

Commission des relations de travail de l'Ontario



La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) est un tribunal quasi judiciaire indépendant qui assure la médiation et le règlement de diverses affaires liées à l'emploi et aux relations de travail en vertu d'un certain nombre de lois de l'Ontario.

Rapport annuel

2021-2022

ISSN 2562-8259

Table des matières

Message du président.....	2
Aperçu.....	4
Principales lois régissant la Commission.....	6
Aperçu des processus de la Commission.....	8
Aperçu des activités de la Commission pendant la pandémie.....	9
Structure.....	12
Activités principales.....	14
Traitement des dossiers.....	18
Total des requêtes reçues, traitées et en suspens.....	19
Requêtes reçues et traitées – comparaison sur 5 ans.....	20
Dossiers réglés sans audience.....	22
Dossiers d'accréditation et de révocation des droits de négociation en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail</i>	23
Infractions à la <i>Loi sur les relations de travail</i>	27
Griefs de l'industrie de la construction.....	28
Appels en vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	29
<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	30
Représailles illégales.....	31
Autres requêtes.....	32
Délais de traitement des requêtes, par type de dossiers majeurs.....	36
Pourcentage de dossiers classés dans les trois, six et neuf mois qui suivent la date de requête.....	37
Principales décisions.....	40
Demandes d'accès aux documents contenus dans les dossiers juridictionnels de la Commission.....	44
Instances judiciaires.....	44
Activités principales avec les groupes d'intervenants.....	45
Situation financière.....	46
Annexe A.....	47
Annexe B.....	49
Énoncé de responsabilité.....	50

Message du président

Je suis devenu président de la Commission des relations de travail de l'Ontario le 28 février 2022. Bien que mon mandat de président ne couvre qu'un mois complet de l'exercice financier de la Commission, du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, je suis fier de pouvoir présenter dans les pages qui suivent un aperçu complet des activités de la Commission au cours de cet exercice. Je suis très reconnaissant à la greffière et à la greffière adjointe de la Commission, Catherine Gilbert et Ursula Boylan, pour leurs contributions. Bien sûr, s'il y a des erreurs dans le rapport, j'en suis la personne responsable.

Les onze rapports annuels précédents ont été rédigés par mon prédécesseur, Bernard Fishbein, qui s'est distingué pendant onze ans en tant que président de la Commission. Au cours du mandat de Bernie, la Commission a dû faire face à de nombreux défis, dont le moindre n'était pas la pandémie qui a sévi au cours des deux derniers exercices. Sous la direction énergique et pratique de Bernie, la Commission a relevé tous ces défis, a continué à prospérer et a conservé la place qui lui revient de droit en tant que tribunal d'emploi et d'emploi prééminent au Canada. Au nom de l'ensemble de la communauté des relations de travail et du droit de l'emploi en Ontario, je tiens à remercier Bernie pour ses services exceptionnels.

Outre Bernie, les mandats d'un certain nombre d'autres vice-présidents et membres ont pris fin au cours de l'exercice écoulé, à savoir Harvey Beresford, Graham Clarke, Robert Salisbury, Lee Shouldice, Yvon Seveny, Carol Phillips et Jawara Gairey. Yvon et Harvey sont encore avec nous pour un certain temps, car ils terminent les dossiers sur lesquels ils ont été saisis. Toutes ces personnes nous manqueront énormément. Ils ont été d'excellents collègues, ont fourni d'excellents services et ont contribué de nombreuses façons au succès de la Commission. Cinq nouveaux vice-présidents ont été nommés : Jesse Kugler, Lindsay Lawrence, John Martelli, Danna Morrison et Brian Smeenk. Toutes ces excellentes personnes possèdent une vaste expérience des relations de travail en tant qu'avocats praticiens et la Commission a vraiment de la chance d'avoir pu attirer des personnes de ce calibre. Nous avons également assisté au retour d'Andrea Bowker qui a réintégré la Commission en tant qu'avocate après que Lindsay Lawrence soit devenue vice-présidente. Andrea possède une grande expérience, à la fois en tant qu'avocate et en tant qu'ancienne avocate de la Commission.

En tant que praticien du droit du travail depuis de nombreuses années, j'ai toujours eu le plus grand respect pour la Commission. Je l'ai considéré comme une machine bien huilée qui fonctionnait de manière très efficace. Au fil des ans, j'ai eu des interactions avec de nombreux membres du personnel de la Commission – services à la clientèle, bureau du greffier, services de médiation, avocats et arbitres. Ils ont toujours fait preuve de professionnalisme dans nos rapports et ont fait leur travail de manière extrêmement efficace. Maintenant que je suis président et que j'ai eu l'occasion d'en apprendre davantage sur le fonctionnement de la Commission, mon respect pour cette institution n'a fait que croître. Mes interactions se sont maintenant étendues à de nombreux départements auxquels les clients (avocats et parties) n'auraient jamais eu affaire, mais dont le travail est essentiel au bon fonctionnement de la Commission. Je me réfère en particulier à : (i) notre service de traitement des dossiers, qui veille à ce que les milliers de dossiers traités par la Commission chaque année soient traités sans heurts d'une étape à l'autre, du dépôt initial à la fermeture; (ii) nos assistants des vice-présidents qui travaillent avec diligence avec nos arbitres pour s'assurer que les milliers de décisions qui sont rendues chaque année sont toutes correctement préparées et saisies avant d'être communiquées aux parties; (iii) nos assistants du greffier qui, entre autres, s'acquittent de la tâche très importante de prévoir et d'organiser nos audiences, y compris par Zoom, et de communiquer avec les parties; (iv) le personnel des TI qui supervise la collecte des données, élabore de nouveaux systèmes, met à jour les formulaires et le site Web et aide à résoudre les problèmes de TI qui se posent à la Commission; (v) notre personnel administratif qui s'occupe de tant de choses pour nous tous, y compris de la comptabilité des finances de la Commission, s'assure que nous sommes payés et veille à ce que nous ayons les fournitures et l'équipement nécessaires pour faire notre travail correctement et enfin; (vi) l'adjoint de direction au président qui gère non seulement moi, mais aussi nos services de soutien à l'arbitrage. Depuis les quelques mois que je suis à la Commission, je ne peux pas en dire assez sur toutes les personnes qui y travaillent. Ce sont des personnes dévouées qui travaillent dur et qui font de la Commission la machine bien efficace qu'elle est. Je suis tellement fier et privilégié de travailler avec tout le monde à la Commission.

Les informations contenues dans les pages qui suivent parlent d'elles-mêmes. La seule observation que je ferais est que la Commission a été occupée l'année dernière à traiter une grande variété de dossiers, et ce, même si le nombre de

nouveaux dossiers déposés auprès de la Commission a diminué de 32 % par rapport à la dernière année qui a précédé la pandémie. La plus forte baisse a été enregistrée dans les appels en vertu *de la Loi sur les normes d'emploi*, suivis par les griefs de l'industrie de la construction, puis par les requêtes d'accréditation. Ces baisses s'expliquent en grande partie par l'impact de la pandémie sur la population en général et par l'instabilité de l'économie dans de nombreux secteurs. On s'attend à ce que, avec le retour d'un plus grand nombre de personnes sur les lieux de travail et la levée des masques et des mandats de vaccination, nous assistions à une augmentation du nombre de nouveaux dossiers déposés cette année. Malgré cette diminution du nombre de nouveaux dossiers déposés l'année dernière, la diminution du nombre réel de jours d'audience menés par la Commission n'a été que de 5 %.

L'année en cours comportera un certain nombre de nouveaux défis pour la Commission : qu'allons-nous faire des audiences? Continuons-nous à faire des audiences vidéo ou revenons-nous aux audiences en personne pour tous les dossiers ou certains d'entre eux? Organisons-nous des audiences hybrides dans certains dossiers? Certains types de dossiers sont-ils plus efficacement traités par des audiences vidéo? Qu'en est-il des dossiers impliquant des parties qui se trouvent dans des régions éloignées de la province? Que faisons-nous des médiations? Poursuivons-nous les médiations vidéo ou revenons-nous aux médiations en personne pour certaines ou pour tous les dossiers? Qu'en est-il des votes? Poursuivons-nous les votes électroniques ou passons-nous aux votes en personne dans certains dossiers? Qu'en est-il des dépôts auprès de la Commission? Ces questions et bien d'autres devront être abordées et traitées dans un avenir proche. Je crois fermement à la communication et à l'interaction régulières avec la collectivité et nous nous adresserons aux intervenants et organiserons des assemblées publiques afin de recueillir l'avis de toutes les parties intéressées avant de prendre des décisions. J'encourage chacun à s'impliquer et à exprimer son point de vue.

J'ai l'intention de faire tout ce qui est en mon pouvoir pour que la Commission continue à fournir l'excellent niveau de service que la collectivité attend et mérite. J'encourage tout le monde à communiquer avec la Commission (et moi-même) pour faire part de vos commentaires, préoccupations ou suggestions. Comme M. Fishbein l'a toujours dit, je ne peux pas vous promettre que nous serons d'accord, mais nous écouterons certainement.

Brian O'Byrne
Président

Aperçu

La Commission des relations de travail de l'Ontario est un organisme décisionnel indépendant du gouvernement de l'Ontario. En tant que tribunal indépendant du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, la CRTO assure la médiation et rend des décisions sur des dossiers relevant de plus de 25 lois différentes sur le milieu de travail et l'emploi. En plus de la responsabilité principale qui découle de sa loi constitutive, la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, une partie importante du travail de la Commission relève de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, comme il est décrit plus en détail ci-dessous.

Dans l'ensemble, la Commission exerce des compétences variées qui lui sont attribués en vertu des lois suivantes :

- *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance*, L.O. 2001, chap 10
- *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*, L.O. 2021, chap. 28
- *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*, L.O. 1990, chap. 5
- *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, L.O. 1993, chap. 38
- *Loi sur l'éducation*, L.R.O. 1990, chap. E.2
- *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*, 2009, L.O. 2009, chap. 32
- *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41
- *Charte des droits environnementaux*, L.O. 1993, chap. 28
- *Loi sur la protection de l'environnement*, L.R.O. 1990, chap.E.19, qui donne à la Commission la compétence en vertu de la législation suivante :
 - *Loi sur les évaluations environnementales*, L.R.O. 1990, chap.E.18
 - *Loi sur la protection de l'environnement*, L.R.O. 1990, chap.E.19
 - *Loi sur les pêches*, L.R.C. 1985, chap.F-14
 - *Loi sur la gestion des éléments nutritifs*, L.O. 2002, chap. 4
 - *Loi sur les ressources en eau de l'Ontario*, L.R.O. 1990, chap.O.40
 - *Loi sur les pesticides*, L.R.O. 1990, chap.P.11
 - *Loi de 2002 sur la salubrité de l'eau potable*, L.O. 2002, chap. 32
 - *Loi de 2009 sur la réduction des toxiques*, L.O. 2009, chap. 19
- *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*, L.O. 1997, chap. 4
- *Loi de 2018 sur les salaires pour les marchés publics*, L. O., chap. 92
- *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, L.R.O. 1990, chap.H.14
- *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, chap.1
- *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*, L.O. 2006, chap. 4
- *Loi de 2007 sur les foyers de soins de longue durée*, L.O. 2007, chap. 8
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap.O.1
- *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage*, L.O. 2009, chap. 22
- *Loi de 2006 sur la négociation collective relative à la Police provinciale de l'Ontario*, 2006, L.O. 2006, chap. 35, annexe B
- *Loi de 2015 sur la protection des enfants artistes*, L.O. 2015, chap 2
- *Loi de 2009 sur les enquêtes publiques*, L.O. 2009, chap. 33, annexe. 6
- *Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public*, L.O. 1997, chap. 21, annexe A
- *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, L.O. 1997, chap. 21, annexe B
- *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*, L.O. 2006, chap. 35, annexe A
- *Loi de 2010 sur les maisons de retraite*, L.O. 2010, chap. 11
- *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. 2014, chap. 5
- *Loi favorisant un Ontario sans fumée*, L.O. 1994, chap. 10
- *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux*, L.O. 2019, chap. 7, annexe 60

En tant que tribunal d'arbitrage indépendant, la Commission a pour mandat d'assurer la médiation et l'arbitrage d'une grande variété de conflits de travail. Son personnel est nommé en vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de*

l'Ontario. Les directives concernant sa mission, son mandat, ses normes de service, sa gouvernance et sa responsabilité sont énoncées dans la *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux*.

La Commission est composée d'un président, d'une présidente suppléante ou d'un président suppléant, de plusieurs vice-présidentes et vice-présidents, de divers membres, d'une équipe de médiatrices et médiateurs du travail, ainsi que du personnel du Bureau des avocats et du Bureau du greffier. Ces personnes, appuyées par le personnel de soutien de la Commission, font appel à une expertise spécialisée dans le domaine du travail et de l'emploi pour assurer le règlement et l'arbitrage des dossiers dont la Commission est saisie. La Commission s'efforce de maintenir ses procédures informelles, rapides et équitables. Cependant, il est important de reconnaître que des droits légaux sont en jeu et que les cadres législatifs sont parfois complexes. Les parties sont donc encouragées à rechercher un avis juridique indépendant, voire une représentation juridique, pour les aider dans leur démarche auprès de la Commission.

La Commission a le droit de déterminer ses propres pratiques et procédures et a le pouvoir d'établir des règles et des formulaires régissant ses pratiques et la conduite des personnes qui comparaissent devant elle. Les règles, les formulaires et les bulletins d'information de la Commission sont accessibles sur son site Web à l'adresse www.olrb.gov.on.ca ou dans ses bureaux au 505, avenue University, 2^e étage, Toronto (Ontario) M5G 2P1.

La Commission joue un rôle fondamental dans les relations de travail, les normes d'emploi et les régimes de santé et de sécurité en Ontario. Les décisions de la Commission sont fondées sur la preuve présentée et les observations reçues, ainsi que sur l'interprétation par l'arbitre des faits en litige, de la législation et de la jurisprudence pertinentes. Conformément aux principes généraux du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, la Commission encourage les relations harmonieuses entre les employeurs, les employés et les syndicats. Elle agit de manière aussi rapide et équitable que possible dans le traitement, le règlement ou l'arbitrage de toutes les affaires qui lui sont soumises.

Principales lois régissant la Commission

Loi de 1995 sur les relations de travail

La Commission des relations de travail de l'Ontario a été créée par l'article 2 de la *Loi de 1948 sur les relations de travail* et est maintenue par le paragraphe 110 (1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* actuelle.

Le travail de la Commission en vertu de la *Loi sur les relations de travail* est guidé par la politique législative énoncée à l'article 2 de la Loi :

2. Les objectifs de la Loi sont les suivants :

1. Faciliter la négociation collective entre les employeurs et les syndicats qui sont les représentants volontairement désignés des employés.
2. Reconnaître l'importance de l'adaptation au changement des parties dans le lieu de travail.
3. Promouvoir la flexibilité, la productivité ainsi que la participation des employés dans le lieu de travail.
4. Encourager la communication entre les employeurs et les employés dans le lieu de travail.
5. Reconnaître l'importance de la croissance économique comme fondement de rapports mutuellement favorables entre employeurs, employés et syndicats.
6. Encourager les employeurs et les syndicats à collaborer afin de régler les conflits en milieu de travail.
7. Promouvoir le règlement rapide des conflits en milieu de travail.

Sur la base de cette politique, la *Loi sur les relations de travail* confère à la Commission l'autorité sur de nombreux aspects importants des relations de travail, y compris l'accréditation des syndicats pour représenter les employés, la révocation des droits de négociation, le traitement des pratiques déloyales de travail (y compris le devoir d'un syndicat de représentation et d'orientation équitable de ses membres), les droits de négociation du syndicat qui succède, les services essentiels, les grèves, les lock-out, les premières directives contractuelles, les conflits de compétence, la relation entre les syndicats affiliés/nationaux/internationaux et leurs subalternes, et une série de questions survenant dans l'industrie de la construction, y compris l'arbitrage des griefs.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

La *Loi sur les normes d'emploi* confère à la Commission le pouvoir d'entendre les requêtes de révision des décisions prises par les agents des normes d'emploi. Les réclamations déposées en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* auprès du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (pour les salaires, les heures supplémentaires, les cessations d'emploi ou les versements d'indemnités et diverses autres violations de la Loi) font l'objet d'une enquête menée par les agents des normes d'emploi qui ordonnent le paiement des sommes dues, émettent des ordonnances de paiement des salaires ou de rémunération, ou refusent d'émettre des ordonnances. Les appels des décisions ou des refus de rendre des ordonnances des agents des normes d'emploi sont traités par la Commission.

La médiation est tentée dans presque toutes les affaires relevant de la *Loi sur les normes d'emploi* devant la Commission. Lorsque la médiation échoue, la Commission procède généralement à ce qui est en fait une nouvelle audience du conflit de travail. Les parties au conflit doivent assister à l'audience avec leurs preuves et accompagnées de leurs témoins et être en mesure de persuader la Commission du bien-fondé de leur cause.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* vise à garantir que chaque lieu de travail est sécuritaire et que chaque travailleur est protégé contre les blessures ou les préjudices. L'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est assurée par les inspecteurs de la santé et de la sécurité, qui peuvent aller dans les lieux de travail pour inspecter ou

enquêter sur les conditions de travail, l'équipement et la conformité à la Loi. Les ordonnances (y compris l'absence d'ordonnance) ou les décisions des inspecteurs peuvent faire l'objet d'un appel auprès de la CRTO. Cela a été particulièrement important pendant la pandémie.

Il existe également des protections pour les travailleurs qui exercent leurs droits en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et qui font l'objet de mesures disciplinaires ou de cessation d'emploi pour l'avoir fait (représailles). Ces requêtes peuvent être présentées directement à la Commission ou transmises par un inspecteur de la santé et de la sécurité.

Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires

Cette loi définit la structure de la négociation collective dans le secteur de l'éducation. Les parties négocient leur convention collective à deux niveaux : les questions centrales à une « table centrale », à laquelle siège la Couronne, et les questions locales à une « table locale », à laquelle elle ne siège pas. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur cette répartition centrale/locale, les conflits sont tranchés par la Commission à la demande de l'une ou l'autre des parties ou de la Couronne, ainsi que toute question découlant de l'application de l'entente des parties ou d'une ordonnance de la Commission. En outre, la Commission peut être invitée à trancher si une question, qui fait l'objet d'une négociation centrale, peut porter préjudice aux droits confessionnels ou linguistiques protégés par la Constitution et elle peut exclure la question de la négociation centrale, la soumettre à la négociation locale ou rendre d'autres ordonnances qu'elle juge appropriées dans les circonstances. La Couronne ou une partie à la négociation centrale peut également demander à la Commission de décider si une clause locale d'une convention collective est contraire ou incompatible avec une clause centrale de la convention. La Commission a compétence pour entendre les plaintes relatives à des violations présumées, à l'inobservation de la Loi ou à des dispositions de la *Loi sur les relations de travail* qui y sont intégrées.

Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne

Tous les employeurs d'employés de la Couronne et l'agent négociateur des employés de la Couronne doivent conclure une entente sur les services essentiels lors de la négociation d'une convention collective et avant que toute grève ou tout lock-out ne soit légal. L'une ou l'autre des parties peut présenter une requête à la Commission des relations de travail de l'Ontario pour trancher toute question qui n'est pas résolue, y compris les questions à inclure dans l'entente sur les services essentiels et ses modalités. La Commission peut consulter les parties ou se renseigner sur toute question soulevée par la requête. La Commission a également compétence, en vertu de cette loi, pour faire appliquer ou modifier l'entente sur présentation d'une requête, ainsi que pour faire une déclaration selon laquelle une entente a empêché la tenue de négociations valables et pour modifier le nombre de postes ou d'employés désignés dans cette entente. De plus, la Commission a compétence pour traiter de certaines questions de représentation qui se posent en vertu de la Loi.

Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public

La *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* a été adoptée en 1997 pour couvrir les fusions, les amalgames et autres restructurations dans trois secteurs publics : les municipalités et les conseils locaux, les conseils scolaires et les hôpitaux. Sur présentation d'une requête, la CRTO organise une consultation avec les syndicats et les employeurs concernés pour déterminer si la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* s'applique et quelles unités de négociation et quels agents négociateurs sont appropriés dans le nouveau lieu de travail. La Commission ordonne à l'occasion des scrutins de représentation pour déterminer les agents négociateurs qui succèdent.

Autres requêtes

La Commission reçoit un plus petit nombre de requêtes en vertu des autres lois qu'elle régit. D'une manière générale, ces requêtes sont traitées de façon semblable à la manière dont la Commission traite les requêtes déjà décrites.

Autres tribunaux

La Commission a également la responsabilité administrative d'un certain nombre d'autres agences dont les structures hiérarchiques et les activités peuvent être décrites dans d'autres rapports annuels. La Commission administre la Commission des relations de travail en éducation qui est un organisme du ministère de l'Éducation. Le président de la Commission est le président de la Commission des relations de travail en éducation et un certain nombre de vice-présidents de la Commission y siègent en tant que membres. Un vice-président de la Commission est l'officier président du Tribunal de l'équité salariale. Un certain nombre de vice-présidents de la Commission et deux de ses membres sont également nommés conjointement au Tribunal de l'équité salariale. Les services de soutien de tous ces organismes relèvent de la directrice et greffière.

