser l'interprétation des audiences en visioconférence (langue des signes américaine et langue française). La Commission continuera de moderniser son site Web pour en améliorer l'accessibilité, le cas échéant. Elle offre une formation continue dans les services qu'elle propose aux représentants du service à la clientèle dans les bureaux d'accueil afin de s'assurer que le personnel est au courant de l'évolution des compétences de la Commission et que l'aiguillage du service à la clientèle et l'information sont à jour et inclusifs.

Les parties prenantes de la Commission peuvent déposer électroniquement leurs documents, et des mises à jour sont apportées dans les cas nécessaires. Les coûts engagés dans le cadre de la transformation des technologies de l'information, ainsi que dans les changements à apporter aux formulaires électroniques de la Commission, se sont révélés substantiels et continueront d'exercer une pression sur la Commission puisque ces coûts sont financés à même son budget. La Commission se consacre aujourd'hui à la modernisation de sa plateforme informatique pour le dépôt électronique. L'utilisation d'OPSDocs pour le dépôt électronique des documents destinés à la Commission constitue une méthode plus fiable et sécurisée grâce à laquelle les parties peuvent communiquer avec elle.

La Commission continuera de faire appel à un canal grâce auquel elle pourra diffuser en défilement direct les audiences qui se tiennent en visioconférence dans les cas justifiés, par exemple lorsqu'une affaire intéresse les médias et le public. Un « terminal

d'accès » permettant à celles et ceux qui n'ont pas l'équipement nécessaire à leur disposition d'avoir accès aux audiences en visioconférence est installé dans les locaux de la Commission. Cette dernière continue d'explorer et d'adopter les technologies nouvelles pour s'adapter à l'évolution des besoins de sa clientèle. Voilà pourquoi les salles d'audience permettent :

- de s'échanger électroniquement les documents aux audiences en présentiel sans avoir à consulter de documents imprimés;
- de tenir des « audiences hybrides » dans les cas où une partie ou un témoin peut comparaître en visioconférence dans une audience en présentiel;
- de faire appel à un système audio modernisé pour mieux répondre aux demandes de mesures d'adaptation.

La Commission doit réagir dans les délais voulus aux changements apportés à l'une quelconque des 25 lois et plus qui relèvent de sa compétence ou qui font état de ses nouvelles compétences. Cette obligation peut exercer une pression sur la Commission, du point de vue du délai d'intervention et de l'effort à consacrer à la création de nouveaux processus, de nouveaux formulaires et de nouvelles règles de procédure, ainsi qu'à une pression supplémentaire sur les ressources dont elle dispose, dont les surcoûts pour les changements à apporter aux formulaires électroniques qui obligent à faire appel à Services communs Ontario.

On peut s'attendre à ce que la charge de travail soit toujours aussi importante pour ce qui est des requêtes en révision judiciaire, des motions et appels liés, dont beaucoup font intervenir des plaideurs non représentés. Cette charge de travail impose une pression énorme sur les ressources de la Commission parce que ses avocats doivent nécessairement se consacrer à des travaux juridiques qui demandent énormément de temps.

La Commission s'attend à continuer de recevoir de nombreuses demandes en vertu de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* (la « LDDT »). Elle a comptabilisé, en date de décembre 2025 une augmentation considérable de ces demandes. Depuis le début de l'exercice 2025-2026, environ 228 demandes ont été déposées pour avoir accès aux dossiers de la Commission et pour obtenir des copies des documents reproduits dans 294 dossiers de ces dossiers. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport au nombre de demandes déposées (124) et au nombre de dossiers visés (170) dans l'exercice précédent. La Commission continuera d'apporter les révisions nécessaires à ses politiques sur l'accès aux documents et aux pièces justificatives à la lumière de l'évolution de sa jurisprudence en vertu de la LDDT et compte tenu du nombre de demandes déposées. Font partie des demandeurs, les parties en cause dans les affaires, les représentants des médias, les

avocats ainsi que les autres organisations et les représentants du public, qui souhaitent consulter les dossiers actifs des affaires entendues par les vice-présidents, les dossiers des séances qui ont été reportées et des dossiers clos. Nombre de ces dossiers sont complexes et peuvent comprendre des centaines de pages, qu'un avocat de la Commission ou un vice-président doit revoir. Dans certains cas, les demandes sont communiquées aux parties en cause dans des affaires, qui sont invitées à déposer des observations sur des décisions, qu'il faut ensuite passer en revue.

