

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Rapport annuel |
2022-2023



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.

ISSN 2562-8259

Table des matières

Message du président	3-5
Commission des relations de travail de l’Ontario – Aperçu	6
Principales lois régissant la Commission	7-8
Structure	9-10
Survol des processus de la Commission	11
La transition de la Commission après la pandémie.	12-13
Activités principales - atteinte des mesures du rendement...	14-15
Activités principales - initiatives de TI	16
Activités principales - scrutin électronique	17
Activités principales - Audiences prévues et tenues	18-19
Activités principales - examen externe et demandes d’accès aux documents	20
Aperçu de la charge de travail de la Commission	21
Total des requêtes reçues, traitées et en suspens	22-23
Requêtes reçues et traitées – comparaison sur 5 ans	24
Dossiers réglés sans audience finale	25
Dossiers d’accréditation et de révocation des droits de négociation - demandes reçue	26
Dossiers d’accréditation et de révocation des droits de négociation - activité de scrutin	27
Dossiers d’accréditation et de révocation des droits de négociation - analyse des scrutins	28
Accréditation et révocation - Système de classification des industries de l’Amérique du Nord	29
Infractions à la <i>Loi sur les relations de travail</i>	30
Grief d’entreprise et employeurs connexes	31
Appels en vertu de la <i>Loi sur les normes d’emploi</i>	32
<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	33
Représailles illégales	34
Autres requêtes	35-36
Délais de traitement des requêtes, par type de dossiers majeurs	37
Pourcentage de dossiers classés dans les trois, six et neuf mois qui suivent la date de la requête	38-41
Activités principales avec les groupes d’intervenants	42
Principales décisions	43-48
Situation financière	49
Annexe A – Liste des lois établissant la compétence de la Commission	50
Annexe B — Nominations par décret — à temps plein	51
Annexe B — Nominations par décret — à temps partiel	52
Annexe C – Organigramme	53
Énoncé de responsabilité	54

Message du président

Je suis heureux de pouvoir présenter dans les pages qui suivent un survol exhaustif des activités de la Commission des relations de travail de l'Ontario au cours de l'exercice allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. Je suis très reconnaissant à la greffière et à la greffière adjointe de la Commission, Catherine Gilbert et Ursula Boylan, de leur travail de préparation du rapport. Toutefois, que ce soit bien clair, s'il y a des erreurs dans le rapport, j'en suis responsable.

Si je devais choisir des mots ou des expressions pour décrire au mieux ce qui s'est passé à la Commission au cours du dernier exercice, je dirais « petit train va loin » et « retour vers le futur ». La Commission a continué de fonctionner virtuellement au cours du dernier exercice. Elle a été en mesure de remplir son mandat et de fournir des services à ses divers intervenants de manière efficace et compétente grâce aux efforts de tous ses employés dévoués et assidus et des personnes nommées par décret. Je ne peux pas dire assez de bonnes choses à leur sujet. Je suis tellement fier et privilégié de travailler avec toutes ces personnes extraordinaires.

Les informations contenues dans les pages qui suivent parlent d'elles-mêmes. Elles donnent un compte rendu très détaillé de la nature de la Commission et de sa compétence; sa structure organisationnelle; les types de dossiers qu'elle traite; une variété d'informations statistiques concernant les dossiers qu'elle a traités au cours de la dernière année et aussi des résumés de diverses décisions clés qu'elle a rendues au cours de la dernière année. Les suivants figurent parmi les quelques points intéressants à noter dans le rapport :

- Au cours du dernier exercice, la Commission a reçu 2 860 nouvelles requêtes. Les dossiers déposés en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* représentaient 71 % de ces nouvelles requêtes.
Les dossiers déposés en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) représentaient 19 % des nouvelles requêtes, tandis que ceux déposés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité* au travail représentaient 9 % du total.
- Le nombre de nouveaux dossiers au cours du dernier exercice a augmenté de 18,5 % par rapport à l'exercice précédent (2 860 contre 2 413), ce nombre est encore inférieur de 19,9 % au nombre de nouveaux dossiers enregistrés par la Commission au cours du dernier exercice avant le début de la pandémie (3 571). Néanmoins, le nombre de nouveaux dossiers continue d'augmenter et on s'attend à ce que la Commission revienne plus tôt que tard aux niveaux d'avant la pandémie.
- Presque tous les types de dossiers ont connu une baisse en nombre, mais la plus forte réduction a eu lieu en ce qui concerne les appels interjetés en vertu de la *LNE*. Au cours du dernier exercice précédant la pandémie, 1 067 nouveaux appels aux termes de la *LNE* ont été déposés, tandis qu'au cours du dernier exercice, 541 nouveaux appels aux termes de la *LNE* ont été déposés, soit une baisse de 49 %. Les réductions en pourcentage des nouveaux dossiers au cours de la même période pour d'autres questions dont la Commission traite fréquemment comprennent les appels en matière de santé et de sécurité — 40,2 %; les représailles en matière de santé et de sécurité — 26,2 %; les griefs de l'industrie de la construction — 10,6 %; les pratiques de travail déloyales — 9 % et les demandes d'accréditation — 6,5 %. D'autre part, les nouveaux dossiers de vente d'entreprise et d'employeurs connexes ont augmenté de 19,8 % et les nouveaux dossiers impliquant des conflits de compétence en matière syndicale ont augmenté de 19,5 %. Dans l'ensemble, 88,3 % de la réduction de 19,9 % du nombre de nouveaux cas (dernier exercice avant la pandémie par rapport à l'exercice précédent) concernaient des employés non syndiqués.