Aperçu des processus de la Commission

Presque toutes les requêtes qui sont déposées auprès de la Commission sont d'abord attribuées à un médiateur. Le médiateur a la possibilité de communiquer avec les parties ou de les rencontrer pour explorer la possibilité de parvenir à un règlement. Les parties sont encouragées à recourir à la médiation. En pratique, la médiation est une procédure moins formelle et souvent moins coûteuse qu'une audience. Le règlement d'un conflit de travail, élaboré par les parties avec l'aide d'un médiateur, donne une entente acceptable et plus de responsabilité quant au respect des conditions convenues. En 2021/2022, près de 90 % de tous les litiges soumis à la Commission ont été résolus, y compris par la médiation, avant que l'affaire ne fasse l'objet d'une audience finale.

Si une requête ne peut faire l'objet d'une médiation réussie, l'affaire est transmise au greffier pour qu'il l'examine et fixe une consultation ou une audience, si elle n'a pas déjà été fixée. Certains dossiers sont d'abord envoyés pour un examen préliminaire afin de déterminer s'il existe une objection à première vue ou une affaire préliminaire qui doit être tranchée avant la planification. Cela peut également être fait avant la médiation, le cas échéant – par exemple, s'il semble que la requête a été déposée devant la mauvaise autorité compétente.

Une consultation est un type d'arbitrage moins formel et peut prendre différentes formes. Il s'agit avant tout d'une audience rapide et pointue avec les parties, le vice-président (arbitre) exerçant un contrôle accru sur le déroulement de la procédure. Souvent, un témoignage sous serment n'est pas nécessaire. Le vice-président peut poser des questions aux parties ou demander que les questions soient d'une portée limitée. Une audience est un arbitrage formel, avec des déclarations d'ouverture, l'interrogatoire et le contre-interrogatoire de témoins, la présentation de preuves documentaires pertinentes et la plaidoirie finale. Dans le cadre de la gestion efficace des dossiers par la Commission, des audiences de gestion de dossiers ou des téléconférences peuvent être planifiées avant ou pendant une audience et, dans certains cas, la Commission peut déterminer qu'une affaire peut être tranchée sur la base d'observations écrites.

Afin d'assurer un traitement efficace et rapide des dossiers, plusieurs types de dossiers sont prévus pour une audience ou une consultation lors de leur dépôt initial auprès de la Commission et la date d'audience est envoyée avec la confirmation de dépôt de la Commission. Il peut s'agir de requêtes d'accréditation ou de cessation d'emploi dans les domaines autres que la construction, de pratiques déloyales de travail impliquant des mesures disciplinaires ou le renvoi de prétendus partisans du syndicat, de griefs dans l'industrie de la construction, de plaintes de représailles en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, de requêtes d'orientation de premier contrat et de renvois ministériels. Des audiences de gestion des dossiers sont prévues sur présentation d'une requête dans toutes les requêtes d'accréditation du secteur de la construction ou dans d'autres dossiers où les parties le demandent ou lorsque la Commission le juge approprié. Les consultations préalables à l'audience et les consultations pour les conflits de compétence dans le secteur de la construction sont planifiées au moment où la Commission envoie sa confirmation de dépôt.

Pendant la période d'ouverture du secteur de la construction, les audiences sont fixées au moment de la confirmation du dépôt de chaque requête (« audience accélérée »). Cependant, ce n'est pas le seul type d'audience qui est prévu sur une base accélérée. Les requêtes de grève/lock-out sont entendues dans un délai d'un jour ou deux, selon les circonstances, et les audiences relatives aux requêtes d'ordonnances provisoires peuvent être tenues dans un délai de quatre à six jours. Les dossiers relatifs à la cessation d'emploi d'employés sont planifiés en priorité.

Les consultations, les audiences pour la gestion des dossiers et les audiences (mais pas les médiations) sont ouvertes au public, sauf lors de circonstances exceptionnelles. Les audiences ne sont pas enregistrées et aucune transcription n'est produite. La Commission rend des décisions écrites qui sont envoyées aux parties et deviennent des documents publics pouvant être consultés aux fins de recherche dans les bases de données publiques.

Aperçu des activités de la Commission pendant la pandémie

Comme nous le verrons plus en détail dans les sections suivantes, la pandémie de COVID-19 a causé un changement rapide des activités de la Commission au début du mois d'avril 2020, dont beaucoup se sont poursuivies ou ont été révisées pour répondre à l'évolution des circonstances tout au long de 2021 et 2022. Il s'agit notamment de :

- Le travail à distance de l'ensemble du personnel pendant presque toute l'année (à l'exception de quelques semaines en novembre et en décembre 2021 où le personnel a été invité à venir au bureau de manière progressive). Par conséquent, la Commission a continué d'exiger que toutes les requêtes, les réponses et les soumissions soient transmises par voie électronique afin qu'elles soient traitées, téléchargées et conservées dans des fichiers électroniques et accessibles à tout le personnel et aux personnes nommées à la Commission. Les Règles de procédure de la Commission, les bulletins d'information, les confirmations de dépôt, les avis et le site Web ont été examinés en permanence afin d'assurer qu'ils sont à jour et répondent aux réalités opérationnelles et à l'évolution des circonstances. Les parties ont continué à être autorisées à engager des procédures par courriel, à condition qu'elles déposent également un formulaire certifiant que l'adresse électronique est opérationnelle.
- L'autorisation s'est poursuivie pour que toutes les requêtes d'accréditation et de révocation puissent être transmises par voie électronique et être accompagnées de preuves d'adhésion électroniques et de signatures électroniques des employés ne souhaitant pas être représentés par le syndicat. Tous les scrutins de représentation ont eu lieu par voie électronique en 2021 et 2022.
- Les requêtes d'examen en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* ont été traitées, et les questions de délai ou de versement d'argent en fiducie causées spécifiquement par la pandémie ont été traitées au cas par cas.
- Toutes les médiations ont eu lieu par vidéoconférence, par téléphone ou par courriel et différentes méthodes d'exécution des règlements avec des signatures électroniques ont été explorées et mises en œuvre.
- Toutes les audiences ont eu lieu par vidéoconférence. Diverses procédures visant à traiter le dépôt de grands volumes de documents par l'utilisation d'un outil en nuage d'un tiers (tel que Drop Box, Google Drive ou Microsoft OneDrive) ont été révisées et élaborées. Des processus ont été mis en place afin de simplifier l'interprétation pour les audiences vidéo (langue française, American Sign Language) et les audiences diffusées en direct présentant un intérêt particulier pour le public sur YouTube.
- Les employés des services d'accueil ont continué à prendre les appels à distance et à fournir des renseignements au public et aux intervenants lorsque les bureaux de la Commission étaient fermés.
- Un examen de tous les formulaires relatifs à la période ouverte triennale de deux mois dans l'industrie de la construction (qui a débuté le 1^{er} mars 2022) a été effectué pour tenir compte du fait que les scrutins auraient lieu par voie électronique et que les révisions appropriées ont été apportées. Un avis à la communauté à ce sujet a été envoyé en décembre 2021 et le bulletin d'information relatif à la période ouverte a été publié sur le site Web et diffusé en janvier 2022.

Types de requêtes déposées

La COVID-19 et son incidence profonde sur les lieux de travail ont donné lieu à un certain nombre de requêtes en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* – les requêtes provisoires, les requêtes de suspension de l'ordonnance d'un inspecteur, les appels concernant une ordonnance d'un inspecteur, et les dossiers de repréailles pour les employés exerçant leurs droits en vertu de la Loi. En outre, la pandémie a été à l'origine de nombreux autres types de dossiers. La Commission a reçu 167 requêtes en 2021 et 2022 dans lesquelles la COVID-19 a été identifiée comme la source principale du litige. Les types de dossiers se répartissent comme suit :

- Appels en matière de santé et de sécurité (y compris les suspensions) – 20
- Requêtes relatives aux repréailles – 47
- Appels en matière des normes d'emploi – 18

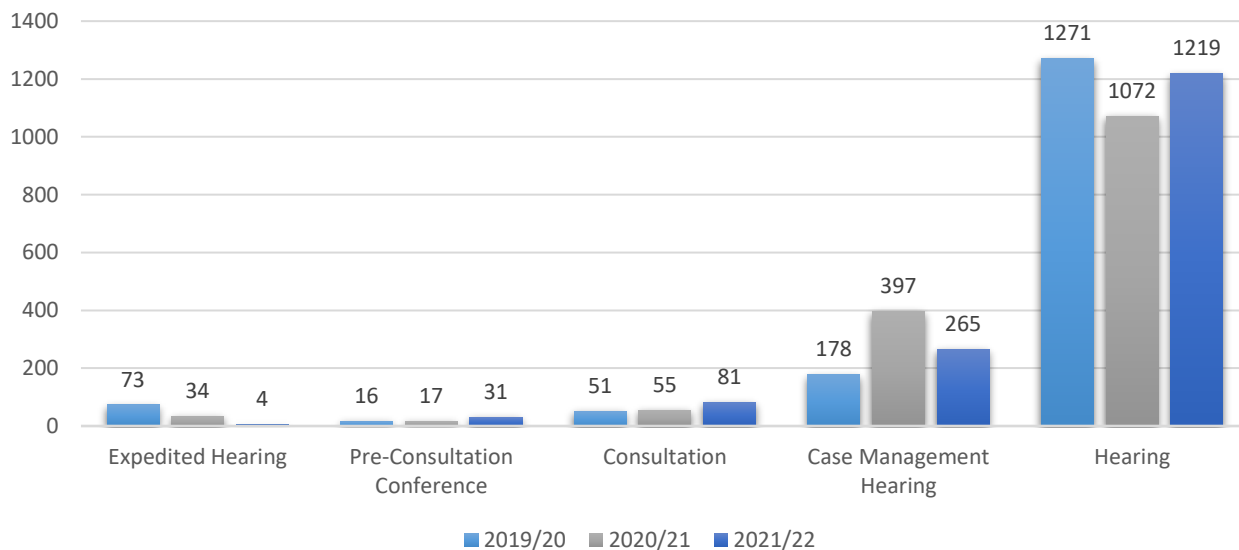
- Plaintes pour pratiques déloyales de travail (y compris 58 plaintes relatives au devoir de représentation équitable) – 63
- Requêtes provisoires – 2
- Renvois de griefs de l'industrie de la construction – 16
- Vente d'entreprise – 1

Parmi les dossiers déposés en 2020 et 2021 qui ont été identifiés comme étant liés à la COVID, seulement 4,3 % d'entre eux doivent être traités et fermés.

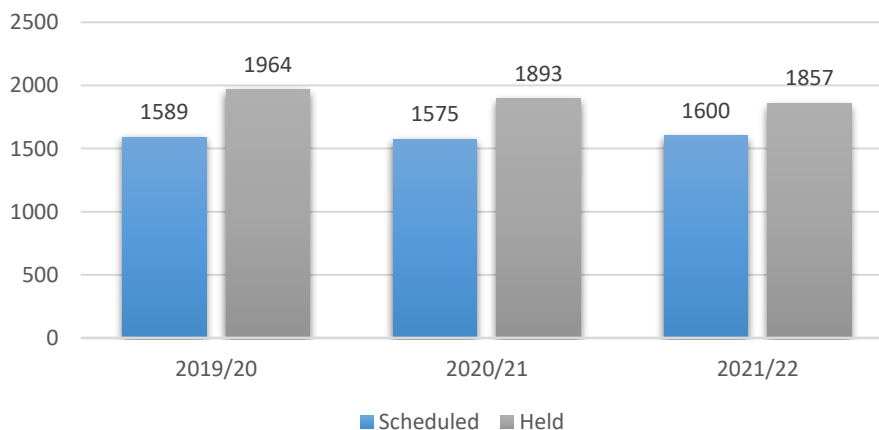
Audiences prévues et tenues

La Commission a continué à prévoir des dossiers, à faire de la médiation et à statuer sur des dossiers tout au long de l'année, en ayant une incidence très faible sur le nombre d'audiences prévues et tenues. Comme le montrent les graphiques ci-dessous, en 2021 et 2022, 1 600 événements d'audience ont été prévus et 1 857 audiences ont été tenues. Ce chiffre peut être comparé aux 1 575 événements d'audience prévus et aux 1 893 audiences tenues en 2020 et 2021 ainsi qu'aux 1 589 événements d'audience prévus et aux 1 964 audiences tenues en 2019 et 2020, avant la pandémie.

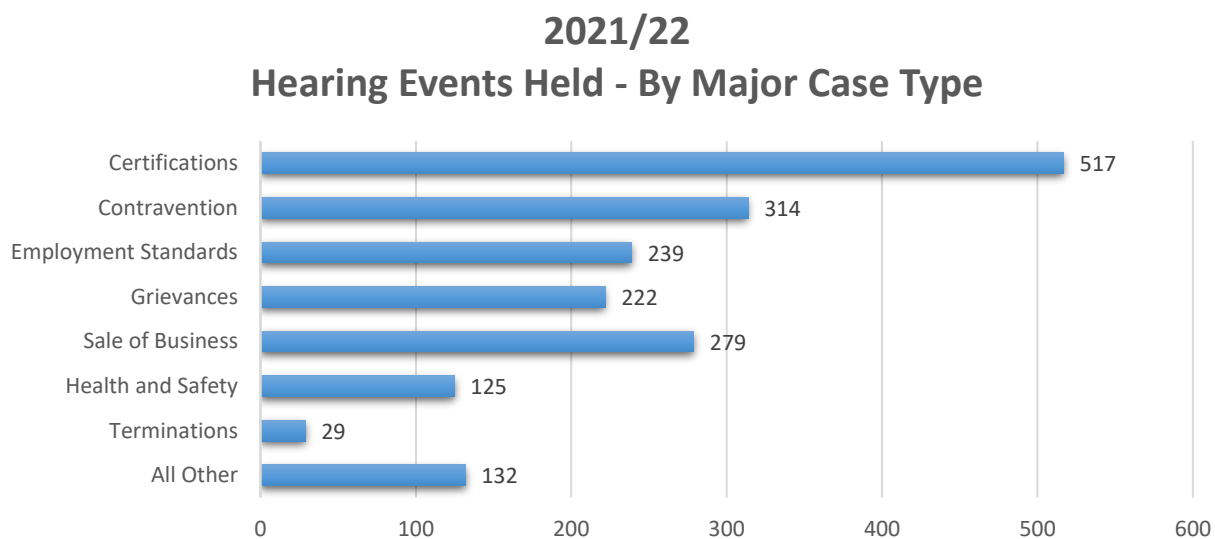
2019/20, 2020/21 & 2021/22 Hearing Events Scheduled



2019/20, 2020/21 & 2021/22 Hearing Events Comparison



* Lorsque des dossiers sont prévus pour une audience commune, cela est compté comme une seule audience prévue. Lorsque les audiences sont tenues ensemble, elles sont comptées séparément.



Structure

Vice-présidents, membres et personnel

Les activités et le personnel de la CROTO peuvent être divisés en deux grandes catégories : l'arbitrage, l'administration, les services de médiation et les services juridiques.

Les arbitres de la Commission (le président, le président suppléant, les vice-présidents et les membres de la Commission) sont tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil par décret pour une durée déterminée. Un tableau des personnes nommées par décret travaillant en 2021 et 2022 et la durée de leur mandat est joint à l'annexe A.

Le personnel administratif, de médiation et juridique est composé de fonctionnaires nommés en vertu de la partie III de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*. L'organigramme de la Commission est joint à l'annexe B.

Bureau de la directrice et de la greffière

La directrice et greffière est la directrice générale de l'administration de la Commission. En collaborant avec la sous-directrice et greffière adjointe, elle est responsable de l'administration générale des opérations commerciales, de la médiation et de l'arbitrage de la Commission. La directrice et greffière, ainsi que la sous-directrice et greffière adjointe, supervisent le traitement et la planification efficaces de chaque dossier et communiquent avec les parties sur des questions relatives à la médiation des dossiers, à la planification des audiences ou à des questions particulières dans le traitement d'un dossier donné. Chaque requête reçue par la Commission entre dans le système par l'entremise du bureau de la directrice et greffière.

Chef de l'administration

Le chef de l'administration est responsable du fonctionnement efficace de la Commission par la coordination efficace des fonctions d'approvisionnement et de budget, des fonctions de ressources humaines, des services à la clientèle, de la technologie de l'information et de la direction administrative fournie pour tous les services partagés et communs.

Services de bibliothèque

Composée de l'ancienne bibliothèque de la Commission des relations de travail de l'Ontario, de la bibliothèque du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et de la bibliothèque de la Commission de l'équité salariale, la bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario est située au 505, avenue University, à Toronto, au 7^e étage.

Les fonds documentaires de la bibliothèque relatifs à la CROTO comprennent toutes les décisions publiées de la CROTO de 1944 à aujourd'hui, tous les examens judiciaires des décisions de la CROTO de 1947 à aujourd'hui et tous les certificats d'unité de négociation émis par la CROTO depuis 1962. En outre, la bibliothèque possède une collection de toutes les décisions de révision en matière des normes d'emploi de 1970 à aujourd'hui et de toutes les décisions d'appel en matière de santé et de sécurité au travail de 1980 à aujourd'hui. Des manuels, des périodiques et des rapports sur le dossier dans les domaines du droit du travail, du droit administratif et du droit constitutionnel s'y trouvent aussi.

Services de médiation

La Commission est un pionnier dans le domaine du mode alternatif de résolution des conflits. Le chef des services de médiation et les médiateurs principaux (« médiateurs ») sont responsables de la médiation des règlements dans presque tous les dossiers de la Commission. En plus de régler les dossiers, les médiateurs aident les parties à cerner les problèmes et à simplifier les dossiers qui font l'objet d'un arbitrage afin d'éviter les litiges inutiles. En collaborant avec les agents des scrutins de la Commission, ils mettent en œuvre le programme de médiation avant et après le vote de la Commission et dirigent les votes de représentation ainsi que les scrutins sur les offres finales.

Soutien des technologies de l'information

Les services de technologies de l'information sont centralisés au sein du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et sont désormais fournis à la Commission par un service d'assistance central. Un analyste et des spécialistes du soutien opérationnel de la Commission assurent la maintenance des systèmes, du site Web et des services de production de rapports et travaillent sur les grands projets informatiques de la Commission.

Services juridiques

Les services juridiques de la Commission sont fournis par le cabinet d'avocats, qui comprend deux avocats de la Commission. Les avocats fournissent des recherches, des conseils, des avis et des mémoires juridiques au président, aux vice-présidents, aux membres de la Commission, aux médiateurs et au personnel administratif.

Ils participent largement aux modifications des Règles de procédure et des formulaires de la Commission et contribuent à la formation continue du personnel. Les avocats sont les porte-parole de la Commission auprès des médias et s'occupent de toutes les demandes de renseignements, enquêtes et plaintes en vertu de la législation sur l'accès à l'information ou les droits de la personne, ainsi que de celles provenant d'Ombudsman Ontario. Les avocats de la Commission représentent également celle-ci dans les procédures judiciaires, y compris les requêtes de révision judiciaire.

Activités principales

La Commission peut être décrite comme s'engageant dans deux activités principales : la médiation et l'arbitrage, généralement, mais pas exclusivement, dans le domaine des relations de travail, des normes d'emploi et de la santé et sécurité au travail. Ces deux fonctions essentielles constituent le fondement de la vision de la Commission, qui consiste à maintenir une réputation d'excellence en matière d'arbitrage et de résolution de conflits.

L'objectif de la Commission est de fournir des services efficaces, équitables, accessibles et modernisés dans tous les domaines, y compris le traitement des dossiers, la médiation, les scrutins et l'arbitrage, de manière financièrement responsable. En plus de suivre de près les dossiers et les processus à l'interne, elle utilise des mesures et des objectifs de rendement pour suivre les résultats et se concentrer sur ceux-ci. Les mesures et objectifs de rendement peuvent être révisés ou développés en cas de changements législatifs ou de modification des processus de la Commission. Cela pourrait nécessiter des changements au système électronique de gestion des dossiers de la Commission pour permettre une analyse plus poussée.

A. Réalisations des mesures de rendement

1. Mesures de l'efficacité de programme

i. Respect des délais prévus par la loi pour les scrutins d'accréditation du secteur industriel

Engagement de 2021 et 2022

- 90 % des scrutins d'accréditation du secteur industriel tenus dans les 5 à 7 jours
- 95 % tenus dans les 10 jours
- 5 % ou moins tenus dans un délai de plus de 10 jours

Réalisations en 2021 et 2022

- 95,4 % des scrutins d'accréditation du secteur industriel tenus dans un délai de 5 à 7 jours
- 97,7 % tenus dans les 10 jours
- 0,9 % tenus dans un délai de plus de 10 jours

ii. Traitement efficace des dossiers

Engagement de 2021 et 2022

- 80 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours suivant le dépôt d'une requête conformément aux Règles de procédure de la Commission.
- 80 % des confirmations de dépôt des requêtes sont envoyées aux parties dans les quatre jours suivant le dépôt de la requête conformément aux Règles de procédure de la Commission (à l'exception des appels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*).