La Commission surveille aussi l'utilisation de plus en plus considérable de l'intelligence artificielle (IA), surtout parmi les requérants qui se représentent eux-mêmes, ainsi que l'impact produit sur elle et sur ses procédures. Il semble que l'on fasse appel à l'IA pour établir les requêtes et les autres documents qui sont ensuite déposés auprès de la Commission, ce qui augmente la charge de travail de cette dernière, en particulier pour les requêtes relatives à des ordonnances provisoires. En 2024, la Commission a publié une nouvelle politique sur l'utilisation de l'IA et sur les citations jurisprudentielles. Il faudra probablement publier d'autres lignes directrices, politiques et règles de procédure.

Analyse interne

La Commission doit assurer des services de médiation et d'arbitrage en vertu de plus de 25 lois, dont la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, 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 la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*. Elle offre aussi des services administratifs au TES, ainsi qu'à la Commission des relations de travail en éducation, auprès desquels sont conjointement nommés quelques-uns de ses arbitres, ce qui oblige à conclure des accords administratifs complexes. Les modifications législatives projetées, qui étendront le champ de compétence de la Commission, pourraient alourdir sa charge de travail sans guère de mise en garde. La multiplication des impératifs liés à la charge de travail de la CRTO, dont les requêtes en révision judiciaire, les lourdes pressions que font peser les difficultés continues lorsqu'il s'agit de pourvoir les postes d'arbitres, les retards dans les nominations et le roulement fréquent parmi les arbitres, les restrictions relatives au recrutement du personnel en externe ou en permanence en raison des nouvelles exigences relatives à l'approbation, ainsi que les restrictions dans les dépenses, sont autant de pressions qui pèsent sur les ressources de la Commission. Il convient de noter que les exigences de la LDDT relatives à l'accès aux documents d'arbitrage donnent lieu à des

pressions sur les ressources de la Commission en raison de la charge de travail supplémentaire et chronophage. Il se peut que la Commission doive faire appel à des ressources supplémentaires dans l'éventualité d'une augmentation du volume des demandes d'accès du public à ses dossiers et documents.

Les salaires des vice-présidents sont de moins en moins attrayants par rapport à ceux du secteur privé et des avocats dans d'autres secteurs de la fonction publique, dont les propres avocats de la Commission. La Commission et, surtout, ses parties prenantes s'attendent à ce que les vice-présidents, qui sont des avocats, aient exercé leur profession depuis un certain nombre d'années et possèdent l'expérience et les compétences nécessaires. Les premiers niveaux de salaires des vice-présidents, même s'il est prévu de les augmenter en 2026, resteront nettement inférieurs à la rémunération des avocats du secteur privé qui ont une expérience comparable, ou même des avocats débutants qui ont très peu d'expérience et qui représentent les clients qui comparaissent devant la Commission ou des avocats de la Commission qui sont rémunérés au taux de l'avocat de la Couronne 3 et des autres avocats de la FPO. Le problème a été exacerbé avec la fin, il y a un certain nombre d'années, de l'harmonisation traditionnelle des salaires des vice-présidents avec ceux des cadres supérieurs. Si les salaires des cadres supérieurs ont continué d'augmenter au fil des ans, ils ne sont plus haussés pour les vice-présidents, ni même égalés. C'est pourquoi les salaires des vice-présidents n'ont pas changé depuis de nombreuses années; une hausse projetée est en instance pour le printemps 2026. Toutefois, l'écart dans les salaires a donné lieu à une importante disparité, dans une conjoncture de hausse de l'inflation. En outre, les salaires des vice-présidents de la Commission sont nettement inférieurs à ce que ces derniers pourraient toucher comme arbitres ou médiateurs privés, ce qui augmente la pression exercée par le départ de vice-présidents de la Commission qui exercent des fonctions d'arbitres et de médiateurs chevronnés pour faire carrière dans le secteur privé à des niveaux de revenus nettement supérieurs. En date du 31 décembre 2025, deux vice-présidents à temps plein se sont démis de leurs fonctions durant l'exercice 2025-2026 pour travailler comme arbitres privés. L'un d'eux a été nommé vice-président à temps partiel de la Commission. En outre, un autre vice-président à temps plein partira au début du prochain exercice financier, pour les mêmes motifs. La Commission a actuellement sept postes de vice-président à temps plein à pourvoir, et les prochains départs pourraient porter ce chiffre à huit postes à pourvoir en 2025-2026. À l'issue de concours, quatre nouveaux vice-présidents ont récemment été nommés à temps plein et devraient entrer au service de la Commission en 2026. Il reste donc quatre postes à pourvoir.