Message du président (suite)

- Les indicateurs de rendement de la Commission ont continué d'être excellents au cours du dernier exercice. Notamment :
 - 99,6 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours suivant le dépôt d'une requête conformément aux Règles de procédure de la Commission;
 - 90,2 % de tous les dossiers réglés sans litige final;
 - 100 % des décisions de la Commission ont été confirmées à l'issue d'un contrôle judiciaire;
 - 93,9 % des scrutins d'accréditation du secteur industriel ont eu lieu dans les 5 à 7 jours suivant le dépôt d'une demande d'accréditation;
 - 97,6 % de tous les scrutins d'accréditation du secteur industriel se sont tenus dans un délai de 10 jours
- Le scrutin électronique est maintenant été fermement établi comme la norme, bien qu'il soit reconnu qu'un vote en personne pourrait encore être la façon la plus appropriée de procéder dans un dossier donné. La Commission a procédé à son premier scrutin électronique en novembre 2017. 14 scrutins électroniques ont eu lieu en 2018-2019; 40 en 2019-2020; 237 en 2020-2021; 282 en 2021-2022 et 310 au cours du dernier exercice. Deux scrutins en personne ont eu lieu au cours du dernier exercice. Le pourcentage moyen de participation aux scrutins électroniques au cours du dernier exercice était de 91,3 %, tandis que pour les deux scrutins en personne, le pourcentage de participation était de 75,6 %.

La pandémie s'est poursuivie tout au long de l'exercice financier, mais son incidence s'est atténuée au fil de l'année. Ceci a ensuite permis à la Commission d'envisager d'abord, puis de mettre en œuvre, un plan sur la façon dont les activités de la Commission devaient être menées à la sortie de la pandémie et au-delà. Comme de nombreuses restrictions liées à la pandémie ont été levées dans la province, la Commission a examiné ses activités, y compris la tenue de médiations et d'audiences, et a également examiné la meilleure façon d'adopter certains des changements et des progrès réalisés pendant la pandémie et de les rendre permanents. Elle a largement consulté ses intervenants. Elle a invité les intervenants à soumettre des observations écrites, a tenu une assemblée publique et a tenu une rencontre avec son comité consultatif. La Commission a ensuite examiné attentivement tous les renseignements fournis et a déterminé la meilleure façon d'aller de l'avant. Les pages 12 et 13 du rapport comprennent un résumé de bon nombre des nouveaux processus, procédures et politiques mis en œuvre par la Commission à la sortie de la pandémie.

Message du président (suite)

En novembre 2022, la Commission a annoncé un retour progressif aux audiences en personne en commençant par les demandes sur consentement à compter de février 2023. La Commission a été en mesure de fonctionner pratiquement tout au long de la pandémie avec succès; toutefois, elle a déterminé qu'un retour aux audiences en personne était important pour plusieurs raisons, notamment l'accès à la justice, le contexte et le mandat particuliers d'une commission des relations de travail, les relations qu'elle favorise et ses besoins institutionnels. À compter du 3 avril 2023, toutes les nouvelles affaires seront soumises à des audiences et à des médiations en personne, à quelques exceptions près où les audiences par vidéo ou la médiation continueront d'être la méthode par défaut. Les demandes de modification du mode d'audience peuvent être faites et sont généralement traitées par la greffière. Des renseignements détaillés sur tout cela et bien plus encore peuvent être trouvés sur le site Web de la Commission : www.olrb.gov.on.ca

Il convient de souligner que les mandats de plusieurs vice-présidents de la Commission ont pris fin au cours du dernier exercice, à savoir Adam Beatty, Kelly Waddingham, Maurice Green et Brian McLean. Certains 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 étaient d'excellents collègues, ont fourni un excellent service et ont contribué de nombreuses façons différentes au succès de la Commission. Je dois également mentionner que Lindsay Lawrence a été nommée présidente suppléante de la Commission en novembre 2022. La nomination de Lindsay était en effet une bonne nouvelle vu que la Commission était sans président suppléant depuis 20 mois. Lindsay a apporté une contribution considérable à la Commission au cours de son séjour relativement court ici en tant qu'avocate de la Commission, vice-présidente et maintenant présidente suppléante.

Comme je l'ai dit dans le message de l'année dernière, j'ai l'intention de faire tout en mon pouvoir pour que la Commission continue à fournir l'excellent service que la collectivité attend et mérite. J'encourage tout le monde à communiquer avec la Commission (et moi-même) pour tous commentaires, préoccupations ou suggestions. Ne soyez pas timides.