Réalisations en 2021 et 2022

- 99,2 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours suivant le dépôt d'une requête conformément aux Règles de procédure de la Commission.
- 90,8 % des confirmations du dépôt des requêtes sont envoyées aux parties dans les quatre jours suivant le dépôt de la requête conformément aux Règles de procédure de la Commission (à l'exception des appels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*).

iii. Médiation efficace et résultats

Mandats de médiation

Engagement de 2021 et 2022

- 80 % des dossiers attribués aux médiateurs dans un délai de trois jours ouvrables suivant le dépôt d'une requête conformément aux Règles de procédure de la Commission.

Réalisations en 2021 et 2022

- 80 % des dossiers attribués aux médiateurs dans les trois jours ouvrables suivant le dépôt d'une requête, conformément aux Règles de procédure de la Commission.

Médiation – pourcentage des dossiers réglés sans audience finale

Engagement de 2021 et 2022

- De 80 à 85 % des dossiers sont réglés sans litige final à la Commission
- Dossiers relatifs à la *Loi sur les relations de travail* : 85 %
- Dossiers relatifs à la *Loi sur les normes d'emploi* (appels) : 75 %
- Dossiers relatifs à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (appels) : 75 %
- Dossiers relatifs à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (plaintes pour représailles) : 75 %

Réalisations en 2021 et 2022

- 89,8 % de tous les dossiers réglés sans litige final
- Dossiers relatifs à la *Loi sur les relations de travail* : 90,5 %
- Dossiers relatifs à la *Loi sur les normes d'emploi* (appels) : 86,3 %
- Dossiers relatifs à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (appels) : 97,3 %
- Dossiers relatifs à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (plaintes de représailles) : 91,4 %

iv. Arbitrage – Examen judiciaire

Pourcentage de décisions maintenues :

- Engagement de 2021 et 2022 : 90-100 %
- Réalisations en 2021 et 2022 : 80 % *

* L'autorisation d'interjeter l'appel d'une décision de la Cour divisionnaire faisant droit à une requête d'examen judiciaire a été accordée et l'appel a été plaidé après la période couverte par le présent rapport. Par conséquent, la décision finale concernant cette requête de révision judiciaire est en attente devant la Cour d'appel.

v. Mesures fiscales :

- Engagement de 2021 et 2022 : Écart de moins de 2 % entre les affectations et les dépenses de fin d'année.
- Réalisations en 2021 et 2022 : Écart réel : 0,5 %
Budget approuvé : 12 098,3 M\$
Dépenses réelles : 12 036,9 M\$

2. Délai de traitement des dossiers

La Commission continue d'analyser et de suivre les délais de traitement des dossiers. Près de 50 % des dossiers ont été réglés dans un délai d'environ 90 jours civils à compter de la réception de la requête et 64,6 % ont été réglés dans un délai de six mois (figure 25). En 2020 et 2021, 50,4 % des dossiers ont été réglés dans un délai d'environ 90 jours, et 52 % en 2019 et 2020. Toutefois, il s'agit de moyennes globales et l'analyse de différents types de dossiers montre que le délai de traitement des dossiers varie considérablement en fonction du type et de la complexité du dossier. Par exemple, 67 % des dossiers de représailles en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ont été réglés dans les trois mois et 80 % dans les six mois. 86 % des requêtes d'accréditation et de révocation industrielles ont été traitées dans les trois mois et 89 % dans les six mois. La Commission a entrepris une analyse plus approfondie des données à cet égard. (Voir également les figures 26 à 32)

3. Examen de l'Ombudsman

L'Ombudsman Ontario a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes concernant le gouvernement de l'Ontario et ses organismes, y compris la Commission. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête ou enquête en cours en 2021 et 2022.

B. Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario

Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario (CIPVP) a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes relatives à la protection de la vie privée déposées contre le gouvernement de l'Ontario et ses organismes, y compris la Commission. Il n'y a eu aucune nouvelle enquête du CIPVP en 2021 et 2022 et l'enquête en cours la suite d'une plainte déposée en 2020 et 2021 a été conclue.

C. Vote électronique

La Commission a effectué son premier scrutin électronique en novembre 2017, 14 scrutins électroniques en 2018 et 2019 et 40 en 2019 et 2020. Au cours de ces années, les scrutins électroniques étaient assez limités et étaient ordonnés dans les dossiers où les parties le demandaient ou lorsque le lieu de travail en question faisait du scrutin électronique une méthode plus efficace pour permettre aux employés de voter. En 2020 et 2021, à la suite de la pandémie, la Commission est passée entièrement aux scrutins électroniques et en a réalisé 237 cette année-là.

En 2021 et 2022, la Commission a continué à effectuer les scrutins exclusivement par voie électronique. Au cours de cette année, la Commission a procédé à 282 scrutins électroniques, dont sept votes sur l'offre finale et cinq votes en vertu de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. Dans les requêtes d'accréditation, de révocation et de déplacement, un total de 11 519 bulletins ont été transmis par voie électronique, ce qui inclut les bulletins en ligne et par téléphone. Le pourcentage moyen de participation aux scrutins d'accréditation, de révocation et de déplacement était de 90,0 %.

En 2021 et 2022, 95,4 % des scrutins en accréditation du secteur industriel et 97,6 % des requêtes de révocation ont eu lieu dans un délai de sept jours. L'organisation, l'établissement et la conduite des scrutins électroniques prennent plus de temps que le scrutin en personne, car les dispositions sont plus compliquées et des informations supplémentaires sont exigées des parties, ce qui n'était pas le cas auparavant. Les agents de scrutin et les médiateurs de la Commission gèrent le processus de vote électronique et dotent du personnel au service d'assistance de la Commission, selon les besoins. Malgré cela, le personnel de la Commission a procédé à davantage de scrutins dans les sept jours, grâce à l'officialisation des processus et à une meilleure connaissance de ceux-ci au cours de l'année de pandémie 2021 et 2022.

La Commission a reçu huit requêtes de scrutin sur les offres finales au cours de l'exercice financier, et sept scrutins ont été tenus, tous par voie électronique. Au cours des sept scrutins, 1 466 bulletins ont été déposés, ce qui représente un taux de participation de 95,6 %. Sur les sept dossiers traités, les employés ont voté pour le rejet de la convention

collective dans six dossiers, et ont voté en faveur de la convention collective dans un dossier. La huitième requête a été retirée avant la tenue du scrutin.

La Commission a également tenu cinq scrutins en vertu de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. Au total, 419 bulletins de vote ont été déposés lors de ces scrutins, soit un taux de participation de 83,3 %.

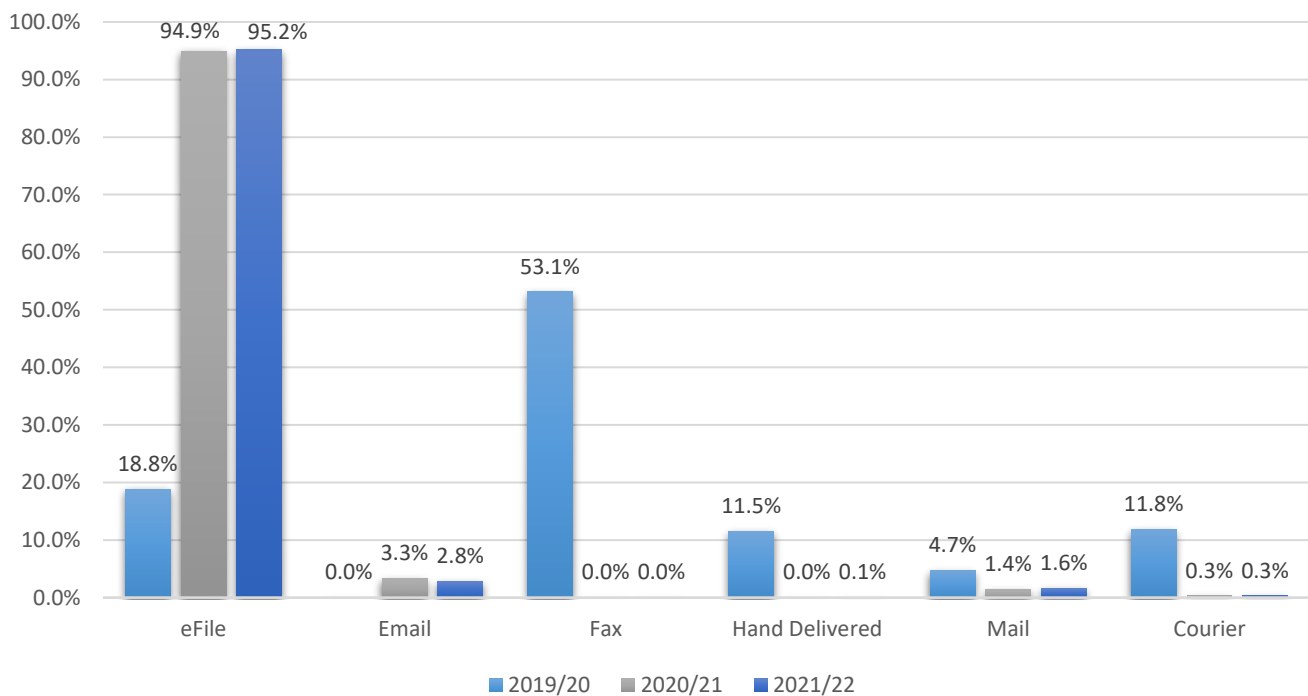
D. Initiatives de TI et système de dépôt électronique

Pendant la quasi-totalité de la durée de 2021 et 2022, le personnel de la Commission et les personnes nommées ont tous dû travailler à distance, à l'exception de quelques semaines à l'automne 2021. Chaque membre du personnel et chaque personne nommée est équipé d'un ordinateur portable et d'un RPV.

En réponse à la pandémie, la Commission a modifié ses règles afin que les formulaires et les soumissions ne puissent être transmis que par voie électronique, ce qui est resté le cas la totalité de la période 2021 et 2022. Les formulaires électroniques de la Commission sont disponibles en anglais et en français sur son site Web et sont hébergés par le système électronique de Services communs de l'Ontario.

En 2021 et 2022, 22 843 formulaires et soumissions ont été déposés par voie électronique, ce qui représente 95,2 % de tous les formulaires et soumissions déposés. Les autres ont été autorisés à être déposés soit par courriel, soit par courrier, en fonction de circonstances particulières.

2019/20, 2020/21 & 2021/22 Method of Filing



Comme décrit précédemment, la Commission a tenu ses audiences en 2021 et 2022 par audiences vidéo et parfois par téléphone. Il n'y a pas eu d'audience en personne à la Commission au cours de l'année.

Afin de permettre ces audiences vidéo, les documents ont été transmis par voie électronique, souvent à l'aide d'un outil tiers de partage en nuage. Les processus ont continué à être développés et mis à jour pour faciliter une audience vidéo sans heurts et ordonnée, y compris un examen continu des avis d'audience de la Commission, des bulletins

d'information et des Règles de procédure. Lorsque les circonstances l'imposaient, la Commission a diffusé en direct un certain nombre de ses audiences sur YouTube. En 2021 et 2022, quatre journées d'audience ont été diffusées en direct sur YouTube. L'avis de ces diffusions a été affiché sur le site Web de la Commission pour les dossiers présentant un intérêt public important ou lorsqu'un nombre important d'observateurs était attendu.

Traitement de la charge de travail

Numéros des dossiers et disposition

Dans l'ensemble, la Commission a reçu 2413 nouvelles requêtes cette année, soit la deuxième année complète depuis le début de la pandémie. 1424 dossiers supplémentaires sont restés ouverts les années précédentes et 104 dossiers ont été rouverts*, ce qui porte à 3941 le nombre total de dossiers traités par la Commission cette année. (Figures 1 et 2)

Sur les 3941 dossiers soumis à la Commission, 2578 ont été réglés** (avec/sans audience), par exemple par une décision finale, une entente, un retrait ou un abandon, puis clôturés. Par conséquent, 1363 dossiers ont été reportés en 2022/2023. Ce nombre comprend 217 dossiers qui ont été ajournés sine die, de sorte qu'il y a 1146 dossiers actifs en suspens. La Commission continue de travailler à l'atteinte de son objectif d'augmenter le nombre de dossiers réglés en un an et, à cette fin, elle cherche des moyens plus efficaces de gérer les dossiers, de planifier et de déployer ses ressources.

Près de 50 % des dossiers réglés l'ont été dans un délai d'environ 90 jours civils après la réception de la requête et 64,6 % dans un délai de six mois (figure 23).

Les pages et tableaux suivants traitent du traitement des dossiers par catégorie individuelle et de manière plus détaillée.

*Les dossiers sont rouverts pour diverses raisons, notamment lorsqu'une requête de réexamen est reçue ou qu'un litige survient concernant la mise en œuvre d'un règlement. La catégorie des dossiers « Rouverts » est un résultat du système de gestion des dossiers.

**Dans la figure 1, la colonne « Total, fermés » reflète l'activité sur un dossier : un dossier peut avoir été fermé plus d'une fois. Dans la figure 3, la colonne « Total, fermés » reflète le règlement final d'une affaire individuelle avant audience. Chaque dossier unique n'est enregistré comme fermé qu'une seule fois.

Total des requêtes reçues, traitées et en suspens

	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Case Load	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled / Withdrawn	Abandoned	Advice Provided	Work Assignment Altered	Not Processed	Pending	Sine Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Sine Die
Accreditation (Construction)	2413	104	1424	3941	2578	534	294	111	1542	6	2	3	86	217	1146	1363	
Certification	6	0	0	6	4	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	
Certification (Construction - Card Based)	477	11	206	694	457	306	48	4	92	0	0	0	7	24	213	237	
Certification (Construction - Open Period)	230	3	144	377	227	143	18	2	61	0	0	0	3	21	129	150	
Certification (Construction)	17	0	1	18	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	17	17	
Certification (Industrial)	17	0	23	40	17	8	4	0	3	0	0	0	2	0	23	23	
College Collective Bargaining Act	213	8	38	259	212	154	26	2	28	0	0	0	2	3	44	47	
Certification	6	0	3	9	5	4	0	0	1	0	0	0	0	1	3	4	
College Vote	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
Violation of Colleges Collective Bargaining Act	3	0	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Construction Grievance	3	0	2	5	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3	
Employment Protection for Foreign Nationals	486	44	292	822	583	86	15	4	418	2	0	0	58	92	147	239	
Employment Standards	7	0	6	13	10	0	1	0	9	0	0	0	0	0	3	3	
Appeal (Director)	458	22	267	747	524	35	63	51	372	2	0	1	0	9	214	223	
Appeal (Employee)	27	6	21	54	41	1	11	4	25	0	0	0	0	0	13	13	
Appeal (Employer)	181	3	105	289	201	7	27	14	152	1	0	0	0	6	82	88	
Referral under Employment Standards Act	248	13	140	401	281	27	25	32	195	1	0	1	0	3	117	120	
Essential Services	2	0	1	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	
Essential Services Agreement - Ambulance	2	0	1	3	3	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Health & Safety Appeals	62	3	87	152	75	0	4	1	70	0	0	0	0	25	52	77	
Appeal of Inspector's Order	53	2	87	142	70	0	2	1	67	0	0	0	0	23	49	72	
Suspension of Order	9	1	0	10	5	0	2	0	3	0	0	0	0	2	3	5	
Interim Order	19	0	4	23	21	2	6	0	13	0	0	0	0	1	1	2	
Jurisdictional Dispute	51	2	48	101	55	3	5	3	42	0	2	0	0	3	43	46	
Jurisdictional Dispute (Construction)	48	2	47	97	54	3	5	3	41	0	2	0	0	3	40	43	
Jurisdictional Dispute (Industrial)	3	0	1	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	3	
Ministerial Referrals	7	0	6	13	6	2	0	0	4	0	0	0	0	2	5	7	
Ministerial Referral (General)	6	0	4	10	5	2	0	0	3	0	0	0	0	2	3	5	
Ministerial Referral (HLDAA)	1	0	2	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	
Public Sector Labour Relations Transition Act	6	0	3	9	5	2	0	0	2	1	0	0	0	0	4	4	
PSLRTA (Bargaining Units/Bargaining Agents)	6	0	3	9	5	2	0	0	2	1	0	0	0	0	4	4	
Sale of Business/Related Employer	93	9	111	213	88	28	7	2	47	0	0	0	4	12	113	125	
School Boards Application	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Termination	71	2	20	93	73	26	27	10	9	0	0	0	1	2	18	20	
Termination (Construction)	5	0	1	6	5	0	4	0	1	0	0	0	0	0	1	1	
Termination (Construction - Open Period)	6	1	8	15	10	0	8	0	2	0	0	0	0	0	5	5	
Termination (Industrial)	53	1	3	57	52	25	14	10	3	0	0	0	0	0	5	5	
Non-Construction Employer - Termination	1	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
Termination - Other (Non Vote-Based)	6	0	7	13	5	1	1	0	3	0	0	0	0	2	6	8	
Unfair Labour Practices	432	8	273	713	426	11	90	26	285	0	0	2	12	29	258	287	
Duty of Fair Referral	2	0	2	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	
Duty of Fair Representation	220	3	63	286	184	1	69	20	90	0	0	2	2	6	96	102	
Failure to Comply with Settlement	9	1	10	20	10	0	2	2	6	0	0	0	0	0	10	10	
Unfair Labour Practice	185	4	184	373	207	10	15	4	169	0	0	0	9	20	146	166	
Unfair Labour Practice (Bad Faith)	9	0	14	23	20	0	1	0	18	0	0	0	1	0	3	3	
Unlawful Lockout	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	
Unlawful Strike	5	0	0	5	4	0	2	0	2	0	0	0	0	1	0	1	
Unlawful Reprisals	198	3	73	274	203	2	26	8	164	1	0	0	2	13	58	71	
Health and Safety - Inspector Referral	3	0	1	4	3	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	1	
Health and Safety Reprisal	189	3	70	262	194	2	24	8	157	1	0	0	2	12	56	68	
Reprisal - Long Term-Care Homes Act	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
Reprisal - Public Service of Ontario Act	3	0	1	4	3	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	1	
Reprisal - Environmental Bill of Rights Act	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Reprisal - Environmental Protection Act	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Reprisal - Public Inquiries Act	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Votes	8	0	4	12	12	11	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Last Offer Vote	8	0	4	12	12	11	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Misc.	24	0	19	43	27	12	2	2	11	0	0	0	0	4	12	16	
Early Termination of Collective Agreement	7	0	0	7	7	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Employee Status	1	0	3	4	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	
Failure to Furnish Financial Statement	1	0	2	3	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	
First Agreement Direction	8	0	8	16	9	4	0	0	5	0	0	0	0	4	3	7	
Inadequate Financial Statement	1	0	1	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Project Agreement	1	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	
Religious Exemption	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Sector Dispute (Construction)	2	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	
Successor Trade Union	3	0	1	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	