Les faibles niveaux de salaires créent des problèmes de fidélisation et de recrutement (surtout dans les secteurs dans lesquels ces compétences sont très recherchées, par exemple la construction); or, ces problèmes sont accentués par la Directive

concernant les organismes et les nominations ainsi que par la règle des 10 ans, ce qui peut priver la Commission de la compétence des vice-présidents principaux dans le contexte du roulement fréquent des vice-présidents qui partent travailler dans le secteur de l'arbitrage privé. La Directive du gouvernement prévoit toujours que les personnes nommées le sont normalement pour plus de 10 ans, sauf dans les cas exceptionnels. Cette règle s'applique à toutes les personnes nommées qui atteignent le seuil des 10 ans. En outre, le président est tenu de démontrer l'échec des autres méthodes de recrutement avant de se prévaloir d'exemption au titre de la règle des 10 ans. Cette condition augmente les retards dans la reconduction des mandats. Les retards accusés pour donner suite aux recommandations du président dans la reconduction de ces mandats sont parfois considérables, et les vice-présidents n'apprennent souvent que leur mandat est reconduit peu de temps avant l'expiration de leur mandat en cours. Il faut s'attendre à ce que ces difficultés réduisent le nombre d'avocats compétents qui voudront entrer au service de la Commission et augmentent dans le même temps le taux de roulement des vice-présidents actuellement nommés en raison de l'insécurité d'emploi liée à leur mandature. Le nombre relativement faible de vice-présidents en poste nommés pour un mandat de plus de cinq ans est l'illustration même de cet important roulement et de la difficulté de nommer et de fidéliser des arbitres spécialisés.

Les salaires peu élevés, les retards dans le traitement des nominations recommandées, les recommandations infructueuses pour les nominations émanant du président de la CROTO ainsi que l'insécurité des emplois en raison des limites imposées dans la durée des nominations privent la Commission d'arbitres principaux absolument indispensables ou lui permettent difficilement d'attirer des remplaçants très compétents 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 dans le roulement des vice-présidents, les compétences juridiques spécialisées et les connaissances organisationnelles obligatoires pour être nommés auprès d'un organisme d'arbitrage récemment reconnu de nouveau par les tribunaux comme tribunal spécialisé, de même que le nombre limité de candidats compétents rendent inutile l'application de la règle des 10 ans ou les mandats écourtés. On ne peut pas s'attendre à ce que la Commission s'acquitte de ses mandats législatifs, qu'elle réponde aux attentes des parties prenantes et qu'elle fasse preuve d'excellence dans l'arbitrage sans vice-présidents principaux qui ont la sécurité d'emploi dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans les efforts consacrés pour réagir aux pressions causées par les postes de vice-président à pourvoir et par le retard ou le rejet des nominations recommandées, ainsi que par l'incapacité à pourvoir les postes libres, la Commission continuera de faire

appel à des ressources internes pour assurer en interne la formation sur le droit du travail dans la construction à l'intention des vice-présidents non spécialisés dans la construction.

Il faut constamment exercer les activités relatives à la relève et au recrutement pour veiller à ce que la Commission soit toujours un organisme de services modernes qui représente la diversité de l'Ontario et qui est bien positionné pour l'avenir. Les activités de formation, de perfectionnement et de mobilisation sont prioritaires.

L'innovation et la modernisation des services resteront des priorités. Le système de dépôt en ligne permet de soumettre électroniquement les formulaires, les pièces jointes et les frais correspondants en français et en anglais, en plus de réaliser des économies dans le traitement des dossiers. Puisque tous les formulaires électroniques sont désormais hébergés par SCO dans son système électronique et que SCO facture à la Commission tous les changements apportés, tous les nouveaux formulaires ou toutes les nouvelles modifications apportées au formulaire existant et obligatoires, par exemple lorsque la Commission se voit confier de nouvelles compétences, exerceront une pression sur ses ressources.

La Commission peut désormais faire appel à Power BI, qui assure les fonctionnalités interactives de veille organisationnelle, en plus de donner accès en temps réel à des données détaillées. Il est possible de faire appel à cette plateforme pour améliorer la planification et les rapports sur le rendement. La Commission continue de migrer les données dans le cadre d'un projet pluriannuel destiné à étoffer les données statistiques et les fonctionnalités de production de rapports sur la plateforme Power BI afin de répondre à ses besoins et à ceux du Tribunal de l'équité salariale (TES).