Brian O'Byrne

Président

Commission des relations de travail de l'Ontario - Aperçu

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) est un organisme décisionnel indépendant du gouvernement de l'Ontario. En tant que tribunal indépendant du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) assure la médiation et rend des décisions en vertu de plus de 25 lois différentes relatives au lieu de travail et à l'emploi. La liste complète de ces lois se trouve à l'annexe A. En plus de la responsabilité principale qui découle de sa loi habilitante, la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, une part 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 dans les pages suivantes.

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 les droits légaux sont en cause, que les cadres statutaires sont parfois complexes et que les parties sont encouragées à demander des conseils juridiques indépendants, sinon une représentation juridique, pour les aider dans le cadre des instances 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, 2e 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 l'Immigration, 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.

Autres tribunaux et commissions

La Commission a également la responsabilité administrative d'autres organismes dont les activités et les structures hiérarchiques peuvent être décrites dans d'autres rapports annuels. La Commission administre le Tribunal de l'équité salariale (« TES »).

La Commission doit également fournir un soutien administratif à la Commission des relations de travail en éducation. Le Commission des relations de travail en éducation fournit des conseils au lieutenant-gouverneur en conseil en vertu de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. 2014, chap. 5, art. 60. »

Les services de soutien de tous ces organismes relèvent de la directrice et greffière.

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* actuel.

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 :

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.

Avec cette politique comme fondement, la *LRT* confère à la Commission le pouvoir à l'égard de nombreux volets 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 de travail injustes (y compris l'obligation d'impartialité d'un syndicat en matière de choix des employés et de représentation), les droits de négociation des successeurs, 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 subordonnés, et une gamme de questions soulevées 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 l'Immigration, 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 infractions à la Loi) font l'objet d'une enquête menée par les agents des normes d'emploi qui ordonnent le paiement des sommes dues, délivrent des ordonnances de paiement des salaires ou de rémunération, ou refusent de délivrer 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, accompagnées de leurs témoins, et être en mesure de persuader la Commission du bien-fondé de leur cause.

Principales lois régissant la Commission - suite

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.

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 la nature locale ou en centrale des litiges, 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* (LRTTSP) 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 assureront la succession.

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.

Organisme

Vice-présidents, membres et personnel

Les activités et le personnel de la CRTO 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 2022 et 2023 et la durée de leur mandat est joint à l'annexe B.

Le personnel administratif, juridique et de médiation 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 C.

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 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 partagés⁹.

Soutien des technologies de l'information

Les services de technologies de l'information sont centralisés au sein du ministère du Travail, de l'Immigration, 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.

Organisme

Services de médiation

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.

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.

Services de bibliothèque

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

Les fonds documentaires de la bibliothèque relatifs à la Commission comprennent toutes les décisions publiées de la CRTO de 1944 à aujourd'hui, tous les examens judiciaires des décisions de la CRTO de 1947 à aujourd'hui et tous les certificats d'unité de négociation émis¹⁰ par la CRTO 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.

Aperçu des processus de la Commission

MÉDIATION

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. Une entente de règlement d'un conflit de travail, élaborée par les parties avec l'aide d'un médiateur, donne aux parties davantage de responsabilité et d'imputabilité quant au respect des conditions convenues. En 2022-2023, 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 l'assigne à un vice-président pour examen préliminaire ou fixe une consultation ou une audience, si elle n'a pas déjà été fixée.

EXAMEN PRÉLIMINAIRE

Certains dossiers sont envoyés à un vice-président 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.

CONSULTATION

Une consultation est un type d'arbitrage moins formel et peut prendre différentes formes. Le vice-président (arbitre) joue un rôle plus actif dans une consultation que lors d'une audience et exerce un plus grand contrôle sur la façon dont la procédure est menée. L'objectif de la consultation est de permettre au vice-président de se concentrer rapidement sur les questions en litige. 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.

AUDIENCE

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 certains cas, la Commission peut décider qu'une affaire peut être tranchée en fonction des observations écrites.

AUDIENCE DE GESTION DE CAS

Des audiences de gestion de cas peuvent être prévues avant ou pendant une instance dans le cadre du processus de gestion efficace des dossiers de la Commission, afin de déterminer et de diriger les prochaines étapes du litige.

DATE DE L'AUDIENCE PRÉLIMINAIRE

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.

AUDIENCE ACCÉLÉRÉE

Pendant la période d'ouverture du secteur de la construction, les audiences accélérées sont fixées au moment de la confirmation du dépôt de chaque requête. 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.

OUVERTURE AU PUBLIC

Les consultations, les audiences pour la gestion des dossiers et les audiences 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.

Transition suivant la pandémie - poursuite de la modernisation

Comme de nombreuses restrictions liées à la pandémie ont été levées dans la province au cours de l'exercice 2022-2023, la Commission a examiné ses activités, y compris la tenue de médiations et d'audiences, et la meilleure façon d'adopter certains des changements et des progrès réalisés pendant la pandémie et de les rendre permanents. La Commission a sollicité des observations et a tenu une assemblée publique en septembre 2022. Elle a examiné les observations des parties prenantes pour déterminer la voie à suivre.