Figure 1

Requêtes reçues et traitées – comparaison sur 5 ans

Fiscal Years 2017-18 to 2021-22	Number Received, Fiscal Year						Number Disposed of, Fiscal Year					
	Total	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	Total	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Type of Case	16,296	3,507	3,930	3,571	2,875	2,413	18,216	4,681	4,098	3,804	3,055	2,578
Accreditation (Construction)	22	7	7	2	-	6	27	8	8	5	2	4
Breach of Settlement under section 105 or 141 of PSOA	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Certification	2,882	649	641	617	498	477	3,664	1,228	768	674	537	457
College Vote	6	2	1	-	-	3	6	2	-	1	-	3
Consent to Institute Prosecution	4	2	1	1	-	-	4	1	1	1	1	-
Construction Grievance	3,419	843	769	679	642	486	4,001	1,191	827	704	696	583
Duty of Fair Referral	17	2	6	5	2	2	21	8	3	7	2	1
Duty of Fair Representation	973	201	197	225	130	220	1,024	223	220	233	164	184
Early Termination of Collective Agreement	36	7	5	12	5	7	39	10	5	12	5	7
Employee Status	18	5	6	3	3	1	20	6	3	7	2	2
Employment Standards (Appeal)	4,249	829	1,189	1,067	706	458	4,417	766	1,170	1,168	789	524
Essential Services - Crown Employees	0	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-
Essential Services Agreement - Ambulance	16	4	4	4	2	2	13	4	-	4	2	3
Failure to Comply with Settlement	71	18	17	17	10	9	78	24	15	20	9	10
Failure to Furnish Financial Statement	9	1	2	3	2	1	12	3	1	2	3	3
First Agreement Direction	53	6	18	5	16	8	53	11	18	3	12	9
Foreign Nationals - Appeal	19	-	2	3	7	7	17	1	1	4	1	10
Health and Safety - Appeals	392	63	65	72	130	62	372	64	64	56	113	75
Health and Safety - Inspector Referrals	63	25	18	14	3	3	69	29	18	14	5	3
Health and Safety - Reprisals	1,165	206	278	278	214	189	1,203	247	259	281	222	194
Inadequate Financial Statement	4	-	1	-	2	1	4	-	-	1	1	2
Interim Order	123	27	34	16	27	19	124	27	34	16	26	21
Jurisdictional Dispute	231	53	40	41	46	51	269	82	48	44	40	55
Last Offer Vote	53	14	15	8	8	8	60	17	19	5	7	12
List of Employees	69	16	53	-	-	-	73	10	63	-	-	-
Ministerial Referrals	42	5	8	12	10	7	38	6	8	10	8	6
Ontario College of Trades	2	1	1	-	-	-	2	-	2	-	-	-
Project Agreement	8	3	1	3	-	1	10	3	3	2	1	1
Public Sector Labour Relations Transition Act	37	12	7	8	4	6	49	14	13	13	4	5
Religious Exemption	3	-	-	2	1	-	3	-	-	2	-	1
Reprisal - Environmental Bill of Rights Act	3	-	1	1	-	1	3	-	1	1	-	1
Reprisal - Environmental Protection Act	1	-	-	-	-	1	2	1	-	-	-	1
Reprisal - Long Term-Care Homes Act	4	-	1	1	2	-	3	-	1	1	1	-
Reprisal - Public Inquiries Act	2	-	-	1	-	1	2	-	-	1	-	1
Reprisal - Public Service of Ontario Act	7	-	-	1	3	3	6	-	-	1	2	3
Reprisal - Retirement Homes Act	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Review of Structure of Bargaining Units	15	2	13	-	-	-	15	1	11	3	-	-
Right of Access	2	-	-	1	1	-	3	-	-	1	2	-
Sale of Business/Related Employer	589	155	130	96	115	93	621	177	130	111	115	88
School Boards Collective Bargaining Act	5	-	-	3	2	-	5	-	-	3	1	1
Sector Dispute (Construction)	13	1	6	2	2	2	11	2	3	3	3	0
Successor Trade Union	8	1	2	1	1	3	7	1	3	1	-	2
Termination	389	52	88	111	67	71	428	88	79	114	74	73
Unfair Labour Practice	1,211	281	286	243	207	194	1,365	401	279	262	196	227
Unlawful Lockout	6	2	1	-	1	2	6	3	1	1	1	-
Unlawful Strike	44	11	13	10	5	5	44	11	12	10	7	4
Violation of Colleges Collective Bargaining Act	9	1	1	3	1	3	17	11	1	2	1	2

Figure 2

La majorité des dossiers déposés en 2021/2022 relèvent de cinq grandes catégories :

1. En vertu de la *Loi sur les relations de travail*, l'accréditation et la révocation des droits de négociation – 477 requêtes d'accréditation et 71 requêtes de révocation des droits de négociation;
2. Infractions à la *Loi sur les relations de travail* -432, à la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* -3;
3. Soumissions de griefs de l'industrie de la construction en vertu de la *Loi sur les relations de travail* – 486;
4. Appels des décisions des agents des normes d'emploi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* – 458;
5. Plaintes en vertu de l'article 50 -192 et appels des ordonnances de l'inspecteur/des requêtes de suspension en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* -62

Le nombre total de requêtes d'accréditation et de révocation des droits de négociation était de 548, soit une diminution de 17 requêtes par rapport à l'année dernière. Il y a eu 213 requêtes d'accréditation industrielle déposées, contre 216 en 2020/2021. (Figures 2 et 5)

Les plaintes pour infraction à la *Loi sur les relations de travail* (article 96) ont augmenté de 77 requêtes, une augmentation qui s'explique principalement par une augmentation significative du nombre de requêtes de devoir de représentation équitable déposées contre des syndicats par leurs membres

Le nombre de griefs de construction déposés (486) a diminué de 156 par rapport à l'année dernière (soit une baisse de 24,3 %) et constitue à nouveau le nombre le plus bas des cinq dernières années. (Figures 2 et 11)

Le nombre d'appels relatifs à la *Loi sur les normes d'emploi* reçus en 2021/2022 était de 458, soit une diminution de 248 par rapport à 2020/2021. Le nombre total de dossiers relatifs à la *Loi sur les normes d'emploi* reçus est le plus bas des 5 dernières années. (Figures 2 et 14)

Les plaintes déposées en vertu de la *loi sur la santé et la sécurité au travail* concernant des représailles sur le lieu de travail ont diminué de 25, passant de 217 en 2020/2021 à 192 en 2021/2022 (figures 2 et 18). Sur les 192 requêtes déposées cette année, trois ont été renvoyées par les inspecteurs (figures 1 et 17). Les appels (y compris les requêtes de suspension) des ordres des inspecteurs de la santé et de la sécurité, qui avaient augmenté de plus de 80 % en 2020/2021 pour atteindre 130, ont chuté à 62, un nombre comparable à celui des années qui précèdent la pandémie. (Figure 16) Une analyse plus approfondie de ces dossiers et d'autres types de dossiers individuels peuvent être trouvés dans les sections du présent rapport qui suivent.

Dossiers réglés sans audience finale

Des médiateurs sont affectés à la plupart des requêtes déposées auprès de la Commission et la majorité des dossiers traités sont réglés sans qu'il soit nécessaire de recourir à un litige lors d'une audience finale devant la Commission. L'année dernière, 89,8 % de tous les dossiers individuels fermés ont été réglés sans audience finale, y compris ceux qui ont été réglés ou retirés par la médiation.

Case Type Description	Total Closed	Settled	% of Cases Settled	To Final Hearing / Consultation
	2,559	2,299	89.8%	260
Certification	457	412	90.2%	45
Certification (Construction - Card Based)	227	196	86.3%	31
Certification (Construction - Open Period)	1	1	100.0%	0
Certification (Construction)	17	13	76.5%	4
Certification (Industrial)	212	202	95.3%	10
College Collective Bargaining Act	2	1	50.0%	1
Violation of Colleges Collective Bargaining Act	2	1	50.0%	1
Construction Grievance	583	541	92.8%	42
Employment Protection for Foreign Nationals	10	9	90.0%	1
Employment Standards	524	452	86.3%	72
Appeal (Director)	41	37	90.2%	4
Appeal (Employee)	201	174	86.6%	27
Appeal (Employer)	281	240	85.4%	41
Referral under Employment Standards Act	1	1	100.0%	0
Essential Services	3	2	66.7%	1
Health & Safety Appeals & Suspension Requests	75	73	97.3%	2
Interim Order	21	16	76.2%	5
Jurisdictional Dispute	55	45	81.8%	10
Jurisdictional Dispute (Construction)	54	44	81.5%	10
Jurisdictional Dispute (Industrial)	1	1	100.0%	0
Ministerial Referrals	6	4	66.7%	2
Ministerial Referral (General)	5	3	60.0%	2
Ministerial Referral (HLDAA)	1	1	100.0%	0
Public Sector Labour Relations Transition Act	5	4	80.0%	1
Sale of Business/Related Employer	88	70	79.5%	18
School Boards Collective Bargaining Act	1	1	100.0%	0
Termination	73	70	95.9%	3
Termination (Construction)	5	4	80.0%	1
Termination (Construction - Open Period)	10	10	100.0%	0
Termination (Industrial)	52	51	98.1%	1
Non-Construction Employer - Termination	1	1	100.0%	0
Termination - Other (Non Vote-Based)	5	4	80.0%	1
Unfair Labour Practices	426	390	91.5%	36
Duty of Fair Referral	1	1	100.0%	0
Duty of Fair Representation	184	169	91.8%	15
Failure to Comply with Settlement	10	10	100.0%	0
Unfair Labour Practice	207	189	91.3%	18
Unfair Labour Practice (Bad Faith)	20	19	95.0%	1
Unlawful Strike	4	2	50.0%	2
Unlawful Reprisals	203	186	91.6%	17
Health and Safety - Inspector Referral	3	3	100.0%	0
Health and Safety Reprisal	194	177	91.2%	17
Reprisal – Public Service of Ontario Act	3	3	100.0%	0
Reprisal - Environmental Bill of Rights Act	1	1	100.0%	0
Reprisal - Environmental Protection Act	1	1	100.0%	0
Reprisal - Public Inquiries Act	1	1	100.0%	0
Misc.	27	23	85.2%	4
Early Termination of Collective Agreement	7	7	100.0%	0
Employee Status	2	2	100.0%	0
Failure to Furnish Financial Statement	3	3	100.0%	0
First Agreement Direction	9	5	55.6%	4
Inadequate Financial Statement	2	2	100.0%	0
Project Agreement	1	1	100.0%	0
Religious Exemption	1	1	100.0%	0
Successor Trade Union	2	2	100.0%	0

Figure 3

Dossiers d'accréditation et de révocation des droits de négociation en vertu de la Loi sur les relations de travail

Requêtes reçues en 2021/2022

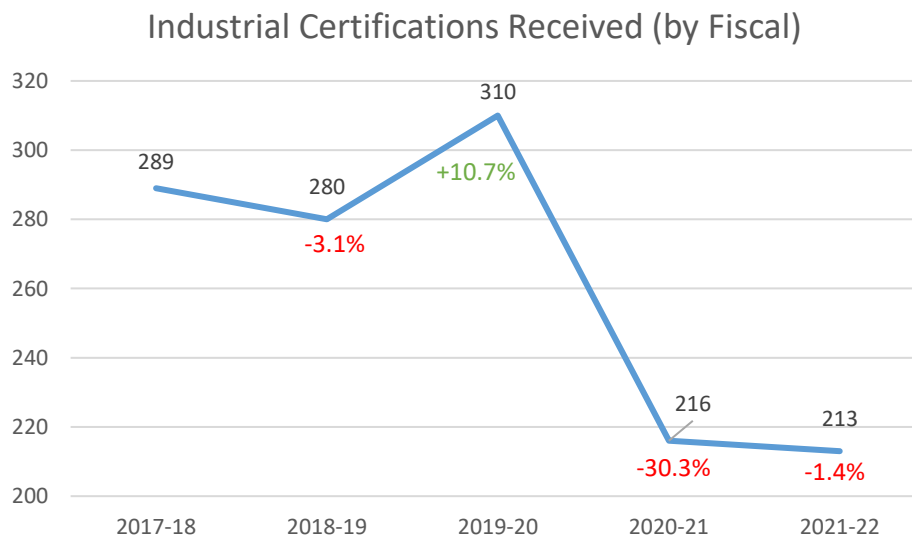
Les requêtes d'accréditation n'étant pas relatives à la construction devant la Commission sont décidées par un scrutin de représentation, comme toutes les requêtes de révocation, qu'elles concernent ou non le secteur de la construction. La grande majorité des requêtes d'accréditation de construction sont décidées par un processus de « cartes d'adhésion », et non par un scrutin. Ainsi, les statistiques présentées sur les scrutins d'accréditation s'appliquent presque exclusivement aux secteurs autres que la construction et aux requêtes de révocation.

La Commission a reçu un total de 477 requêtes d'accréditation. Elles se répartissent comme suit : 230 requêtes d'accréditation de construction fondées sur une carte (soit 36 de moins que les 266 de l'année précédente), 17 requêtes d'accréditation de construction fondées sur un scrutin (soit 1 de plus que l'année précédente) et 17 requêtes déposées pendant la période ouverte de construction en mars 2022. (Figures 1 et 4) Le nombre de requêtes d'accréditation reçues n'étant pas relatives à la construction était de 213, ce qui est presque identique à l'année précédente, qui était de 216. (Figure 5)

La Commission a reçu un total de 71 requêtes de révocation des droits de négociation, soit 4 de plus que l'année précédente.

	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Case load	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled, Withdrawn, Abandoned	Pending	Sine Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Sine Die
Certification	548	13	226	787	530	332	75	14	101	8	26	231	257
Certification	477	11	206	694	457	306	48	4	92	7	24	213	237
Certification (Construction - Card Based)	230	3	144	377	227	143	18	2	61	3	21	129	150
Certification (Construction - Open Period)	17	0	1	18	1	1	0	0	0	0	0	17	17
Certification (Construction)	17	0	23	40	17	8	4	0	3	2	0	23	23
Certification (Industrial)	213	8	38	259	212	154	26	2	28	2	3	44	47
Termination	71	2	20	93	73	26	27	10	9	1	2	18	20
Termination (Construction)	5	0	1	6	5	0	4	0	1	0	0	1	1
Termination (Construction - Open Period)	6	1	8	15	10	0	8	0	2	0	0	5	5
Termination (Industrial)	53	1	3	57	52	25	14	10	3	0	0	5	5
Non-Construction Employer - Termination	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Termination - Other (Non Vote-Based)	6	0	7	13	5	1	1	0	3	0	2	6	8

Figure 4



Activité de vote en 2021/2022

En 2021/2022, la Commission a détenu un total de 267 scrutins dans les requêtes d'accréditation et de révocation et de déplacement, soit 39 de plus qu'en 2020/2021. Tous les scrutins ont eu lieu par voie électronique en raison de la pandémie. Les médiateurs de la Commission et les responsables des scrutins sont formés pour assurer le service d'assistance requis pour les scrutins électroniques. Il y a eu 11 519 bulletins de vote pour ces scrutins d'accréditation et de révocation. Dans l'ensemble, le taux de participation moyen a été de 90,0 % dans ces dossiers, ce qui est à peu près le même que l'année précédente.

Plus de 95 % de tous les scrutins d'accréditation n'étant pas relatifs à la construction ont eu lieu dans les sept jours et 97,6 % des requêtes de révocation n'étant pas relatives à la construction ont eu lieu dans les sept jours de la requête. (Figure 6)**

Number of Days	Certification						Termination					
	Total		Industrial		Construction		Total		Industrial		Construction	
	Cases	% of	Cases	% of	Cases	% of	Cases	% of	Cases	% of	Cases	% of
	240		216		24		50		42		8	
< 5	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%	1	2.4%	1	12.5%
5	52	21.7%	50	23.1%	2	8.3%	22	52.0%	20	50.0%	2	37.5%
6	146	82.5%	140	88.0%	6	33.3%	19	86.0%	18	92.9%	1	50.0%
7	25	92.9%	16	95.4%	9	70.8%	3	92.0%	2	97.6%	1	62.5%
8	10	97.1%	4	97.2%	6	95.8%	3	98.0%	1	100.0%	2	87.5%
9	1	97.5%	1	97.7%	0	95.8%	0	98.0%	0	100.0%	0	87.5%
10	0	97.5%	0	97.7%	0	95.8%	1	100.0%	0	100.0%	1	100.0%
11-15	3	98.8%	3	99.1%	0	95.8%	0	100.0%	0	100.0%	0	100.0%
16-20	0	98.8%	0	99.1%	0	95.8%	0	100.0%	0	100.0%	0	100.0%
21+	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	0	100.0%	0	100.0%	0	100.0%

Figure 6

* Selon les Règles de procédure de la Commission, les requêtes d'accréditation de construction peuvent être remises à l'employeur deux jours après la date de la requête. Dans ces cas, lorsque la requête a été déposée en vertu de l'article 8 de la *Loi sur les relations de travail*, le scrutin a lieu cinq jours après la remise à l'employeur et lorsque la requête a été déposée en vertu de l'article 128.1 de la *Loi sur les relations de travail*, le scrutin a lieu après que la Commission a tenu une audience et déterminé la composition de l'unité de négociation.

**Le nombre cumulé de scrutins de l'accréditation et de révocation n'étant pas relatives à la construction comprend les scrutins électroniques, les requêtes pour lesquelles un deuxième scrutin a été tenu ultérieurement avec l'accord des parties ou sur ordonnance de la Commission, ou lorsque la Commission en a ordonné le dépôt avant la tenue d'un scrutin.

Analyse des votes – Dossiers d'accréditation et de révocation fermés en 2021/2022

Parmi les dossiers traités en 2021/2022, la majorité des requêtes d'accréditation ont abouti. Vingt-six requêtes de révocation ont été acceptées et 27 ont été rejetées. (Figure 4)

Dans les requêtes d'accréditation et de révocation qui ont été traitées en 2021/2022, le taux de participation global était d'environ 80 % pour les requêtes d'accréditation et d'un peu plus de 90 % pour les requêtes de révocation. (Figure 7).

Case Type	Votes	Employees on Employer's List	Votes Cast	Voter Turnout (%)
Total Certification Votes	177	7,153	5,694	79.6%
Construction	10	138	126	91.3%
Industrial	167	7,015	5,568	79.4%
Total Termination Votes	24	624	565	90.5%
Construction	3	8	8	100.0%
Industrial	21	616	557	90.4%
Total Displacement Votes	27	2,088	1,445	69.2%
Construction	7	85	83	97.6%
Industrial	20	2,003	1,362	68.0%

Figure 7

Sur les 305 cas dans lesquels des certificats ont été délivrés, 174 unités de négociation étaient composées de 2 à 9 employés (dont 135 dans le secteur de la construction), et à l'autre extrême, 2 étaient des unités de négociation de plus de 200 employés (uniquement dans le milieu industriel) (figure 8).

Employees	Total		Construction		Industrial	
	Cases	Employees	Cases	Employees	Cases	Employees
Total:	305	7,125	155	890	150	6,235
2-9	174	766	135	555	39	211
10-19	46	568	15	138	31	430
20-39	32	903	4	106	28	797
40-99	42	2,693	1	91	41	2,602
100-199	9	1,251	-	-	9	1,251
200-499	1	400	-	-	1	400
500 +	1	544	-	-	1	544

Figure 8

Parmi les requêtes d'accréditation n'étant pas relatives à la construction, la majorité concernait le secteur public élargi, les services et les industries non manufacturières (figure 9).

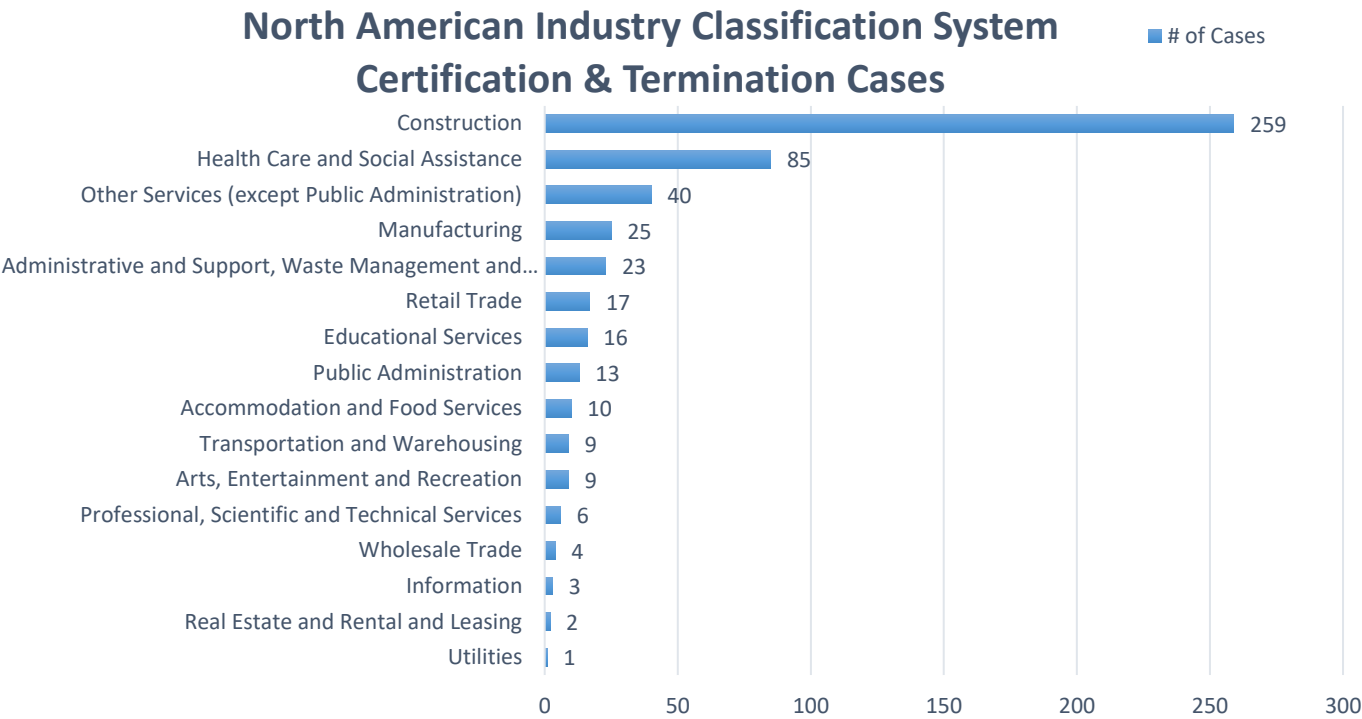


Figure 9

Infractions à la *Loi sur les relations de travail*

Les plaintes alléguant une infraction à la *Loi sur les relations de travail* peuvent être déposées auprès de la Commission en vertu de l'article 96 de la Loi.