Il faudra éventuellement remanier de fond en comble le système de gestion des cas de la Commission. Ce système complexe et détaillé a été institué il y a plus de 10 ans, et il faudra envisager de mener un projet de modernisation, ce qui pourrait consister à créer un nouveau système, en raison de la vétusté du système actuel et des perfectionnements technologiques qui ont été apportés depuis sa mise en œuvre. La mise au point de systèmes de gestion des cas donne traditionnellement lieu à des frais considérables. On s'attend à ce que les mises à jour fassent peser de lourdes pressions sur la Commission.

La CRTO a un site Web modernisé qui assure une meilleure accessibilité. Le personnel de la Commission est en mesure de diffuser en direct les audiences en visioconférence sur un canal établi à cette fin, dans les cas où l'intérêt du public et des médias le justifie. La Commission continue également de revoir ses processus et besoins internes afin de les moderniser et de

réaliser des économies. Par exemple, les salles d'audience permettent désormais de tenir les audiences en présentiel sans avoir à s'en remettre à des documents imprimés. Il est d'ores et déjà possible de tenir des audiences hybrides afin de permettre aux parties ou aux témoins d'assister en visioconférence aux audiences qui se déroulent en présentiel. Un système audio rehaussé a été mis en œuvre pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation. Un « terminal d'accès » permet aux personnes qui n'ont pas l'équipement voulu d'avoir accès aux audiences en visioconférence dans les locaux de la Commission. Cette dernière continuera d'actualiser sa politique sur les audiences en présentiel et en visioconférence dans les cas justifiés.

La Commission continue de tenir les votes de même que certaines médiations et audiences en faisant appel à des moyens électroniques, ce qui lui permet de réaliser d'importantes économies budgétaires relativement aux déplacements. La Commission a continué d'offrir le vote électronique dans presque toutes les affaires dont elle a été saisie, ainsi que les audiences et médiations en visioconférence dans les cas où le lieu de travail se trouve à plus de 200 km des bureaux de la CRTO. Si toutefois des activités en présentiel obligent dans certains cas à faire des déplacements, il faut puiser dans les ressources de la Commission. On ne s'attend pas à ce que cette éventualité fasse peser une lourde pression sur les ressources de la CRTO. Le personnel des Services de médiation et les conciliateurs des relations de travail (agents de scrutin) offrent dans la plupart des votes électroniques des services aux personnes appelées à voter en faisant appel au bureau d'assistance technique de la CRTO, ce qui réduit les coûts. La CRTO devrait continuer de former le personnel pour pouvoir gérer elle-même un plus grand nombre d'aspects du processus de vote électronique, ce qui devrait aussi lui permettre de réaliser des économies. En 2025, la Commission a pu exploiter ce bureau d'assistance technique pour les personnes appelées à voter et a pu gérer le processus de vote électronique malgré l'accroissement de sa charge de travail. Or, il est toujours possible, dans les éventuelles périodes d'ouverture dans l'industrie de la construction et selon les conflits de travail ou l'augmentation de la charge de travail, que l'on doive faire appel aux services de l'entreprise qui s'occupe des votes.

La Commission a cessé de faire appel à la télécopie comme méthode de dépôt des documents. Elle continue d'offrir le dépôt électronique, la messagerie, le courrier et la livraison en main propre pour les documents à déposer.

La Commission appuie l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives destinées à mieux sensibiliser la direction et les employés, de même qu'à améliorer la compréhension, le respect et la mobilisation en ce qui a trait à la valorisation et à l'adoption de la diversité. La CRTO est dotée d'un groupe de travail sur la lutte contre le racisme, constitué d'employés et d'un gestionnaire; ce groupe applique et met au point le plan d'action de la CRTO dans la lutte contre le racisme, en misant sur l'avis

et la gouverne de l'Équipe d'action contre le racisme du ministère; il se penche sur les occasions d'apprentissage et de dialogue, en mobilisant les ressources du ministère et d'autres organismes.

La CROTO revoit chaque trimestre ses stratégies budgétaires et cerne les mesures de compensation des imprévus afin de continuer de respecter les priorités des lois et des programmes et de 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 (en date du 1^{er} décembre 2024), l'organisme ne fait pas appel à l'intelligence artificielle dans l'élaboration ou la mise en œuvre de ses politiques, programmes ou services ni dans les décisions qu'il prend.