Certaines des transitions et des modifications apportées au fonctionnement de la Commission en 2022-2023 comprennent les suivantes :

- En avril 2022, le personnel de la SPO a reçu la directive de retourner progressivement sur le lieu de travail (1 à 2 jours par semaine) et, d'ici la mi-mai 2022, le personnel devait se rendre au bureau 3 jours par semaine.
- Grâce à la présence quotidienne de son personnel au bureau, la Commission a pu traiter toutes les demandes, les réponses et les observations, qu'elles aient été déposées par voie électronique ou non. Le personnel a continué de téléverser toutes les soumissions dans les dossiers électroniques, qui sont accessibles à tout le personnel et les membres nommés de 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 de s'assurer qu'ils sont à jour et répondent aux réalités opérationnelles et à l'évolution des circonstances.
- À compter de septembre 2022, les parties n'étaient plus autorisées à introduire une instance par courrier électronique, sauf avec le consentement des parties intimées. De plus, les parties n'étaient plus tenues de déposer un formulaire certifiant que l'adresse électronique d'une partie intimée était fonctionnelle. La Commission a également annoncé que le dépôt par télécopieur n'est plus autorisé.

- Après avoir sollicité des soumissions écrites, la Commission a également tenu une assemblée publique avec les intervenants en septembre 2022 au sujet d'un retour progressif aux audiences et aux médiations en personne. Par la suite, un avis à la communauté a été affiché sur le site Web en novembre 2022, indiquant que les parties pouvaient demander qu'une affaire soit traitée en personne, sur consentement, à compter du 1^{er} février 2023 et annonçant le retour progressif aux audiences et aux médiations en personne.
- 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 (sauf un) se sont déroulés par voie électronique en 2022-2023.
- 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.
- Presque toutes les médiations ont eu lieu par vidéo, par téléphone ou par courriel. Les médiations en personne ont commencé en septembre 2022 et plusieurs d'entre elles ont eu lieu par la suite sur demande. Presque toutes les audiences se sont déroulées par vidéo. La première audience en personne a eu lieu en mars 2023.
- 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.
- La taille de la pièce jointe pour tous les formulaires est passée de 7 Mo à 15 Mo en décembre 2022.

Transition suivant la pandémie - poursuite de la modernisation

- Un protocole pour la désignation des documents a été affiché sur le site Web de la Commission en février 2023, de sorte que les documents déposés et téléversés dans le dossier électronique seraient plus faciles à identifier pour le personnel et les membres nommés de la Commission lors de l'examen du dossier électronique.
- Des processus ont été mis à jour 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. Il y a eu 22 jours d'audience diffusés en direct sur YouTube en 2022-2023.
- Un terminal d'accès a été fourni aux bureaux de la Commission pour les parties qui ne disposaient pas d'un ordinateur ou d'une connexion Wi-Fi fiable afin qu'elles puissent participer à l'audience vidéo, lorsque les audiences en personne n'avaient pas lieu.
- Des travaux importants ont été entrepris pour préparer la Commission au retour progressif aux audiences et aux médiations en personne au printemps 2023. Plusieurs écrans ont été installés dans plusieurs salles d'audience afin que les parties puissent afficher leurs documents électroniques pendant l'audience, dans le but de s'éloigner de la nécessité d'utiliser des dossiers papier.
- En février 2023, des séances d'orientation en personne ont été offertes par la Commission aux intervenants pour leur permettre de se rendre dans les bureaux de la Commission et de se familiariser avec le nouveau système de partage électronique de documents à utiliser lors des audiences en personne.
- Les microphones et le système audio ont été mis à niveau dans trois salles d'audience pour offrir une meilleure qualité sonore lors des audiences en personne. Le Wi-Fi a également été mis à niveau pour assurer la cohérence de la réception du service lorsque plusieurs parties dans plusieurs salles d'audience l'utilisent en même temps.

Demandes liées à la COVID-19

Par rapport aux années précédentes, le nombre de demandes qui ont été identifiées comme étant directement liées à la COVID-19 a considérablement diminué en 2022-2023. Par rapport à 2020-2021 (234 demandes) et 2021-2022 (167 demandes), 47 demandes ont été déposées à la Commission en 2022-2023, dans lesquelles la COVID-19 a été identifiée comme l'élément central du litige. Les types de dossiers se répartissent comme suit :

- Appels en matière de santé et de sécurité (y compris les suspensions) – 2
- Requêtes relatives aux représailles – 11
- Appels en matière des normes d'emploi – 6
- Plaintes pour pratiques déloyales de travail (y compris 24 plaintes relatives à l'obligation d'impartialité en matière de représentation) – 25
- Requêtes provisoires – 2
- Renvois de griefs de l'industrie de la construction – 1

Parmi les dossiers déposés en 2021 et 2022 qui ont été identifiés comme étant liés à la COVID-19, seulement 3 % d'entre eux doivent être traités et fermés.