En 2021/2022, la Commission a reçu 432 plaintes pour pratiques déloyales de travail en vertu de la *Loi sur les relations de travail*. Dans les plaintes contre les employeurs, les principales allégations peuvent inclure le licenciement illégal ou la discrimination à l'encontre des employés pour activité syndicale, en violation des articles 70 et 72 de la loi, les modifications illégales des salaires et des conditions de travail, en violation de l'article 86, et l'absence de négociation de bonne foi en vertu de l'article 17. Ces allégations sont souvent faites dans le cadre de requêtes d'accréditation. La principale plainte contre les syndicats est leur incapacité supposée à représenter équitablement les employés dans les griefs contre leur employeur. Sur 426 dossiers fermés de manière définitive, 91,5 % ont été réglés sans audience finale (figures 3 et 10).

Devoir de représentation et de choix d'un employé équitables

Plaintes contre les syndicats pour violation du devoir de représentation équitable ou de choix de l'employé (articles 74 et 75 *Loi sur les relations de travail*) étaient de 222, soit 90 de plus que l'année précédente. Sur les 184 dossiers individuels de devoir de représentation équitable fermés, près de 92 % ont été réglés sans audience finale (figure 3). Seules 15 des requêtes de devoir de représentation équitable ont donné lieu à une consultation ou à une audience finale (figure 3).

Déclaration et décision de grève illicite ou de lock-out illicite

En 2021/2022, la Commission a reçu cinq requêtes visant à obtenir une déclaration en vertu de l'article 100 concernant une grève illicite présumée des employés. Deux dossiers ont été réglés sans audience finale et deux ont été rejetés. (Figure 10)

La Commission a reçu 2 requêtes de déclaration en vertu de l'article 101 concernant un lock-out illicite présumé d'un employeur en 2021/2022, qui ont toutes deux été ajournées sine die (figure 10).

	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Caseload	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled, Withdrawn, Abandoned	Not Processed	Pending	Sine Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Sine Die
Unfair Labour Practices	432	8	273	713	426	11	90	26	285	2	12	29	258	287
Duty of Fair Referral	2	0	2	4	1	0	1	0	0	0	0	0	3	3
Duty of Fair Representation	220	3	63	286	184	1	69	20	90	2	2	6	96	102
Failure to Comply with Settlement	9	1	10	20	10	0	2	2	6	0	0	0	10	10
Unfair Labour Practice	185	4	184	373	207	10	15	4	169	0	9	20	146	166
Unfair Labour Practice (Bad Faith)	9	0	14	23	20	0	1	0	18	0	1	0	3	3
Unlawful Lockout	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Unlawful Strike	5	0	0	5	4	0	2	0	2	0	0	1	0	1

Figure 10

Griefs de l'industrie de la construction

Les griefs relatifs à des violations présumées des dispositions d'une convention collective dans l'industrie de la construction peuvent être soumis à la Commission pour résolution en vertu de l'article 133 de la *Loi sur les relations de travail*.

En 2021/2022, la Commission a reçu 486 dossiers en vertu de cet article (figure 1), ce qui est à nouveau inférieur à l'année précédente. (Figure 11). Les principaux points en litige dans ces griefs sont le défaut présumé des employeurs de verser les contributions requises aux fonds de santé et de bien-être, de pension et de vacances, le défaut de déduire les cotisations syndicales et la violation présumée des dispositions de sous-traitance et d'embauche de la convention collective.

Un droit de dépôt de 250 \$ doit accompagner le renvoi d'un grief ou un avis d'intention de défendre. Afin de participer à une audience de gestion de cas ou à une audience, chaque partie doit payer des frais d'audience pour chaque jour (ou partie de jour). En juillet 2020, après le début de la pandémie, la Commission a mis au point un nouveau formulaire pour le paiement en ligne des audiences de gestion de cas et des audiences de griefs (qui se faisaient normalement en personne). Ce formulaire a été déposé 654 fois en 2021/2022.

Sur les 583 dossiers de griefs fermés, près de 93 % ont été réglés sans audience finale. (Figure 3).

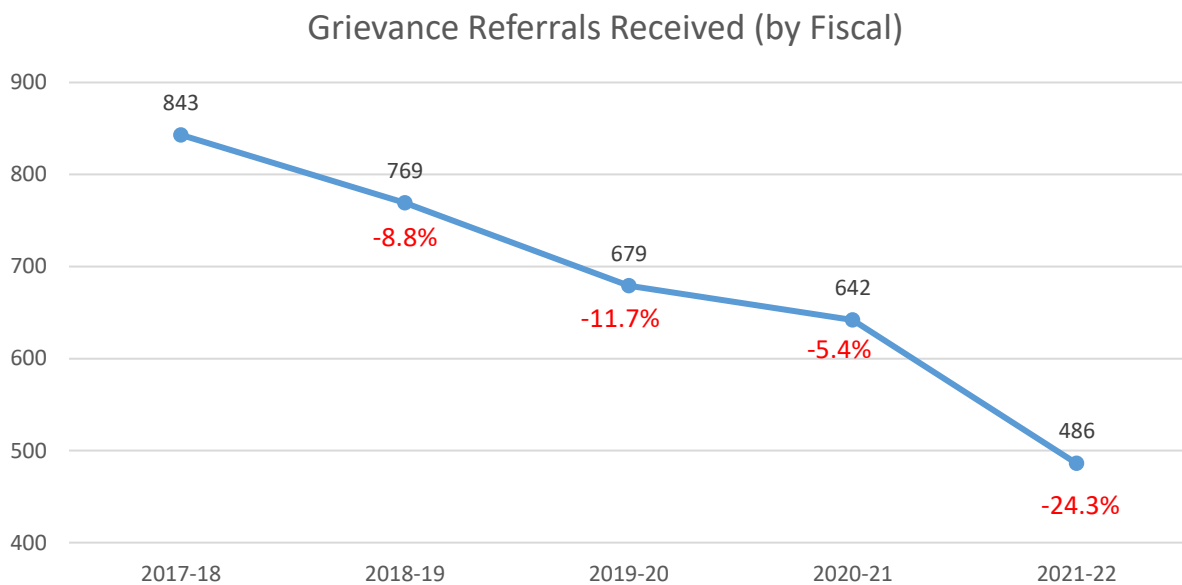


Figure 11

Appels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*

La *loi sur les normes d'emploi* traite des droits sur le lieu de travail tels que le salaire minimum, les heures de travail, les heures supplémentaires, la rémunération des vacances ou des jours fériés, les violations des dispositions relatives à la grossesse ou aux représailles, les questions de licenciement et les indemnités de départ. En raison de la pandémie, les employés et les employeurs ont souvent demandé à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour prolonger les délais de dépôt des requêtes de révision des décisions des agents des normes d'emploi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. La Commission examine les requêtes et les circonstances qui les motivent, et exerce son pouvoir discrétionnaire pour prolonger les délais lorsqu'il existe une raison spécifique et impérieuse de le faire. Une prolongation des délais est souvent demandée par des employeurs qui ont eu besoin d'un délai supplémentaire pour mettre de l'argent en fiducie afin d'entamer une requête de révision, en raison de problèmes financiers résultant de la pandémie, et par des employés non représentés qui ont rencontré diverses difficultés résultant de la pandémie qui les ont amenés à déposer leur requête en dehors des délais.

La Commission a reçu 458 dossiers en 2021/2022, soit 35,1 % de moins qu'en 2020/2021. La Commission a traité 747 dossiers au cours de la période 2021/2022, ce qui comprend les 458 nouveaux dossiers déposés, 267 dossiers de l'année précédente et 22 dossiers rouverts. 86,3 % ont été réglés sans audience et 72 cas ont fait l'objet d'une audience finale (figure 3). Parmi les recours reçus, 54 % ont été déposés par l'employeur, ce qui est comparable à l'année dernière (53 %) et en baisse par rapport à 62 % en 2019/2020 et 70 % l'année précédente. (Figure 13)

Employment Standards	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Case Load	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled	Withdrawn	Abandoned	Advice Provided	Not Processed	Site Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Site Die
Appeal (Director)	27	6	21	54	41	1	11	4	25	0	0	0	0	0	13	13
Appeal (Employee)	181	3	105	289	201	7	27	14	152	1	0	6	82	88	117	120
Appeal (Employer)	248	13	140	401	281	27	25	32	195	1	1	3	117	120	2	2
Referral under Employment Standards Act	2	0	1	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2

Figure 12

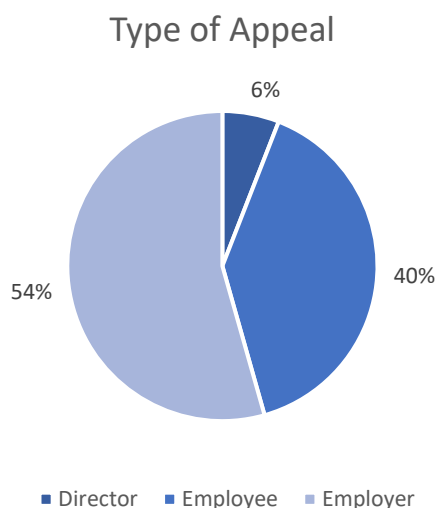


Figure 13

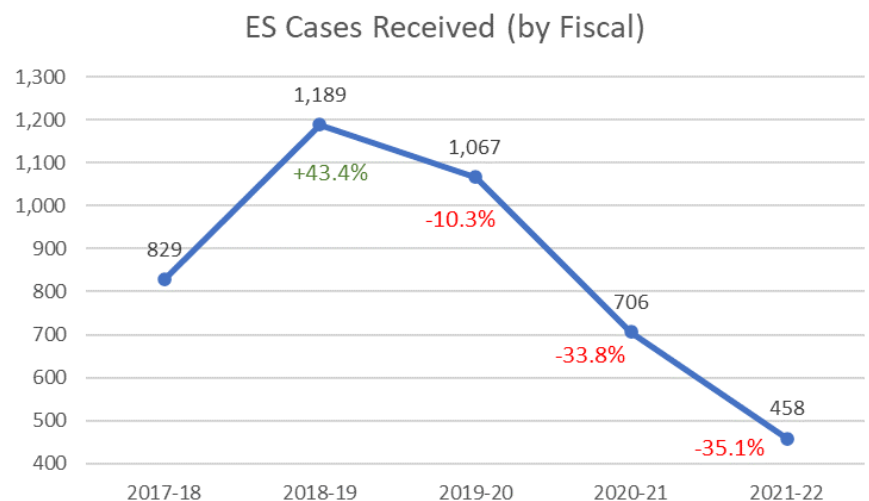


Figure 14

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Appels en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail

La loi sur la santé et la sécurité au travail et ses règlements garantissent la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Les violations de la Loi sur la santé et la sécurité au travail font l'objet d'enquêtes par les inspecteurs de la santé et de la sécurité du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences; les ordonnances ou les décisions des inspecteurs peuvent faire l'objet d'appels auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Il y a eu 62 recours déposés en 2021/2022 (y compris les requêtes de suspension). Sur les 75 dossiers individuels fermés, 97,3 % ont été réglés avant une audience finale (figure 3).

	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Caseload	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled, Withdrawn, Abandoned	Sine Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Sine Die
Health & Safety Appeals	62	3	87	152	75	0	4	1	70	25	52	77
Appeal of Inspector's Order	53	2	87	142	70	0	2	1	67	23	49	72
Suspension of Order	9	1	0	10	5	0	2	0	3	2	3	5

Figure 15

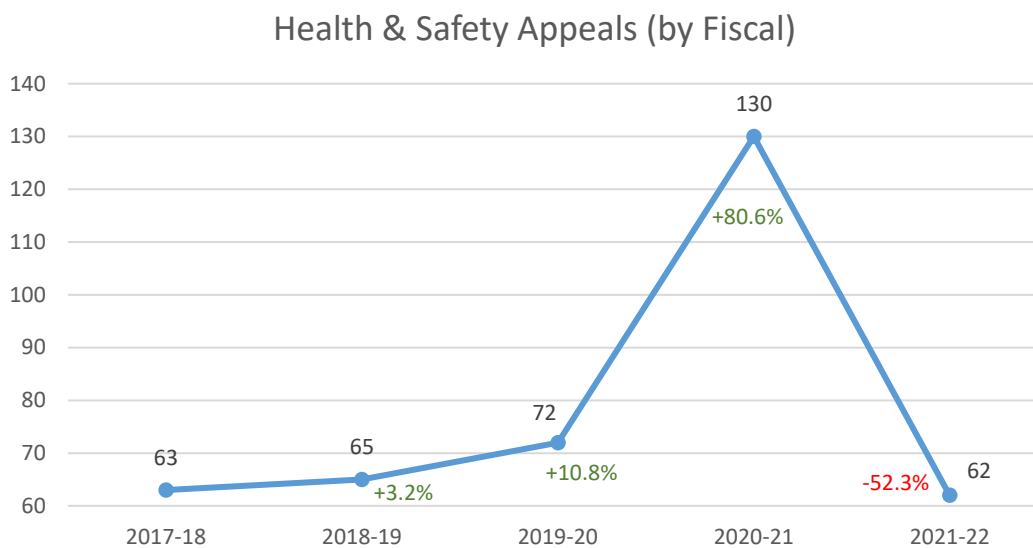


Figure 16

Représailles illégales

En 2021/2022, la Commission a reçu 192 plaintes en vertu de l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, alléguant des mesures disciplinaires ou des renvois injustifiés pour avoir agi en conformité avec la Loi. Trois des requêtes déposées en 2021/2022 ont été renvoyées par des inspecteurs de la santé et de la sécurité (figure 17).

Sur les 203 dossiers individuels de représailles illégales fermés, 186 dossiers (91,6 %) ont été réglés sans audience finale. (Figure 3).

	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Case Load	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled, Withdrawn, Abandoned	Advice Provided	Pending	Sine Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Sine Die
Unlawful Reprisals	198	3	73	274	203	2	26	8	164	1	2	13	58	71
Health and Safety - Inspector Referral	3	0	1	4	3	0	0	0	3	0	0	1	0	1
Health and Safety Reprisal	189	3	70	262	194	2	24	8	157	1	2	12	56	68
Reprisal - Long Term-Care Homes Act	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Reprisal - Public Service of Ontario Act	3	0	1	4	3	0	1	0	2	0	0	0	1	1
Reprisal - Environmental Bill of Rights Act	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Reprisal - Environmental Protection Act	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Reprisal - Public Inquiries Act	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0

Figure 17

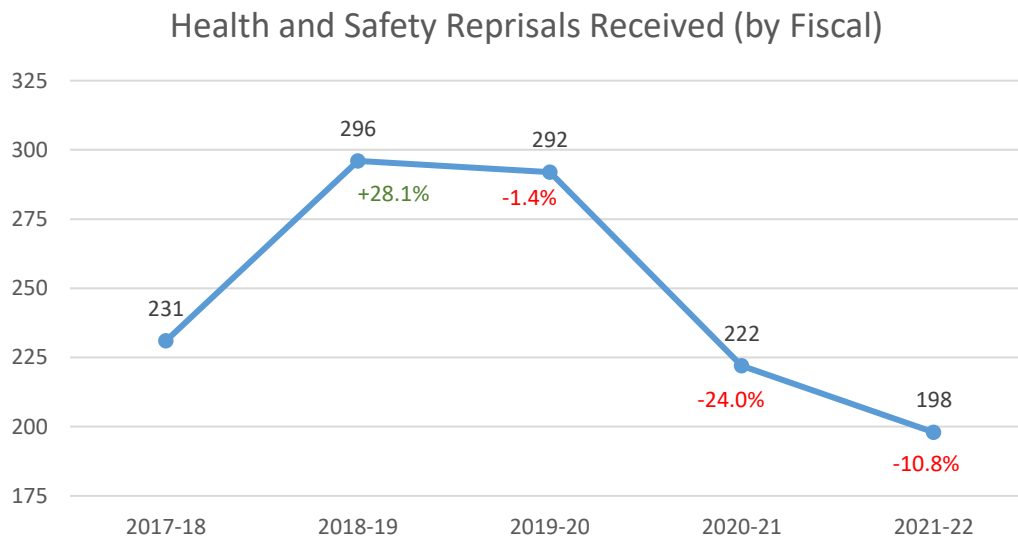


Figure 18

Autres applications

Requêtes d'ordonnance provisoire

Lorsqu'une instance est en cours, la Commission peut, sur requête présentée en vertu de la *Loi sur les relations de travail* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, rendre des ordonnances provisoires.

En 2021/2022, la Commission a reçu 19 requêtes d'ordonnances provisoires, et quatre étaient en suspens depuis l'année précédente. Seize dossiers ont été réglés sans audience finale (figure 3).

Conflits de compétence

La Commission a été saisie de 101 requêtes en vertu de l'article 99 de la Loi concernant la compétence en matière de travail syndical. Cinquante-cinq dossiers individuels fermés ont été réglés avant une date d'audience finale (figure 3).

	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Caseload	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled, Withdrawn, Abandoned	Work Assignment Altered	Sine Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Sine Die
Jurisdictional Dispute	51	2	48	101	55	3	5	3	42	2	3	43	46
Jurisdictional Dispute (Construction)	48	2	47	97	54	3	5	3	41	2	3	40	43
Jurisdictional Dispute (Industrial)	3	0	1	4	1	0	0	0	1	0	0	3	3

Figure 19

Requêtes de vente d'entreprise et employeurs connexes

La Commission a reçu 93 requêtes alléguant que deux entreprises ou plus étaient liées et devaient donc être traitées comme un seul employeur en vertu de l'article 1 (4) de la *Loi sur les relations de travail* ou qu'il y avait eu une vente d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise qui avait affecté les droits de représentation des employés (article 69 de la *Loi sur les relations de travail*). Ce nombre est comparable à celui reçu en 2019/2020. (Figure 20)

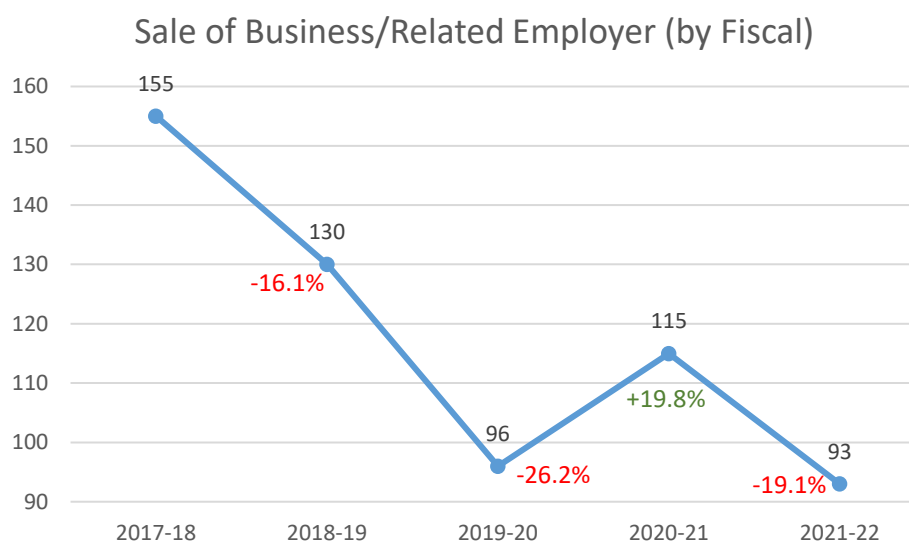


Figure 20

Services essentiels

Aucune requête n'a été reçue en vertu de la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* en 2021/2022.

Deux dossiers ont été reçus en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les services d'ambulance* et un autre était en suspens depuis l'année précédente. Sur les trois dossiers fermés, deux ont été réglés sans audience finale (figure 24).

Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires

La *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* établit la structure de la négociation collective dans le secteur de l'éducation. Les parties négocient leur convention collective à deux niveaux : les questions centrales à une « table centrale », où la Couronne est partie, et les questions locales à une « table locale », où elle ne l'est pas. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la répartition centrale et locale, les conflits sont tranchés par la Commission à la demande de l'une ou l'autre des parties ou de la Couronne, ainsi que toute question découlant de l'accord des parties ou d'une ordonnance de la Commission.

La Commission n'a reçu aucune requête en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* en 2021/2022.

Loi sur la négociation collective dans les collèges

La *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges* a étendu la négociation collective aux employés saisonniers et les employés à temps partiel des collèges d'arts appliqués et de technologie. La *Loi sur la négociation collective dans les collèges* traite des accréditations et des révocations des droits de négociation, des plaintes pour pratiques déloyales de travail et prévoit des processus de négociation collective, de conciliation et de médiation qui sont similaires à ceux prévus par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

La Commission n'a reçu aucune requête d'accréditation en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* en 2021/2022. L'une d'entre elles est en suspens au 31 mars 2022.

En vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, les scrutins de ratification d'une convention collective ou d'un protocole d'accord proposés (article 16) et les scrutins de grève (article 17 [1]) doivent être menés sous la supervision de la Commission. En 2021/2022, la Commission a supervisé un scrutin de ratification et un scrutin de grève en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*. Conformément à l'article 17 (2) de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, le Conseil des employeurs du Collège peut demander à la Commission de tenir un scrutin des employés pour accepter ou rejeter la dernière offre du Conseil. La Commission a reçu une requête de ce type en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* en 2021/2022. En 2021/2022, trois plaintes pour pratique déloyale de travail ont été déposées en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*.