Baromètres et objectifs de rendement

L'objectif de la CRTO consiste à offrir des services efficaces, équitables, accessibles et modernisés dans tous les secteurs d'activité, notamment dans le traitement des cas, dans la médiation, dans les votes et dans l'arbitrage, dans un souci de circonspection budgétaire. En plus de surveiller attentivement les dossiers et les processus en interne, elle fait appel à des baromètres et à des objectifs de rendement pour suivre attentivement les résultats. Elle révisé les baromètres et les objectifs de rendement ou les met au point dans les cas nécessaires lorsque des changements sont apportés aux lois ou dans ses activités. Elle publie ses résultats dans ses rapports annuels. Elle fait aussi appel à des baromètres internes pour suivre le traitement des cas, la charge de travail, les séances de médiation et les décisions pour veiller à améliorer son rendement. Elle fait désormais appel à Power BI, qui donne accès à des données détaillées en temps réel, ce qui devrait aider à extraire d'autres données et à améliorer les rapports produits. La Commission continue de migrer les données au moment d'écrire ces lignes.

Voici les baromètres et les objectifs de rendement pour le Plan d'activités 2026-2029 :

1. Efficacité du traitement des cas

- Les dossiers ouverts dans le délai de deux jours suivant le dépôt des requêtes, conformément aux Règles de procédure. Objectif : 80 %
- La Commission confirme aux parties le dépôt des requêtes dans le délai de quatre jours, conformément aux Règles de procédure (sauf dans les appels en vertu de la LNE). Objectif : 85 %

2. Respect des délais prévus dans les lois

- Déroulement de 90 % des votes d'accréditation industrielle dans un délai de cinq à sept jours
- Déroulement de 95 % des votes d'accréditation dans un délai de 10 jours
- Déroulement d'au plus 5 % des votes d'accréditation dans un délai de plus de 10 jours

3. Efficacité de la médiation

Affectation des médiateurs : Les affectations ont lieu dans le délai de trois jours suivant le dépôt des requêtes, conformément aux Règles de procédure de la Commission. Objectif : 80 %

Médiation : Pourcentage des cas réglés sans audience finale [*dont les dossiers clos sans audience finale grâce aux règlements après avoir consulté les médiateurs et les dossiers clos en rendant une décision (arbitrée sans tenir d'audience finale)]

- De 80 % à 85 % des conflits réglés sans audience finale
- 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 accueillies à l'issue d'une révision judiciaire.

5. Responsabilité budgétaire

Objectif : Écart de moins de 2 % entre les crédits et les dépenses budgétaires en fin d'exercice

Activités clés avec les groupes de parties prenantes

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 d'elle. Constitué 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, ce comité est chargé de jouer le rôle de ressource auprès de la Commission en la conseillant et en lui donnant son avis. Il se réunit au moins trois fois par an et plus souvent dans les cas nécessaires. La composition de ce comité et les procès-verbaux de ses réunions sont publiés sur le site Web de la Commission.

Programmes de stages : Les programmes de partenariats externes collaboratifs avec les cabinets d'avocats dans le domaine du droit du travail et de la gestion se poursuivent. Ces programmes offrent aux étudiants qui participent actuellement à des stages la possibilité de mettre en pratique leurs connaissances théoriques en profitant d'une expérience professionnelle d'apprentissage concrète auprès de la Commission.

Liaison : Le président, le président suppléant, les vice-présidents, les avocats, la directrice et la greffière adjointe participent à des consultations menées auprès de groupes de clients et de parties prenantes, ainsi qu'à des assemblées générales et communautaires, dans les cas opportuns. Ces personnes sont invitées à s'exprimer à l'occasion de conférences réunissant des professionnels et des parties prenantes, de séminaires, de programmes de formation continue et d'assemblées. Elles ont entre autres participé aux événements énumérés ci-après, qui sont toutefois soumis à des 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 (ABO)

Barreau de l'Ontario

Différents organismes fournisseurs privés de formation continue en droit
Différentes conférences et réunions de parties prenantes

La Commission offre des services dans les deux langues officielles, dont la publication de formulaires, de bulletins d'information et de messages sur ses sites Web; elle tâche d'assurer l'accessibilité de ses sites Web et des audiences pendant leur déroulement. La capacité de nos clients et parties prenantes à communiquer facilement avec la Commission grâce à des moyens accessibles, en français ou en anglais – depuis la réception des dossiers jusqu'à l'arbitrage – est toujours prioritaire.