Activités principales

Réalisation des mesures de rendement

A. Respects des délais prescrits par la loi pour le scrutin d'accréditation du secteur industriel

Engagement de 2022 et 2023

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

Réalisations en 2022 et 2023

- 93,9 % des scrutins d'accréditation du secteur industriel sont tenus dans un délai de 5 à 7 jours
- 97,6 % sont tenus dans les 10 jours
- 1.4 % sont tenus dans un délai de plus de 10 jours

B. Traitement efficace des dossiers

Engagement de 2022 et 2023

- 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 demandes envoyées aux parties dans les quatre jours suivant le dépôt de la demande conformément aux règles de procédure de la Commission (à l'exception des appels aux termes de la LNE)

Réalisations en 2022 et 2023

- 99,6 % des nouveaux dossiers sont ouverts dans les deux jours suivant le dépôt d'une requête conformément aux Règles de procédure de la Commission
- 91,3 % des confirmations de dépôt des demandes envoyées aux parties dans les quatre jours suivant le dépôt de la demande conformément aux règles de procédure de la Commission (à l'exception des appels aux termes de la LNE)

C. Mandat de médiation efficace

Engagement de 2022 et 2023

- 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 2022 et 2023

- 92,1 % des dossiers attribués aux médiateurs dans les trois jours ouvrables suivant le dépôt d'une requête, conformément aux Règles de procédure de la Commission

Activités principales

Réalisation des mesures de rendement

D. Résultats de la médiation

Médiation – pourcentage des dossiers réglés sans audience finale

Engagement de 2022 et 2023

- De 80 à 85 % des dossiers sont réglés sans litige final à la Commission
- Dossiers liés à la LRT : 85 %
- LNE (appels) : 75 %
- LSST (appels) : 80 %
- LSST (plaintes de représailles) : 80 %

Réalisations en 2022 et 2023

- 90,2 % de tous les dossiers réglés sans litige final
- Dossiers liés à la LRT : 89,8 %
- Dossiers (appels) en application de la LNE : 89,7 %
- Dossiers (appels) en application de la LSST : 94,2 %
- Dossiers (plaintes de représailles) en application de la LSST : 94,9 %

E. Arbitrage – examen judiciaire

Arbitrage - pourcentage de décisions maintenues :

- Engagement de 2022 et 2023 : 90-100 %
- Réalisations en 2022 et 2023 : 100 %

F. Mesures fiscales

Engagement de 2022 et 2023

- Écart de moins de 2 % entre les affectations et les dépenses de fin d'année.

Réalisations en 2022 et 2023

- Écart réel : 2,2 %
- Budget approuvé : 12 751,4 M\$
- Dépenses réelles : 12 475,7 M\$

Activités principales

Initiatives en matière de TI

La Commission continue de travailler à améliorer la prestation de services au moyen de la technologie de l’information au public. Ces dernières années, la Commission a introduit le dépôt électronique des formulaires, des soumissions, des pièces jointes et des paiements de frais pour les griefs de l’industrie de la construction, ce qui a rendu la Commission plus accessible au public et à ses intervenants. Le site Web de la Commission a également été modernisé afin d’offrir un meilleur accès à ses services et à son information au public.

En 2022 et 2023, 24 012 formulaires et soumissions ont été déposés par voie électronique, ce qui représente 93,4 % de tous les formulaires et soumissions déposés. (Figure 1) Les autres ont été déposées par la poste ou par messenger, remises en main propre ou déposées par courriel en réponse à des circonstances particulières. La Commission ne dispose plus de télécopieurs et compte sur des moyens de dépôt plus efficaces tels que le dépôt électronique. La limite de taille des pièces jointes pour tous les formulaires est passée de 7 Mo à 15 Mo, ce qui a permis aux parties de déposer plus facilement leurs pièces jointes. Un protocole de dénomination des documents a été annoncé en février 2023 pour s’assurer que les documents déposés en ligne étaient plus facilement identifiables pour le personnel et les membres nommés de la Commission lors de l’examen d’un dossier électronique.

Tous les membres du personnel de la Commission et ses membres nommés ont reçu des ordinateurs portables ou des accès à des RPV après avoir été envoyés chez eux pour travailler à distance au début de la pandémie. Par conséquent, la Commission a continué de fournir des services sous forme électronique. Le paiement électronique pour les audiences de griefs ainsi qu’une citation à comparaître électronique ont été mis au point pour remplacer les services fournis en personne et se poursuivront.

Les locaux de la Commission ont été modernisés et sont maintenant équipés pour les audiences et les médiations en personne. Certains types d’audiences continueront d’être tenues par vidéo, compte tenu de la nature du dossier et de l’emplacement des parties. De nombreuses salles d’audience sont maintenant équipées de plusieurs écrans que chaque partie peut utiliser pendant les audiences et d’un service électrique amélioré pour prendre en charge une plate-forme de service électronique. Les documents peuvent maintenant être partagés et consultés par voie électronique lors d’une audience en personne. Des séances d’orientation ont été organisées à l’intention des intervenants de la Commission avant la mise en œuvre de l’utilisation de documents électroniques lors des audiences en personne. Plusieurs salles d’audience sont maintenant équipées d’un système audio numérique qui comprend des capacités d’ATS et des systèmes de microphone modernisés.