Case Type	Votes	Employees on Employer's List	Votes Cast	Voter Turnout (%)	In Favour (%)	Against (%)
Ratification	1	8,696	1,400	16.1%	89.4%	10.6%
Strike	1	15,207	10,165	66.8%	59.4%	40.6%
Final Offer	1	16,248	10,794	66.4%	40.0%	60.0%

Figure 21

Scrutins sur la dernière offre

En vertu de l'article 42 (1) de la *Loi sur les relations de travail*, le ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences a le pouvoir d'ordonner un scrutin parmi les employés sur la dernière offre de l'employeur pour le règlement d'une convention collective. Lorsqu'une telle directive est donnée, le ministre demande à la Commission de procéder au scrutin. Bien que la Commission ne soit pas responsable de l'administration des scrutins en vertu de cet article, les médiateurs et les agents de scrutin de la Commission sont désignés par le greffier pour mener ces scrutins en raison de leur expertise et de leur expérience dans la conduite des scrutins de représentation en vertu de la Loi.

La Commission a reçu huit requêtes au cours de l'exercice financier, dont une a été retirée sans qu'un scrutin ait été tenu. Les sept scrutins ont été effectués par voie électronique. Au cours des sept scrutins, le taux de participation a

été de 95,6 %. Les employés ont voté pour le rejet de la convention collective dans six dossiers, et ont voté en faveur de la convention collective dans un dossier. (Figure 22)

Case Type	Votes	Employees on Employer's List	Votes Cast	Voter Turnout (%)	In Favour of Final Offer (%)	Against Final Offer (%)
Total Last Offer Votes	7	1,728	1,466	95.6%	13.3%	86.7%

Figure 22

Déclaration du syndicat successeur

Trois requêtes de déclaration de syndicat successeur ont été reçues et une était en suspens au 31 mars 2022. (Figure 24)

Expiration prématurée d'une convention collective

Sept requêtes ont été reçues au titre de l'article 58 (3) de la *loi sur les relations de travail*, visant à obtenir une expiration prématurée des conventions collectives en 2021/2022. Il s'agit de requêtes conjointes des employeurs et des syndicats et elles sont faites sur consentement. (Figure 24)

Renvoi sur le statut d'employé

La Commission a reçu une requête en vertu de l'article 114 (2) de la Loi, visant à obtenir une décision sur le statut de particuliers à titre d'employés en vertu de la Loi. Deux dossiers étaient fermés et deux étaient en suspens au 31 mars 2022 (figure 24)

Renvois par le ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

En 2021/2022, la Commission a traité 13 dossiers, dont 7 nouveaux dossiers renvoyés par le ministre en vertu de l'article 115 de la *Loi sur les relations de travail* pour des opinions ou des questions liées au pouvoir du ministre de nommer un conciliateur en vertu de l'article 18 de la *Loi sur les relations de travail*, en vertu des articles 48 ou 49 de la *Loi sur les relations de travail* pour le pouvoir de nommer un arbitre, ou en vertu de l'article 3 (2) de la Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux. Six de ces requêtes ont été classées. Sept restaient en suspens au 31 mars 2022 (Figure 24)

Arbitrage de la première convention

En 2021/2022, la Commission a reçu 8 requêtes d'instructions pour régler les premières conventions par arbitrage. Sept d'entre elles étaient toujours en suspens au 31 mars 2022. (Figure 24)

Requêtes en vertu de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*

En 2021/2022, la Commission a été saisie de neuf requêtes en vertu de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, dont 6 nouvelles requêtes. (Figures 24 et 3). Cinq scrutins ont été organisés dans le cadre de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* en 2021/22 avec un taux de participation de 83,3 %.

Case Type	Votes	Employees on Employer's List	Votes Cast	Voter Turnout (%)
PSLRTA Votes	5	522	419	83.3%

Figure 23

Autres applications (suite)

	Total Received	Re-Opened	Pending April 1, 2021	Total Case load	Total Closed	Granted / Partially	Dismissed	Terminated	Settled, Withdrawn, Abandoned	Advise Provided	Pending	Size Die	Pending March 31, 2022	Total Pending + Size Die
Accreditation (Construction)	664	53	450	1167	765	151	31	8	508	3	64	112	290	402
College Collective Bargaining Act	6	0	3	9	5	4	0	0	1	0	0	1	3	4
Certification	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
College Vote	3	0	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Violation of Colleges Collective Bargaining Act	3	0	2	5	2	1	0	0	1	0	0	1	2	3
Construction Grievance	486	44	292	822	583	86	15	4	418	2	58	92	147	239
Employment Protection for Foreign Nationals	7	0	6	13	10	0	1	0	9	0	0	0	3	3
Essential Services	2	0	1	3	3	2	0	0	1	0	0	0	0	0
Essential Services Agreement - Ambulance	2	0	1	3	3	2	0	0	1	0	0	0	0	0
Interim Order	19	0	4	23	21	2	6	0	13	0	0	1	1	2
Ministerial Referrals	7	0	6	13	6	2	0	0	4	0	0	2	5	7
Ministerial Referral (General)	6	0	4	10	5	2	0	0	3	0	0	2	3	5
Ministerial Referral (HLDA)	1	0	2	3	1	0	0	0	1	0	0	0	2	2
Public Sector Labour Relations Transition Act	6	0	3	9	5	2	0	0	2	1	0	0	4	4
PSLRTA (Bargaining Units/Bargaining Agents)	6	0	3	9	5	2	0	0	2	1	0	0	4	4
Sale of Business/Related Employer	93	9	111	213	88	28	7	2	47	0	4	12	113	125
School Boards Application	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Votes	8	0	4	12	12	11	0	0	1	0	0	0	0	0
Last Offer Vote	8	0	4	12	12	11	0	0	1	0	0	0	0	0
Misc.	24	0	19	43	27	12	2	2	11	0	0	4	12	16
Early Termination of Collective Agreement	7	0	0	7	7	6	1	0	0	0	0	0	0	0
Employee Status	1	0	3	4	2	0	0	0	2	0	0	0	2	2
Failure to Furnish Financial Statement	1	0	2	3	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0
First Agreement Direction	8	0	8	16	9	4	0	0	5	0	0	4	3	7
Inadequate Financial Statement	1	0	1	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Project Agreement	1	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Religious Exemption	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Sector Dispute (Construction)	2	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Successor Trade Union	3	0	1	4	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2

Figure 24

Délais de traitement des requêtes, par type de dossiers majeurs

Time Taken (Calendar Days)	All Cases		Certification		Contravention		Health & Safety		Employment Standards		Construction Industry Grievances		Sale of Business		Termination		All Other Cases	
	Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions		Cumulative % Dispositions	
Total	2563		457		423		270		515		582		87		72		157	
0-7	119	4.6	33	7.2	9	2.1	1	0.4	4	0.8	38	6.5	1	1.1	28	38.9	5	3.2
8-14	175	11.5	69	22.3	7	3.8	4	1.9	0	0.8	76	19.6	2	3.4	4	44.4	13	11.5
15-21	197	19.2	100	44.2	25	9.7	7	4.4	6	1.9	28	24.4	0	3.4	14	63.9	17	22.3
22-28	130	24.2	43	53.6	16	13.5	19	11.5	10	3.9	26	28.9	3	6.9	7	73.6	6	26.1
29-35	119	28.9	26	59.3	24	19.1	15	17.0	27	9.1	21	32.5	1	8.0	1	75.0	4	28.7
36-42	97	32.7	9	61.3	15	22.7	28	27.4	16	12.2	18	35.6	4	12.6	0	75.0	7	33.1
43-49	86	36.0	14	64.3	13	25.8	23	35.9	24	16.9	8	36.9	2	14.9	0	75.0	2	34.4
50-56	63	38.5	9	66.3	8	27.7	17	42.2	19	20.6	5	37.8	1	16.1	0	75.0	4	36.9
57-63	59	40.8	8	68.1	11	30.3	12	46.7	15	23.5	11	39.7	1	17.2	0	75.0	1	37.6
64-70	58	43.0	3	68.7	12	33.1	3	47.8	23	28.0	10	41.4	3	20.7	0	75.0	4	40.1
71-77	70	45.8	5	69.8	9	35.2	9	51.1	32	34.2	8	42.8	2	23.0	0	75.0	5	43.3
78-84	45	47.5	4	70.7	9	37.4	6	53.3	17	37.5	5	43.6	0	23.0	1	76.4	3	45.2
85-91	49	49.4	3	71.3	12	40.2	4	54.8	20	41.4	8	45.0	1	24.1	0	76.4	1	45.9
92-98	36	50.8	2	71.8	8	42.1	4	56.3	11	43.5	7	46.2	2	26.4	0	76.4	2	47.1
99-105	43	52.5	6	73.1	7	43.7	5	58.1	14	46.2	8	47.6	2	28.7	0	76.4	1	47.8
106-126	97	56.3	7	74.6	14	47.0	10	61.9	37	53.4	17	50.5	2	31.0	2	79.2	8	52.9
127-147	78	59.3	7	76.1	20	51.8	5	63.7	22	57.7	20	54.0	1	32.2	1	80.6	2	54.1
148-168	79	62.4	4	77.0	12	54.6	9	67.0	33	64.1	13	56.2	1	33.3	1	81.9	6	58.0
169-183	55	64.6	5	78.1	15	58.2	1	67.4	13	66.6	17	59.1	1	34.5	0	81.9	3	59.9
183+	908	100.0	100	100.0	177	100.0	88	100.0	172	100.0	238	100.0	57	100.0	13	100.0	63	100.0

Figure 25

Pourcentage de dossiers classés dans les trois, six et neuf mois qui suivent la date de la requête

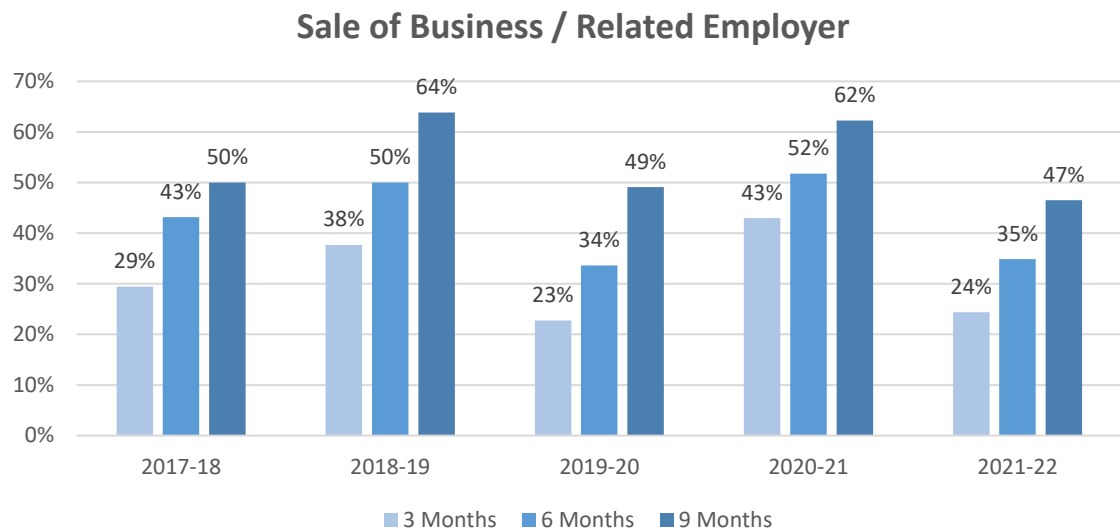


Figure 26

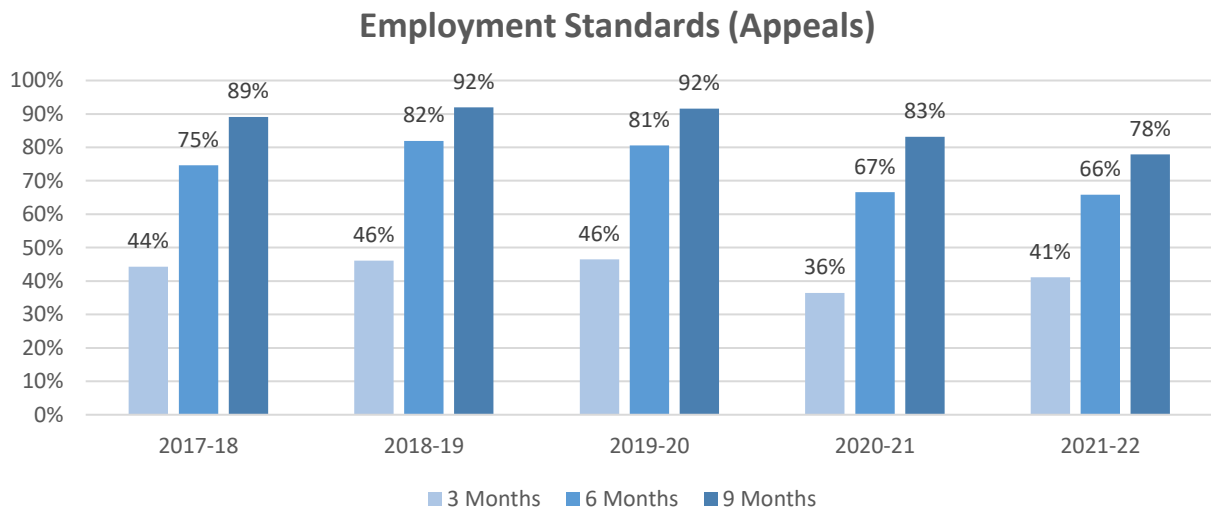


Figure 27

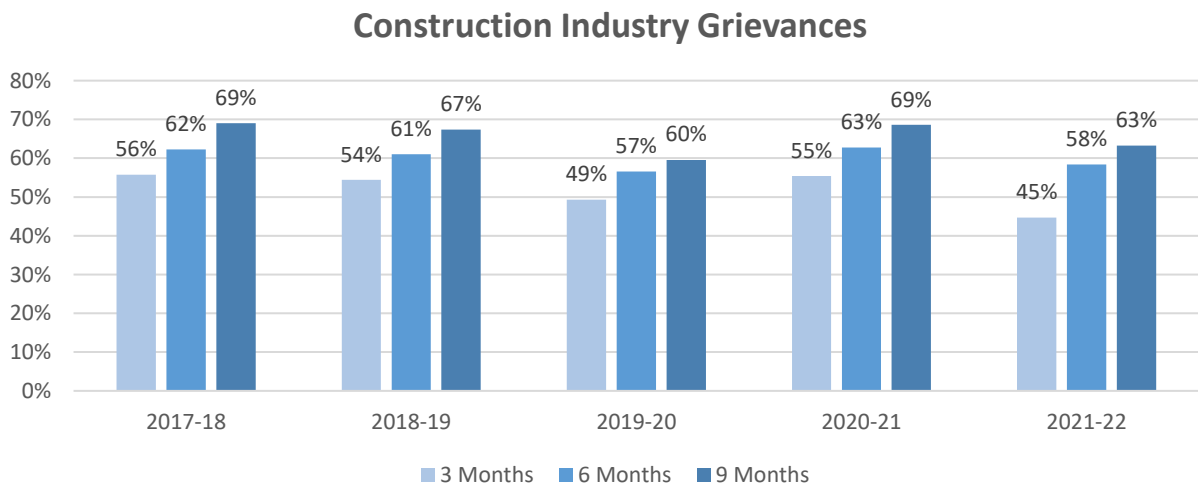


Figure 28

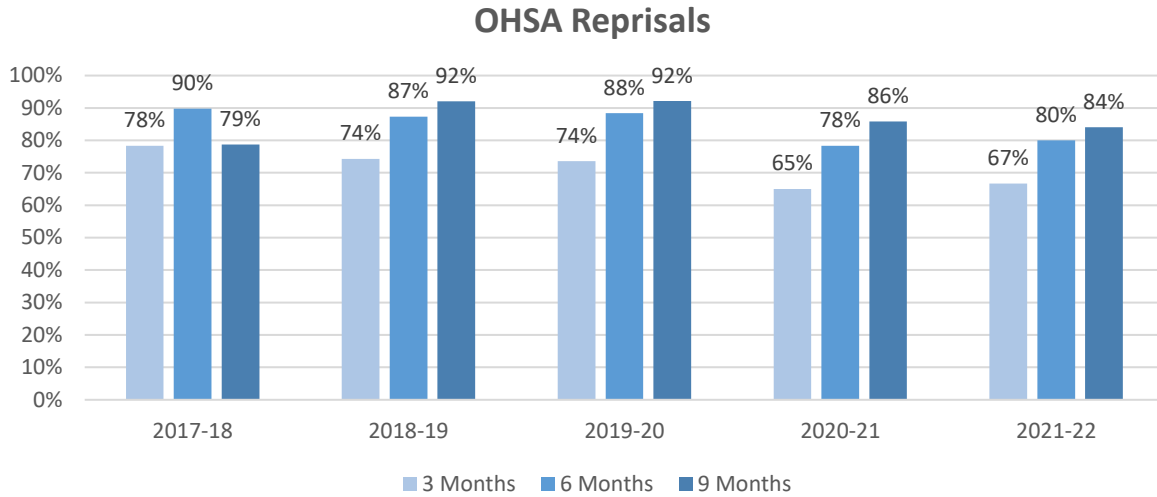


Figure 29

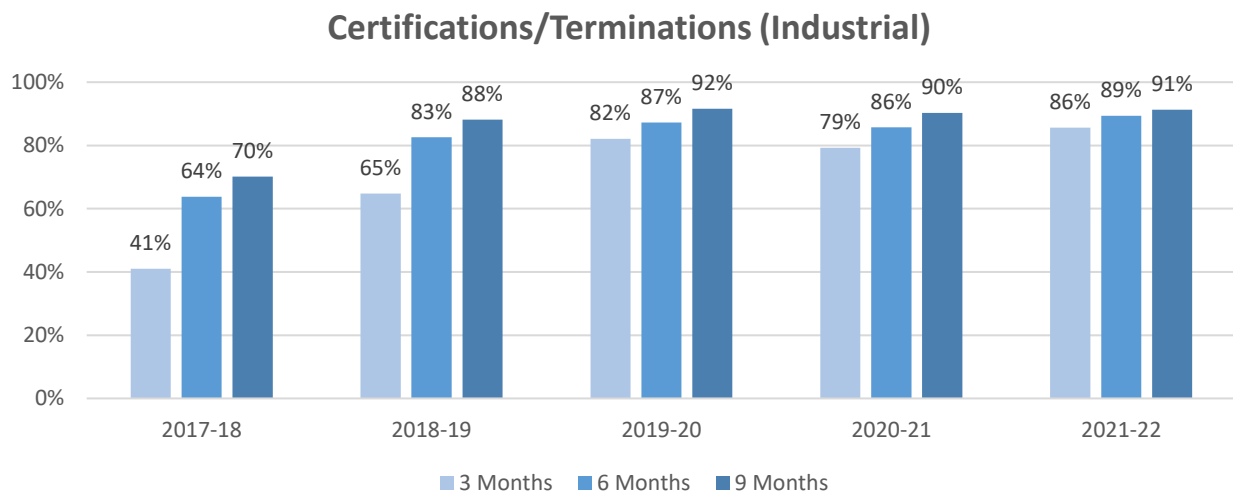


Figure 30

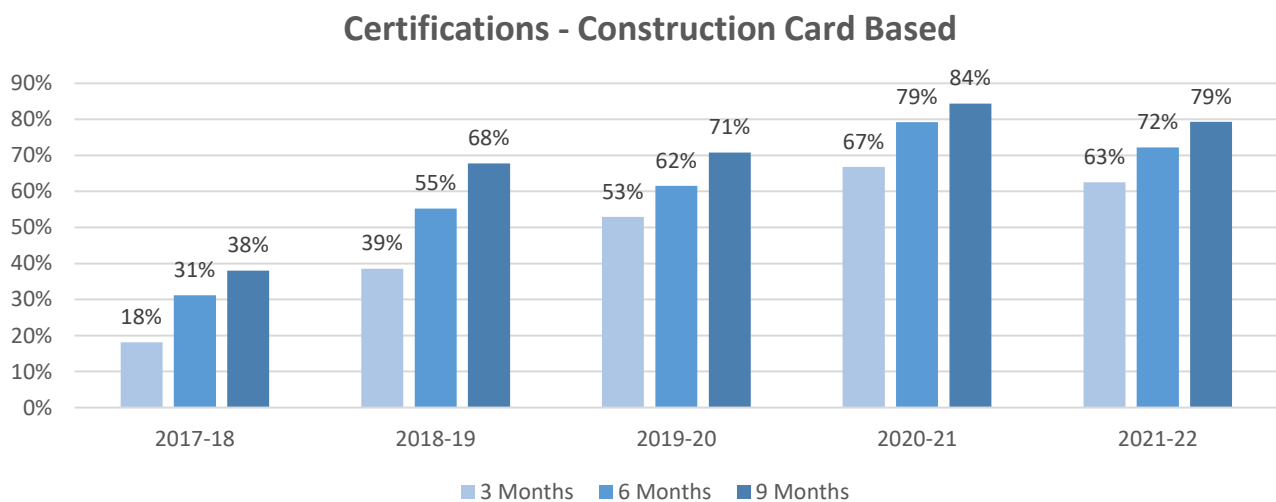


Figure 31
*Basé sur 227 requêtes

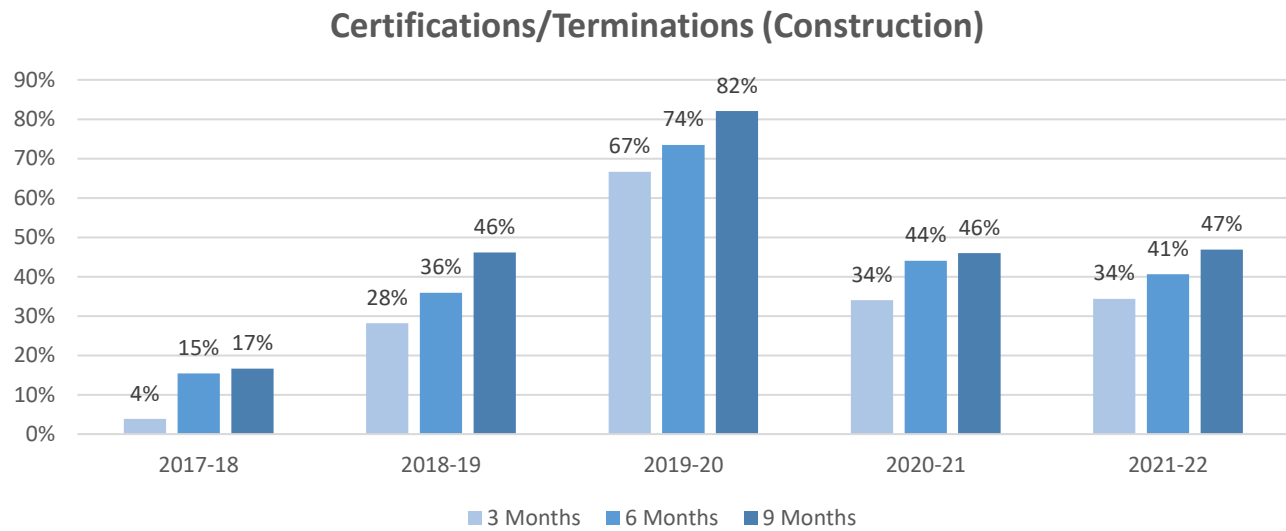


Figure 32

* Comme les requêtes d'accréditation dans l'industrie de la construction sont principalement basées sur des cartes, il y a beaucoup moins de requêtes d'accréditation basées sur le scrutin. Ces dossiers sont souvent accompagnés d'une plainte pour pratique déloyale de travail qui doit être réglée avant que ces dossiers puissent être fermés.