Plan de communications

La Commission entend continuer de communiquer avec sa communauté par l'entremise du Comité consultatif et grâce à ses publications périodiques, dont *En relief*, les rapports bimensuels et annuels et les avis à la communauté. Le site Web modernisé de la Commission favorise l'accessibilité et permet d'améliorer la communication.

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

Exercice 2026-2027 (en milliers de dollars)											
Programme/région	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et équipement	Total : ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	85,0	9 613,2	1 075,3	419,5	2 386,4	82,2	2 888,1		13 576,6		13 576,6
Médiation							-		-		-
Arbitrage							-		-		-
Activités							-		-		-
Total partiel du programme	85,0	9 613,2	1 075,3	419,5	2 386,4	82,2	2 888,1	-	13 576,6	-	13 576,6
Compte organisationnel de TI de la CRTO							-		-		-
Bail					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Total global	85,0	9 613,2	1 075,3	419,5	2 386,4	82,2	3 907,6	-	14 596,1	-	14 596,1
Exercice 2027-2028 (en milliers de dollars)											
Programme/région	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et équipement	Total : ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrements	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	85,0	9 613,2	1 075,3	419,5	1 366,9	82,2	1 868,6		12 557,1		12 557,1
Médiation							-		-		-
Arbitrage							-		-		-
Activités							-		-		-
Total partiel du programme	85,0	9 613,2	1 075,3	419,5	1 366,9	82,2	1 868,6	-	12 557,1	-	12 557,1
Compte organisationnel de TI de la CRTO							-		-		-
Bail					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Total général	85,0	9 613,2	1 075,3	419,5	2 386,4	82,2	2 888,1	-	13 576,6	-	13 576,6

		Exercice 2028-2029 (en milliers de dollars)									
Programme/région	ETP	Traitements et salaires	Avantages sociaux	Transp. et comm.	Services	Fournitures et équipement	Total : ACDF	Paiement de transfert	Total partiel	Recouvrement s	TOTAL
Commission des relations de travail de l'Ontario	85,0	8 882,3	1 075,3	419,5	1 366,9	82,2	1 868,6		11 826,2		11 826,2
Médiation							-		-		-
Arbitrage							-		-		-
Activités							-		-		-
Total partiel du programme	85,0	8 882,3	1 075,3	419,5	1 366,9	82,2	1 868,6	-	11 826,2	-	11 826,2
Compte organisationnel de TI de la CRTO							-		-		-
Bail					1 019,5		1 019,5		1 019,5		1 019,5
Total global	85,0	8 882,3	1 075,3	419,5	2 386,4	82,2	2 888,1	-	12 845,7	-	12 845,7

* Les chiffres pluriannuels sont établis d'après les affectations budgétaires de la base de planification préliminaire de 2026-2027, qui tiennent compte des approbations du PPS de 2025-2026. C'est pourquoi ces chiffres ne tiennent pas compte des redressements ni des demandes de financement déposés dans la présentation du PPS de 2026-2027.

ANNEXE B – PLAN DES ETP : CRTO 2026-2029

Groupes de rémunération	Personnel permanent		Personnel en poste pour une durée déterminée		Total		Personnel permanent		Personnel en poste pour une durée déterminée		Total		Personnel permanent		Personnel en poste pour une durée déterminée		Total				
	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés	ETP	Postes à pourvoir financés			
GCS/CSSTI					1,0	0,0					1,0	0,0					1,0	0,0			
SRC					24,0	0,0					24,0	0,0					24,0	0,0			
Postes exclus					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0			
SEFPO					27,0	0,0					27,0	0,0					27,0	0,0			
AEEGAPCO					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			
ACC					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0			
OCAA (postes exclus)					2,0	0,0					2,0	0,0					2,0	0,0			
FEEAEP					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			
APPO					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0			
Personnel ministériel					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0			
NPD					23,0	0,0					23,0	0,0					23,0	0,0			
À déterminer					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0			
Étudiants					0,0	0,0					0,0	0,0					0,0	0,0			
Total	0,0	0,0	0,0	0,0	85,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	85,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	85,0	0,0			
		TOTAL en tenant compte des postes à pourvoir financés				85,0			TOTAL en tenant compte des postes à pourvoir financés				85,0			TOTAL en tenant compte des postes à pourvoir financés				85,0	