La Commission a commencé à construire ses capacités de données statistiques et de production de rapports sur une plate-forme Power BI, ce qui permettra éventuellement d’accéder aux données en temps réel.

La Commission a autorisé les parties à se rendre dans les locaux de la Commission pour utiliser un « terminal d’accès », permettant ainsi aux personnes de participer à l’audience par vidéo afin qu’elle ne soit pas retardée et pour répondre aux besoins des parties qui n’avaient pas accès à l’équipement nécessaire pour participer à une audience par vidéo, ou à un accès Wi-Fi fiable, lorsque la Commission n’était pas ouverte aux audiences en personne. Cette amélioration de l’accès reste en place.

Lorsqu’il y a un intérêt public important à assister à une audience, la Commission offrira un canal créé pour diffuser en direct une audience par vidéo lorsque cela est justifié, évitant ainsi de perturber les audiences vidéo tout en permettant les audiences publiques. La Commission a amélioré sa capacité de réseau Wi-Fi pour permettre une meilleure connectivité pendant les audiences avec un minimum de perturbations pour les utilisateurs.

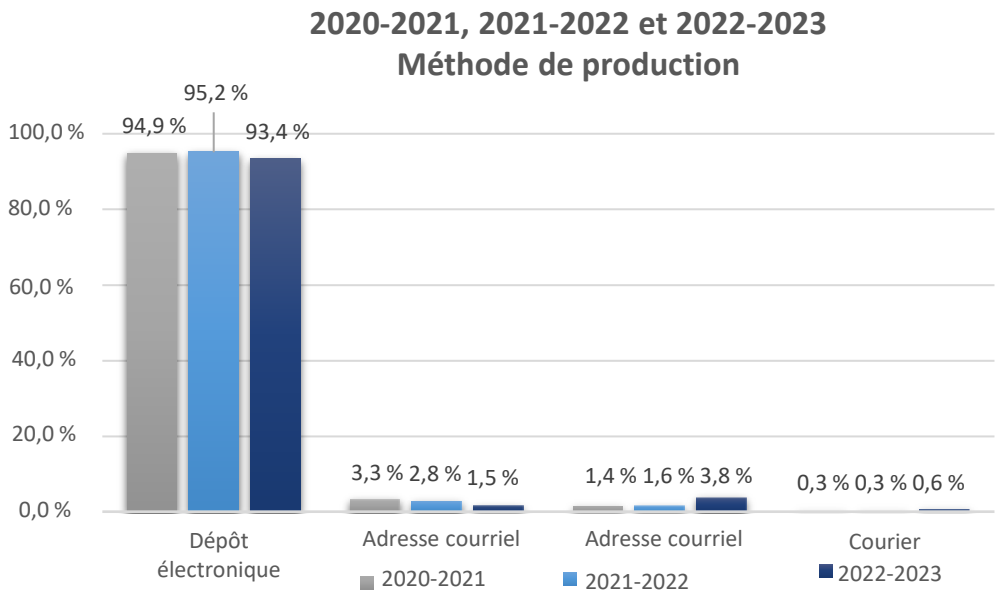


Figure 1

Activités principales

Vote électronique

La Commission a commencé à procéder à des scrutins électroniques en novembre 2017. Pendant la pandémie, la Commission n'a tenu que des scrutins électroniques en 2020-2021 (237) et 2021-2022 (282).

En 2022-2023, la Commission a continué d'effectuer presque tous les scrutins par voie électronique. La Commission a procédé à 310 scrutins électroniques, dont six votes sur des offres finales, un vote en vertu de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, un vote de ratification en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* et quatre votes en vertu des dispositions sur la vente d'entreprises de la *Loi sur les relations de travail*. De plus, un vote sur une offre finale et un vote de déplacement ont eu lieu en personne.

Dans les requêtes d'accréditation, de révocation et de déplacement, un total de 13 208 bulletins ont été transmis par voie électronique, ce qui inclut les bulletins en ligne et par téléphone. Le pourcentage moyen de participation aux scrutins électroniques d'accréditation, de révocation et de déplacement était de 91,3 %. Il s'agit d'un taux de participation bien différent du taux de 77,1 % pour le vote de déplacement tenu en personne.

En 2022 et 2023, 93,9 % des scrutins en accréditation du secteur industriel et 93,5 % des requêtes de révocation du secteur industriel ont eu lieu dans un délai de sept jours. 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.

La Commission a reçu huit requêtes de scrutin sur les offres finales au cours de l'exercice financier, et six scrutins ont été tenus (deux requêtes ont été retirées). Cinq scrutins ont eu lieu par voie électronique et un en personne. Sur les six votes, 2 789 bulletins ont été déposés. Le taux de participation moyen aux cinq scrutins électroniques était de 85,4 %, ce qui est nettement supérieur au taux de participation de 74 % pour le seul scrutin en personne. Sur les six dossiers traités, les employés ont voté pour le rejet de la convention collective dans quatre dossiers, et ont voté en faveur de la convention collective dans deux dossiers.