Principales décisions

La Commission publie ses décisions importantes tous les deux mois dans sa série de rapports, appelée « Rapports de la Commission des relations de travail de l'Ontario ». En outre, la Commission envoie un courriel aux abonnés d'un bulletin d'information mensuel intitulé « En relief », qui est également publié chaque mois sur son site Web et qui résume les décisions importantes prises au cours du ou des mois précédents. Toutes les décisions publiées par la Commission sont disponibles sur CanLII.

Voici un résumé de certains des dossiers les plus importants de la Commission en 2021/2022, et le texte intégral de ces décisions est disponible sur CanLII.

Normes d'emploi – Congés – Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse – L'employeur a demandé la révision d'un ordre de paiement exigeant le paiement de jours de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse payé réclamé par une employée en vertu du paragraphe 50.1 (1.2) de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la LNE) – Les dispositions de la LNE relatives au congé spécial en raison d'une maladie infectieuse payé autorisent le paiement d'un maximum de trois jours de congé (le montant le moins élevé de 200 \$ ou du salaire que l'employée aurait gagné si elle n'avait pas pris le congé) si certaines conditions sont remplies, et pour prendre soin des personnes mentionnées dans la LNE – L'employée s'est absentée du travail pendant deux jours pour prendre soin d'une personne identifiée au paragraphe 50.1 (8) de la LNE – La note de service de l'employeur envoyée au personnel indiquait que les employés ayant droit à des prestations d'invalidité de courte durée de 200 \$ ou plus par quart de travail n'auraient pas droit à un congé spécial en raison d'une maladie infectieuse payé – L'employeur a refusé de payer le congé spécial au motif que l'employée avait droit à des prestations d'invalidité de courte durée aux termes de son contrat de travail, donc les jours de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse payé ont été réduits – Le directeur des normes d'emploi a noté dans ses observations que les motifs de congé prévus au contrat de travail ne devaient pas correspondre parfaitement aux motifs de congé prévus dans la LNE – On nous renvoie au manuel des politiques de la LNE qui énonce quatre critères à respecter à compter du 19 avril 2021 pour que ce que le congé payé soit réduit – Il n'a pas été contesté que l'employée n'avait pas droit à un paiement aux termes du régime d'assurance invalidité de courte durée pour une absence visant à fournir des soins à une autre personne et non parce qu'elle était malade – La Commission a noté les fins correctives de la LNE et les principes d'interprétation appropriés – La Commission a conclu qu'une interprétation de la LNE qui privait les employés d'un congé spécial en raison d'une maladie infectieuse payé dans de telles circonstances rendait ce congé spécial « inutile ou futile » et était illogique – La Commission a également conclu que le régime d'assurance invalidité de courte durée imposait une condition plus stricte que le congé spécial en raison d'une maladie infectieuse payé, en ce sens qu'une preuve médicale « d'invalidité totale » était requise pour justifier une absence de trois jours ou plus, et l'employeur conservait le droit de demander une preuve médicale pour une absence de deux jours ou moins – La Commission a estimé que les quatre critères n'étaient pas remplis, car l'existence d'un régime d'assurance-invalidité de courte durée ne constituait pas un motif pour réduire le nombre de jours qu'un employé peut prendre dans le cadre d'un congé spécial en raison d'une maladie payé – La requête en révision a été rejetée.

GRAND RIVER HOSPITAL CORPORATION; RE : DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; dossier de la Commission no : 1361-21-ES; Date : 22 mars 2022 (2022 CanLII 25508)

Appel fondé sur les normes d'emploi – Représailles – Congédiement implicite – Requête en révision en vertu de l'article 116 de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la « Loi ») – L'agent des normes d'emploi (« ANE ») a déterminé que l'employeur avait exercé des représailles contre l'employé et l'avait implicitement congédié après lui avoir considérablement réduit ses heures de travail – L'employeur a invoqué le Règlement de l'Ontario 228/20 (Congé spécial en raison d'une maladie infectieuse) (le « règlement ») pour plaider que la réduction des heures de travail était causée par des « raisons liées » à la COVID-19 – L'employeur a été contraint de fermer du 23 mars 2020 au 11 mai 2020 à la suite de la déclaration de situation d'urgence par le gouvernement de l'Ontario – La réduction des heures de travail de l'employé a commencé le 11 mai 2020 – L'employé a déposé une plainte en vertu de la Loi le 5 juillet 2020 – L'employeur a embauché un nouvel employé le 28 septembre 2020; le nouvel employé a reçu beaucoup plus d'heures de travail et exécutait des fonctions semblables à celles de l'employé – L'employé a démissionné deux semaines après l'embauche du nouvel employé – L'employeur a soutenu qu'il avait réduit les heures de travail de l'employé à cause de la COVID-19 et des changements qu'il a dû apporter à ses activités – Le directeur des normes d'emploi a fait valoir qu'une exception aux normes minimales prévues par la Loi devait être interprétée de façon étroite, cependant, le règlement sur le congé spécial en raison d'une

maladie infectieuse ne constitue pas une exception claire ou simple et il devrait être interprété de façon large, parce qu'il octroie des avantages importants et impose des inconvénients

aux employeurs et aux employés – L'employé a affirmé qu'il avait fait l'objet de représailles et qu'il avait été implicitement congédié par suite de la réduction de ses heures de travail – La Commission a conclu que le règlement constitue une exception aux normes minimales et qu'il devrait être interprété de façon étroite – La Commission a jugé que le règlement s'appliquait jusqu'au moment où l'employeur a engagé un nouvel employé pour exercer les mêmes fonctions que celles de l'employé, concluant qu'à ce moment-là la réduction des heures de l'employé n'était plus justifiée par la COVID-19 et que le règlement n'était plus applicable – Une fois que le règlement a cessé de s'appliquer, tout changement aux fonctions de l'employé et la réduction de ses heures de travail devaient être examinés de la perspective du congédiement implicite – La Commission a aussi conclu que la réduction des heures de travail de l'employé était influencée par un motif antinormes d'emploi – Ordonnance d'indemnité et ordonnance de versement modifiée.

MARVIN ROY CABARABAN PAGUIRIGAN OPERATING AS SKYFOX GAMES; MICHAEL COONS; DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; dossier de la Commission no : 2292-20-ES; Date : 1 mars 2022 (2022 CanLII 15862)

Industrie de la construction – Renvoi d'un grief – Discrimination – Renvoi de griefs en vertu de l'article 133 de la Loi de 1995 sur les relations de travail – Le syndicat allègue des violations, par l'employeur, de la convention collective et du Code des droits de la personne de l'Ontario (le « Code »), fondées sur le handicap, la race ou l'origine ethnique, lorsqu'il a congédié l'auteur du grief – L'employeur a soutenu que l'auteur du grief, un Noir, s'était comporté à plusieurs reprises d'une manière agressive, considérée être « de nature harcelante et menaçante », notamment sous la forme d'éclats et de confrontations avec des collègues – Le syndicat a plaidé que les politiques de l'employeur ne traitaient pas explicitement des problèmes liés à la race, au racisme systémique ou au racisme envers les Noirs, que l'employeur avait omis de mener une enquête, ou qu'il avait mené une enquête superficielle, sur les situations où l'auteur du grief s'est plaint de discrimination fondée sur la race, et que l'employeur a omis d'établir une série d'inconduites – La Commission a conclu que l'employeur n'avait pas réussi à établir qu'il avait une raison valable de congédier l'auteur du grief – La Commission a jugé que l'employeur s'était fondé sur la conduite antérieure de l'auteur du grief, pour laquelle ce dernier n'avait jamais été discipliné, et que cette conduite ne justifiait pas un congédiement – La Commission a estimé que le syndicat avait démontré que l'employeur avait fait preuve de discrimination envers l'auteur du grief, contrairement au Code – L'employeur n'a pas documenté en détail des incidents pour lesquels il y avait des déclarations de témoin mettant en cause des employés blancs, mais a documenté en détail les éclats de l'auteur du grief – Le syndicat a appelé un témoin à faire un témoignage d'expert sur les préjugés implicites – La Commission s'est fondée sur le témoignage de cet expert et la jurisprudence Commission des relations de travail de l'Ontario qui expliquaient comment « des personnes décentes et ouvertes d'esprit qui dénonceraient un comportement raciste sont capables de suivre des préjugés inconscients au détriment d'un membre d'un "groupe extérieur" et à l'avantage de membres du "groupe intérieur" » – La Commission a estimé que le congédiement avait été influencé par de la discrimination – Le grief est accueilli.

LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; CTS (ASDE) INC.; dossier de la Commission n^{os} : 0249-19-G, 2580-19-G, 251-19-G; Date : 23 février 2022 (2022 CanLII 14925)

Santé et sécurité au travail –Suspension de l'ordre de l'inspecteur –L'employeur a demandé la suspension des ordres de l'inspecteur en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la « Loi ») en attendant l'appel –L'inspecteur a répondu à une plainte selon laquelle des travailleurs ne portaient pas de masques –L'inspecteur a émis des ordres à l'intention de l'employeur concernant diverses mesures d'atténuation COVID-19 qui n'étaient pas prises sur le lieu de travail, y compris le dépistage, la distance physique, le masquage approprié et d'autres mesures –L'employeur a affirmé que les mesures demandées par l'inspecteur étaient impossibles dans un restaurant, l'employeur a affirmé que les mesures demandées par l'inspecteur étaient impossibles dans un restaurant et qu'elles ne tenaient pas compte des croyances personnelles ou religieuses et des exemptions médicales –L'inspecteur a noté que les protocoles de nettoyage et de désinfection étaient respectés –La Commission a appliqué un test en trois parties en ce qui concerne la suspension –Premièrement, la suspension des ordonnances mettrait probablement en danger la santé et la sécurité des travailleurs en raison du risque important pour la santé et la sécurité que présente le COVID-19 et en particulier la variante Omicron –Deuxièmement, aucun fait n'a

été invoqué pour établir un préjudice pour l'employeur –Troisièmement, aucune preuve *prima facie* solide n'a été présentée pour que l'appel de l'ordonnance soit accueilli –La requête de suspension des ordonnances a été rejetée.

KATE'S KOUNTRY KITCHEN (1582674 ONTARIO INC); KEVIN BICK AND A DIRECTOR UNDER THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT; dossier de la Commission no : 1654-21-HS; Date : 17 janvier 2022 (2022 CanLII 3501)

Requête relative à un employeur connexe – Sous-traitance – Requête soumise en vertu du paragraphe 1 (4) de la Loi sur les relations de travail – Le syndicat requérant demandait une déclaration selon laquelle les parties intimées, T (une entreprise de nettoyage) et DR (municipalité cliente de T), constituent un seul et même employeur dans le seul but de statuer sur des griefs liés au licenciement de deux personnes anciennement employées par T et d'assurer l'exécution de la décision sur les griefs – Les parties intimées soutiennent qu'elles ne gèrent pas des entreprises connexes et n'exercent pas des activités connexes, et que leurs activités ou entreprises ne sont pas « sous un contrôle ou une direction conjoints » – T, une entreprise privée de services de conciergerie, et DR, une municipalité qui fournit des services publics, exploitent des « entreprises » distinctes – T et DR exercent des « activités connexes » en matière de nettoyage, car DR employait T directement pour nettoyer les locaux de son siège social – Malgré le contrôle exercé par DR en vertu des conditions du contrat commercial avec T, T a conservé le contrôle de la plupart des questions relatives aux relations de travail en ce qui concerne le syndicat requérant – Toutefois, dans le contexte du congédiement des deux individus, DR s'est immiscé dans le rôle de T en matière disciplinaire – En raison de la conduite de DR, cette affaire se distingue des nombreux cas dans lesquels la Commission a déterminé que la relation de sous-traitance ne faisait pas tomber les entités sous le coup du paragraphe 1 (4) de la Loi, car dans le cas de DR et T, il y avait un [Traduction] « contrôle centralisé des relations de travail » pour les mesures disciplinaires prises contre les deux employés – DR était manifestement « en charge » dans le cas des deux employés congédiés et on ne peut donc véritablement dire qu'il n'y avait pas de lien de dépendance entre DR et T – T et DR exerçaient des activités connexes sous un contrôle commun – La Commission a conclu que T et DR sont un seul et même employeur dans le but limité de statuer sur les griefs de licenciement individuels des deux employés et d'assurer l'exécution de la décision sur ces griefs, et sur les questions accessoires à la résolution des griefs – Requête accordée

LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183 V TOURE CLEANING SERVICES LTD V THE REGIONAL MUNICIPALITY OF DURHAM; dossier de la Commission no : 3094-19-R ; Date : 14 janvier 2022; (2022 CanLII 3449)

Pratique déloyale de travail – Obligation d'impartialité dans la représentation – La requérante allègue que le syndicat a manqué à son obligation d'impartialité dans son rôle de représentant prévue par la Loi de 1995 sur les relations de travail relativement à des questions liées à l'emploi de la requérante au sein d'un conseil scolaire – La requérante contestait la politique de vaccination contre la COVID-19 du conseil scolaire et la réaction du syndicat à cette politique – La requérante a fait l'objet d'une suspension administrative non disciplinaire sans salaire pour avoir omis de se conformer à la politique – La requérante alléguait que le syndicat avait agi de façon discriminatoire en représentant efficacement certains membres seulement, mais non ceux qui s'opposaient au vaccin contre la COVID-19 – Une simple allégation ne révèle pas en soi une violation de la Loi – Il n'y a rien de foncièrement illicite à ce qu'un syndicat prenne une décision qui favorise un groupe d'employés par rapport à un autre – La requérante n'a rien présenté qui aurait indiqué que le syndicat avait agi sans motif convaincant ni intention liée aux relations de travail – Requête rejetée.

TINA DI TOMMASO; RE ONTARIO SECONDARY SCHOOL TEACHERS' FEDERATION; dossier de la Commission no 1551 – 21-U; décision du 7 décembre 2021; 1551-21-U ; Date : 7 décembre 2021; (2021 CanLII 132009)

Industrie de la construction – Renvois de griefs – Requête en accréditation – Employeurs des secteurs autres que la construction – La Commission a entendu les moyens préliminaires concernant trois renvois de griefs et une requête en accréditation – À la suite de l'adoption du projet de loi 66, Loi de 2019 visant à rétablir la compétitivité de l'Ontario, les parties intimées ont été considérées comme des employeurs des secteurs autres que la construction – Les parties intimées ne sont donc plus légalement liées par les dispositions relatives à la construction de la Loi de 1995 sur les relations de travail

et les conventions collectives provinciales de l'industrie de la construction – Les syndicats ont contesté la constitutionnalité du projet de loi 66 en vertu de la clause 2 d) de la Charte canadienne des droits et libertés – La Commission a conclu qu'il n'y avait aucune violation de la clause 2 d) de la Charte – La Commission a pris en considération la décision (2012 ONCA 293) concernant la Société indépendante de gestion du marché de l'électricité (« SIGMÉ ») et a conclu qu'elle liait légalement la Commission, qu'elle ne Commission des relations de travail de l'Ontario se démarquait pas de manière importante et qu'elle tranchait la question portée devant la Commission – Bien que la décision de la Commission fondée sur la SIGMÉ ait été concluante, la Commission a en outre conclu que la Charte ne devrait pas s'appliquer en raison de la jurisprudence relative à la clause 2 d) et des principes énoncés par la Cour suprême du Canada – Le renvoi des griefs et la requête en accréditation ont été rejetés.

CITY OF HAMILTON; RE : REGION OF WATERLOO; RE : THE CORPORATION OF THE CITY OF SAULT STE. MARIE; RE : UNIVERSITY OF TORONTO; RE: CARPENTERS' DISTRICT COUNCIL OF ONTARIO, UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA; RE: THE ATTORNEY GENERAL OF ONTARIO; RE: UNITED ASSOCIATION OF JOURNEYMEN AND APPRENTICES OF THE PLUMBING AND PIPEFITTING INDUSTRY OF THE UNITED STATES AND CANADA, LOCAL 46; RE: THE GOVERNING COUNCIL OF THE UNIVERSITY OF TORONTO; N° de dossiers de la CRTO : 1299-19-G, 1303-19-G, 1304-19-G, 1523-19-G; Date : 22 octobre 2021 (2021 CanLII 108500)

Loi sur la santé et la sécurité au travail – Appel de l'ordonnance de l'inspecteur – Caractère théorique – L'inspecteur a rendu une ordonnance concernant l'utilisation d'équipement de protection individuelle dans diverses unités hospitalières où des patients atteints de la COVID-19 étaient soignés – L'inspecteur a par la suite annulé Page 3 l'ordonnance – Le syndicat a interjeté appel de l'annulation – L'hôpital a soutenu que la demande revêtait un caractère théorique, soulignant que les circonstances entourant l'annulation de l'ordonnance avaient changé, si bien que le différend n'était plus concret et tangible – Le syndicat a soutenu que, bien que les éclosions survenues au moment où l'ordonnance a été rendue et annulée aient été résolues, les risques sur le lieu de travail relatifs à la COVID-19 subsistaient – La Commission a jugé que le différend au cœur de la demande était loin d'être théorique, car les parties continuaient d'être en désaccord sur les mesures et les procédures appropriées à adopter concernant l'équipement de protection individuelle – La Commission a en outre noté que ce différend, même s'il n'était pas concret et tangible entre les parties, serait néanmoins un cas approprié dans le cadre duquel exercer son pouvoir discrétionnaire de tenir une audience sur la question, car cela pourrait fournir aux parties d'éventuelles orientations alors que [TRADUCTION] « la menace posée par la COVID-19 continuera d'être présente dans un proche avenir, en particulier dans les milieux de soins de santé » – L'affaire suit son cours.

SOUTHLAKE REGIONAL HEALTH CENTRE; RE : ONTARIO NURSES' ASSOCIATION; RE: A DIRECTOR UNDER THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT; N° de dossier de la CRTO : 2573-20-HS ; Date : 28 octobre 2021; (2020 CanLII 122400)

Requête en accréditation – Industrie de la construction – Compétence constitutionnelle – Le syndicat a déposé une requête en accréditation en vertu de l'article 128.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail – L'employeur exécutait des activités de soudage et d'autres réparations de rails sur des voies de chemin de fer – Le jour de la requête, des employés exécutaient ces activités sur des voies de chemin de fer de CN, CP et Crosslinx – L'employeur a soutenu que ses relations de travail étaient assujetties au droit fédéral – La Commission a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour réfuter la présomption de compétence provinciale à l'égard des relations de travail – L'exécution « efficace » des opérations des chemins de fer de CN ou de CP ne dépend pas des services d'entretien fournis par les employés de l'employeur – L'affaire se poursuit.