La Commission a également tenu un scrutin électronique en vertu de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. Au total, 492 bulletins de vote ont été déposés lors de ce scrutin, soit un taux de participation de 82,3 %. Enfin, la Commission a tenu deux scrutins en vertu de l'article 69 de la *Loi sur les relations de travail*, avec un taux de participation moyen de 94,5 %.

Activités principales

Audiences prévues et audiences tenues

En 2022-2023, 1 524 audiences ont été prévues et 1 864 audiences ont eu lieu.

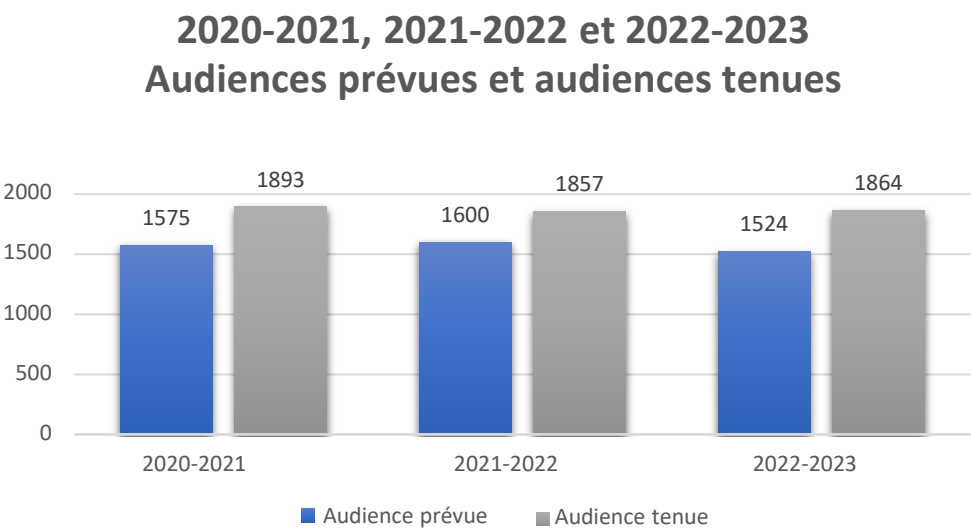


Figure 2

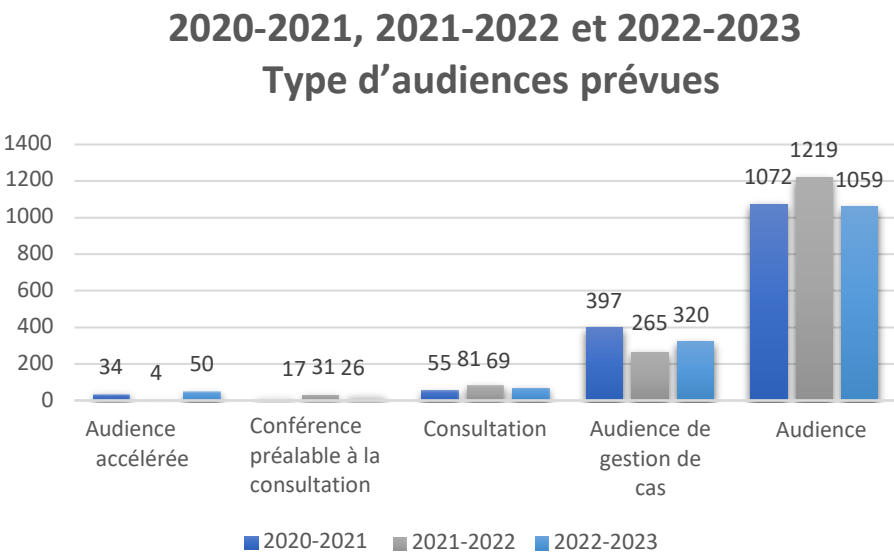


Figure 3

* 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.

Activités principales

Audiences prévues et audiences tenues (suite)