HOLLAND, L.P.; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; OLRB Case Nos. 2059-18- R, 2469-18-R, 2506-18-R, 2577-18-R, 0571-19-R, 0615-19-R; Date : 15 juillet 2021; (2021 CanLII 67617)

Loi sur la santé et la sécurité au travail – Ordonnance provisoire – Le syndicat a déposé une requête en vue d’obtenir une ordonnance provisoire en vertu de l’article 98 de la Loi sur les relations de travail – Une demande sous-jacente a fait appel du refus d’un inspecteur de rendre une ordonnance en vertu de la LSST – Le syndicat a affirmé que des mesures de protection de la santé et la sécurité des conducteurs d’autobus contre la COVID-19 n’étaient pas suffisantes – Plus précisément, le syndicat a demandé que l’employeur bloque ou retire les deux sièges derrière le siège du conducteur et déplace ou ajoute une ligne blanche à une distance d’au moins deux mètres du siège du conducteur – La Commission a estimé que la décision de l’inspecteur de ne pas rendre d’ordre devrait être respectée – Le syndicat n’a pas rempli son obligation de prouver qu’il y avait une raison convaincante de s’ingérer dans la décision de l’inspecteur – Le concept de pécher par excès de prudence au nom de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est intégrée à la LSST, mais les arbitres ne devraient pas appliquer le principe de la précaution pour substituer leurs opinions ou préférences personnelles en vue de privilégier des preuves ambiguës ou vagues – La demande d’ordonnance provisoire est rejetée.

TORONTO TRANSIT COMMISSION; RE : AMALGAMATED TRANSIT UNION, LOCAL 113; RE: A DIRECTOR UNDER THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT; OLRB Case No. 0420-21-IO; Date : 11 juin 2021; (2021 CanLII 53270)

Demandes d'accès aux documents contenus dans les dossiers juridictionnels de la Commission

Depuis la décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Toronto Star v. AG Ontario*, 2018 ONSC 2586 (CanLII) et la promulgation subséquente de la *Loi sur les documents décisionnels des tribunaux*, la Commission a reçu un nombre accru de requêtes de documents dans ses dossiers d'arbitrage. En prévision de ces requêtes, la Commission a modifié sa politique d'accès aux documents et aux pièces justificatives et ses Règles de procédure, conformément à la *Loi sur les documents décisionnels des tribunaux*.

Au cours de l'exercice 2021/2022, la Commission a reçu et traité 47 requêtes d'accès à des documents dans un total de 72 dossiers de la Commission. De nombreuses requêtes visaient à accéder à plusieurs dossiers de la Commission. Parmi les requérants, on compte les parties d'un dossier, les médias, d'autres organisations, des avocats non impliqués dans le dossier et des membres du public. Les requêtes visaient à obtenir des documents dans des dossiers actifs actuellement entendus par les vice-présidents, des dossiers ajournés et des dossiers fermés. De nombreux dossiers étaient complexes et contenaient des centaines de pages, voire des boîtes, de documents qui étaient ensuite examinés par les avocats, les vice-présidents ou le président de la Commission. Dans de nombreux cas, les parties ont été notifiées et ont reçu des soumissions qui ont ensuite été également examinées. Les requêtes ont été traitées conformément à la politique de la Commission, à la *Loi sur les documents décisionnels des tribunaux* et aux Règles de procédure de la Commission, selon le cas.

La Commission a rendu un certain nombre de décisions qui définissent plus précisément la portée des dossiers d'arbitrage et traitent des requêtes de confidentialité. La tâche consistant à examiner des dossiers entiers et chaque document en détail s'est avérée nécessairement plus longue que prévu et nécessite des ressources importantes de la Commission, en particulier au fur et à mesure que le nombre de requêtes augmente et lorsqu'elles portent sur des dossiers antérieurs à la *Loi sur les documents décisionnels des tribunaux* fermés depuis longtemps.

Instances judiciaires

Au 1^{er} avril 2021, il y avait trente-sept dossiers de la Commission en instance devant les tribunaux.

Au cours de l'exercice 2021/2022, dix-neuf nouvelles requêtes de révision judiciaire de décisions de la Commission ont été déposées auprès de la Cour divisionnaire. Quinze requêtes de révision judiciaire ont été tranchées par la Cour divisionnaire. Dix ont été rejetées sur le fond, trois ont été accordées et deux ont été abandonnées. Trente-six requêtes de révision judiciaire restent en suspens à la Cour divisionnaire le 31 mars 2022.

Cinq motions d'autorisation d'appel devant la Cour d'appel ont été reçues au cours de l'exercice 2021/2022. Deux ont été accordées, deux ont été rejetées et cinq sont en cours. Après une audience sur le fond, un appel a été rejeté. Deux appels restent en suspens. Une requête d'autorisation d'appel auprès de la Cour suprême du Canada a été reçue et reste en suspens.

Type of Case	Caseload			Disposed of				Pending March 31, 2022
	Total	Pending April 1, 2021	Received	Total	Granted	Dismissed	Abandoned	
Total	64	37	27	20	5	13	2	44
Divisional Court (Merits)	51	32	19	15	3	10	2	36
Divisional Court (Stay)	0	0	0	0	0	0	0	0
Ontario Court of Appeal (Seeking Leave)	9	4	5	4	2	2	0	5
Ontario Court of Appeal (Merits)	3	1	2	1	0	1	0	2
Supreme Court of Canada (Seeking Leave)	1	0	1	0	0	0	0	1
Supreme Court of Canada (Merits)	0	0	0	0	0	0	0	0

Figure 33

Activités principales avec les groupes d'intervenants

Comité consultatif : La Commission des relations de travail de l'Ontario a créé un comité consultatif dont le mandat est de fonctionner comme un groupe consultatif pour la Commission. Le Comité est composé de membres du barreau syndical et patronal, du directeur des services juridiques (ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences), de représentants de la Section du droit du travail et de l'emploi de l'Association du Barreau de l'Ontario et du président, du président suppléant, de la directrice/greffière et d'avocats de la CRTO; il agit comme ressource pour la Commission à des fins de consultation et de rétroaction. Le Comité se réunit au moins trois fois par an, et plus souvent si nécessaire. La composition du Comité et les procès-verbaux des réunions sont publiés sur le site Web de la Commission. Pendant la pandémie, le Comité a continué à se réunir par vidéoconférence.

Programmes de stages : Les programmes de partenariat externe collaboratif avec les cabinets d'avocats des syndicats clients et les établissements d'enseignement postsecondaire se poursuivent. Le programme offre la possibilité aux étudiants stagiaires et aux récents diplômés ou aux étudiants actuels des programmes de programmes des domaines des relations industrielles et des études sociales de mettre en pratique leur formation générale grâce à une expérience pratique d'apprentissage professionnel à la CRTO.

Sensibilisation : Le président, le président suppléant, la directrice et greffière et la greffière adjointe participent régulièrement à des consultations avec les groupes de clients et d'intervenants, ainsi qu'à des réunions publiques et communautaires, le cas échéant.

Ces personnes sont invitées et interviennent régulièrement lors de conférences, de conventions, de séminaires, de programmes de formation continue et de réunions de professionnels et d'intervenants. Les événements à venir peuvent inclure :

- Représentation aux conférences de la Commission du travail
- Conférence des présidents et des administrateurs principaux de la Commission du travail
- Association of Labor Relations Agencies (ALRA)
- Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC)
- Institut canadien d'administration de la justice (ICAJ)
- Society of Ontario Adjudicators and Regulators
- Association du Barreau de l'Ontario
- Barreau de l'Ontario

La CRTO offre des services dans les deux langues officielles, y compris la publication de formulaires, de bulletins d'information, de messages sur le site Web, etc., et s'efforce d'assurer l'accessibilité de ses sites Web et du déroulement des audiences. La capacité de nos clients et des intervenants à communiquer avec la Commission de manière accessible, en français ou en anglais, depuis la réception jusqu'à l'arbitrage demeure une priorité.

Situation financière

Le budget de fonctionnement annuel de la Commission fait partie du processus d'estimation et d'allocation du ministère et la Commission est tenue de rendre compte régulièrement de ses dépenses et de ses engagements prévus. Le sous-ministre a délégué au président de la Commission, au directeur et aux chefs le pouvoir d'effectuer des transactions financières et administratives spécifiques. La CRTO est soumise à un examen de vérification et à des contraintes en matière de dépenses, et ses chefs sont tenus de suivre les pratiques de gestion établies et d'utiliser les ressources publiques aux fins autorisées.

Les dépenses salariales ont été alignées sur celles de l'exercice précédent et n'ont fluctué au cours de cet exercice qu'en raison des augmentations du coût de la vie. Les dépenses de transport ont continué à faire l'objet d'économies importantes en raison de la pandémie. Les voyages et la participation à des conférences ont été suspendus, ce qui a permis à la Commission de réaliser d'importantes économies. Tout au long de l'exercice, les dépenses liées aux services ont été légèrement inférieures à celles de l'exercice précédent, car des équipements supplémentaires étaient déjà en place et le scrutin électronique est demeuré constant. La rémunération totale de toutes les personnes nommées à la Commission s'élève à 3 170 549 \$.

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

Account	Expenditure Estimates	In-year Board Approvals	Year-end Budget	Year-end Actuals	Variance	% Variance
Salaries & Wages	8,150.7	59.1	8,209.8	8,468.9	-259.1	-3.2%
Benefits	1002.1	27.6	1,029.7	1,107.5	-77.8	-7.6%
ODOE:						
Transportation & Communication	419.5		419.5	100.8	318.7	76.0%
Services (Including Lease)	2,314.4	42.7	2,357.1	2,335.5	21.6	0.9%
Supplies & Equipment	82.2		82.2	24.2	58.0	70.6%
Total ODOE	2,816.1	42.7	2,858.8	2,460.5	398.3	13.9%
Grand Total	11,968.9	129.4	12,098.3	12,036.9	61.4	0.5%

Figure 34

Non-Tax Revenue	Revenue
Construction Grievance	\$476.6
Publications	-
Subscriptions	\$7.2
Total	\$483.8

Figure 35

Annexe A

Nominations par décret

Les arbitres de la Commission (le président, le président suppléant, les vice-présidents et les membres de la Commission) sont tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil par décret, pour une durée déterminée. Voici un tableau des personnes nommées à la Commission travaillant en 2021/2022, leurs conditions de nomination et les rémunérations versées en 2021/2022 : *

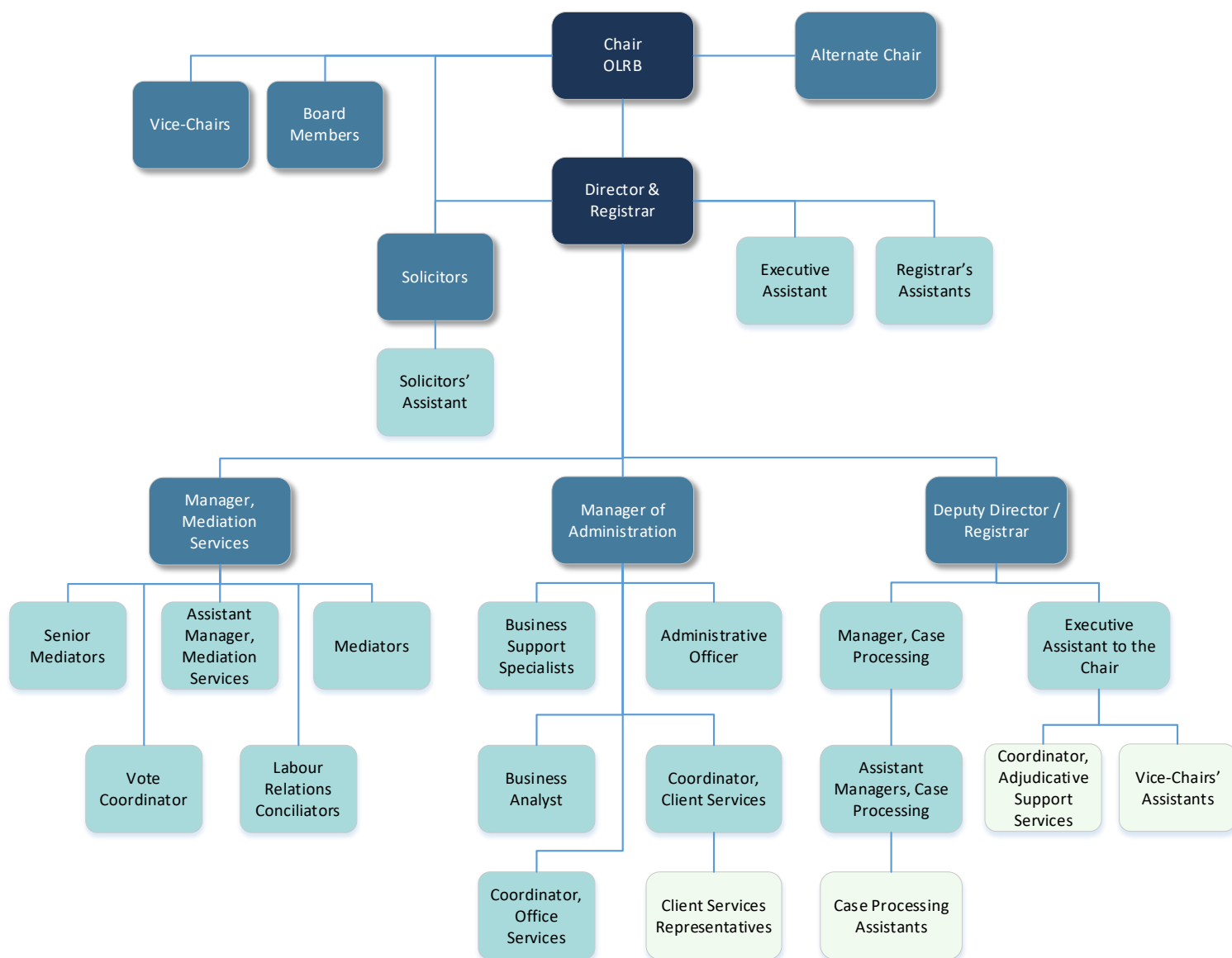
Name	First Appointed	Term of Appointment	Renumeration Paid
Chair			
Fishbein, Bernard	February 28, 2011	February 27, 2022	\$210,682.00
O'Byrne, Brian	February 28, 2022	February 27, 2024	\$12,899.00
Alternate Chair			
Wilson, Matthew **	August 29, 2012	March 15, 2021	\$2,991.00
Full Time VCs			
Beatty, Adam	June 30, 2016	June 29, 2026	\$142,411.00
Debané, Geneviève	June 30, 2016	June 29, 2026	\$155,543.00
Doyle, Maureen	February 7, 2021	February 6, 2023	\$155,543.00
Keating, Neil	January 22, 2021	January 22, 2023	\$136,078.00
Kelly, Patrick M.	May 17, 1999	June 2, 2023	\$155,543.00
Kugler, Jesse	August 25, 2021	August 25, 2023	\$57,571.00
Lawrence, Lindsay	September 1, 2021	September 1, 2023	\$50,473.00
Lewis, John D.	March 11, 2009	March 10, 2024	\$155,543.00
McCrory, Michael	August 29, 2019	August 28, 2024	\$141,505.00
McFadden, Michael	November 5, 2014	November 4, 2024	\$155,543.00
McGilvery, Roslyn	September 9, 2013	October 30, 2023	\$155,543.00
Mitchell, C. Michael	July 22, 2015	February 27, 2023	\$155,543.00
Morrison, Danna	February 16, 2022	February 16, 2024	\$2,617.00
Ross, David	November 15, 2017	November 14, 2022	\$86,793.00
Ross, Peigi	August 29, 2019	August 28, 2024	\$141,505.00
Rowan, Caroline	May 6, 1999	May 6, 2023	\$155,543.00
Seveny, Yvon	May 25, 2015	March 1, 2022	\$144,778.00
Shouldice, Ronald K. (Lee)	May 30, 2007	March 11, 2022	\$152,552.00
Slaughter, Jack J.	February 3, 2003	February 2, 2026	\$155,543.00
Waddingham, Kelly A.	April 7, 2004	December 31, 2022	\$151,355.00

Name	First Appointed	Term of Appointment	Remuneration Paid
Part Time VCs			
Beresford, Harvey	October 5, 2016	October 30, 2021	\$1,970.00
Cavé, Johanne	March 7, 2019	March 6, 2024	\$9,850.00
Clarke, Graham	November 2, 2016	November 1, 2021	\$0.00
Green, Maurice	May 16, 2012	July 8, 2022	\$92,097.50
Kitchen, Robert W.	May 30, 2012	July 8, 2022	\$75,130.91
Kuttner, Thomas	September 11, 2013	October 30, 2023	\$73,481.00
Martelli, John	May 19, 2021	May 19, 2023	\$23,546.43
Marvy, Len	May 16, 2019	May 15, 2024	\$16,671.15
McLean, Brian C.	July 8, 1998	July 7, 2022	\$4,728.00
Rogers, Derek	August 28, 2013	October 30, 2023	\$62,628.35
Salisbury, Robert	May 16, 2019	May 15, 2021	\$1,576.00
Smeenk, Brian	May 19, 2021	May 19, 2023	\$27,333.75
Turtle, Paula **	July 22, 2015	July 21, 2020	\$26,678.50
P/T Members (Employer)			
Bolton, Lori	March 11, 2015	March 10, 2025	\$0.00
Cook, William S.	March 18, 2015	March 17, 2025	\$1,497.20
Cronkright, Steven **	June 22, 2016	December 21, 2018	\$788.00
LeChien, Robert **	April 15, 2015	April 14, 2020	\$3,940.00
St. Louis, David	February 18, 2015	February 17, 2025	\$0.00
Taylor, Margaret	November 29, 2017	November 28, 2022	\$0.00
Zachar, Wayne	June 22, 2016	June 22, 2026	\$0.00
P/T Members (Employee)			
Dowding, John	June 22, 2016	June 22, 2026	\$328.00
Gairey, Jawara	October 19, 2016	October 30, 2021	\$0.00
MacDonald, Brian	June 22, 2016	June 22, 2026	\$0.00
Nicholls, William	May 6, 2015	May 5, 2025	\$0.00
Nielsen, Heino	June 30, 2016	June 30, 2026	\$0.00
Phillips, Carol	January 14, 2009	January 13, 2022	\$0.00

*La rémunération annuelle des personnes nommées à temps plein à la Commission est fixée par une Directive émise par le Conseil de gestion du gouvernement. Le salaire annuel maximum varie selon qu'il s'agit d'un premier, deuxième ou troisième mandat. La rémunération réellement versée à une personne nommée peut être inférieure au maximum fixé par le Conseil de gestion du gouvernement en raison de circonstances individuelles telles qu'une modification de la durée du mandat au cours de l'année, y compris une démission ou un départ à la retraite, un congé de maladie, un congé sans solde ou du temps consacré par la personne nommée aux activités d'un autre tribunal. La rémunération des personnes nommées à temps partiel à la Commission est basée sur un taux journalier d'indemnité établi par le Conseil de gestion du gouvernement. Par conséquent, la rémunération annuelle indiquée dans le tableau ci-dessus variera en fonction du travail confié à chaque personne nommée à temps partiel.

** Les mandats du vice-président et des membres ont pris fin au cours des exercices précédents. En vertu du paragraphe 110 (7) de la *Loi sur les relations de travail*, le président autorise le vice-président ou le membre à terminer les tâches dont il est saisi.

Organigramme



Énoncé de responsabilité

Le rapport annuel de la CRTO pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 a été préparé sous ma direction pour être soumis au ministre du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, conformément à la Directive concernant les organismes et les nominations publiée par le Conseil de gestion du gouvernement.

Les comptes publics de l'Ontario sont les états financiers annuels préparés conformément aux principes comptables pour les gouvernements publiés par le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP). Les comptes publics comprennent le rapport financier du gouvernement de l'Ontario et les rapports financiers de chaque ministère. Conformément au cadre de délégation de l'autorité financière du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, l'autorité financière est déléguée à l'organisme. Chaque année, la CRTO vérifie que toutes ses transactions sont reflétées de manière exacte et complète dans les comptes publics en signant un certificat d'assurance.

En tant qu'organisme du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, le rapport annuel de la CRTO est soumis aux exigences minimales de rapport établies dans la Directive concernant les organismes et les nominations, y compris :

- Des états financiers qui ont été vérifiés ou qui ont fait l'objet d'un niveau approprié de vérification externe;
- L'analyse du rendement opérationnel;
- L'analyse du rendement financier;
- Les noms des personnes nommées et la durée de leur mandat
- Les mesures de rendement, les objectifs atteints ou non atteints et les mesures à prendre.

Ce rapport couvre l'exercice financier du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Numéro local : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Malentendants (ATS) : 416 904-7036

Heures d'ouverture : de 8 h 30 à 17 h

Site Web <http://www.olrb.gov.on.ca>

505, avenue University, 2^e étage
Toronto, Ontario
M5G 2P1

Copyright © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2022