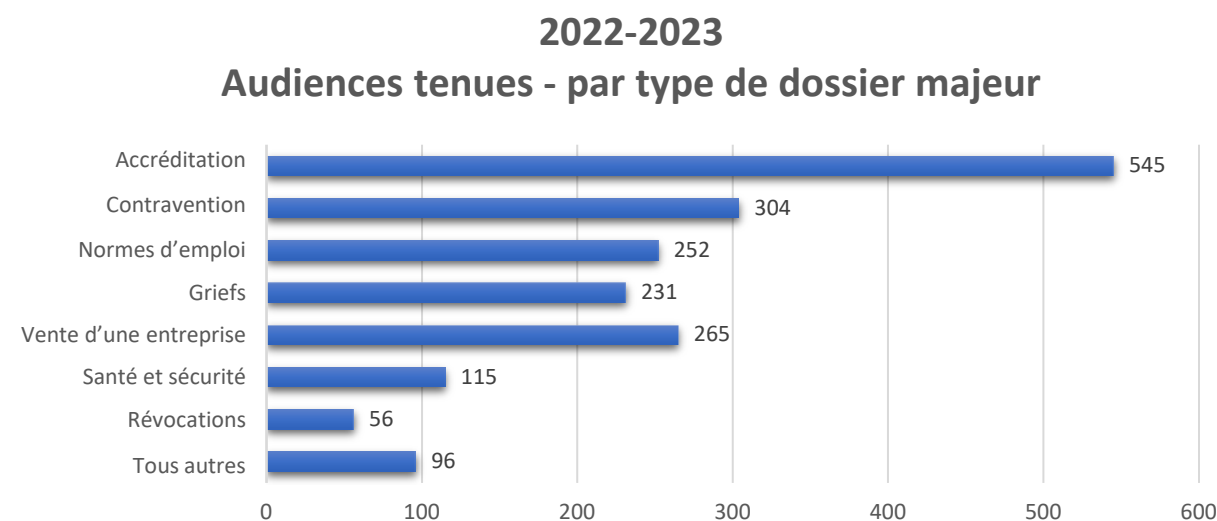


Figure 4

Examen externe et demandes d'accès aux documents

Instances judiciaires

Au 1^{er} avril 2022, il y avait quarante-quatre dossiers de la Commission en instance devant les tribunaux.

Au cours de l'exercice 2022-2023, dix-sept nouvelles requêtes de révision judiciaire de décisions de la Commission ont été déposées auprès de la Cour divisionnaire.

Quatorze requêtes de révision judiciaire ont été tranchées par la Cour divisionnaire. Onze ont été rejetées sur le fond et trois ont été abandonnées. Trente-neuf requêtes de révision judiciaire sont restées en suspens à la Cour divisionnaire le 31 mars 2023.

Deux motions d'autorisation d'appel devant la Cour d'appel ont été reçues au cours de l'exercice. L'une a été rejetée. Six restent en suspens.

Deux appels à la Cour d'appel ont été accueillis. Ces décisions ont rétabli quatre décisions de la Commission qui avaient déjà été infirmées par la Cour divisionnaire.

La Cour suprême du Canada a rejeté une requête d'autorisation d'appel. Trois autres requêtes d'autorisation d'appel ont été déposées auprès de la Cour suprême du Canada.

Type de dossier	Nombre de dossiers			Dossiers fermés				En suspens 31 mars 2023
	Total	En suspens 1 ^{er} avril, 2022	Reçu	Total	Accordés	Rejetés	Abandonnés	
Total	66	44	22	18	2	13	3	48
Cour divisionnaire (sur le fond)	53	36	17	14	0	11	3	39
Cour divisionnaire (suspension)	0	0	0	0	0	0	0	0
Cour d'appel de l'Ontario (autorisation d'interjeter appel)	7	5	2	1	0	1	0	6
Cour d'appel de l'Ontario (sur le fond)	2	2	0	2	2	0	0	0
Cour suprême du Canada (autorisation d'interjeter appel)	4	1	3	1	0	1	0	3
Cour suprême du Canada (sur le fond)	0	0	0	0	0	0	0	0

Figure 5

Examen de l'Ombudsman

Le Bureau de l'Ombudsman de l'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 2022 et 2023.

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 2022-2023.

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 l'adoption subséquente de la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux*, la Commission a reçu un nombre accru de demandes de documents décisionnels. La tâche d'examiner attentivement des dossiers entiers ainsi que chaque document nécessite beaucoup de temps et d'importantes ressources de la part de la Commission.

Au cours de l'exercice 2022-2023, la Commission a reçu et traité 44 requêtes d'accès à des documents dans un total de 58 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 quelques cas, les parties ont été notifiées et ont reçu des soumissions qui ont ensuite été également examinées. La Commission a rendu une décision dans une affaire qui a précisé la portée des documents décisionnels. Les demandes ont été traitées conformément à la politique de la Commission, à la *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux* et aux règles de procédure de la Commission, le cas échéant.

Aperçu de la charge de travail de la Commission

Requêtes reçues

La Commission a reçu **2 860** nouvelles demandes cette année, soit une augmentation de **18,5 % par rapport** à 2021-2022.

Il y avait 1 361 cas supplémentaires restants des années précédentes et 119 cas qui ont été rouverts*, ce qui a donné lieu à un nombre total de **4 340** dossiers qui ont été traités devant la Commission cette année. (Figures 6 et 7)

La majorité des dossiers déposés en 2022-2023 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 – 577 requêtes d'accréditation et 118 requêtes de révocation des droits de négociation;
2. Infractions à la *LRT* – art. 482;
3. Soumissions de griefs de l'industrie de la construction en vertu de la *Loi sur les relations de travail* – 607;
4. Appels des décisions des agents des normes d'emploi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* – 541;
5. Plaintes en vertu de l'article 50 -214 et appels des ordonnances de l'inspecteur/des requêtes de suspension en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* — 43

Parmi les nouvelles requêtes déposées en 2022-2023, 71 % étaient en vertu de la *Loi sur les relations de travail*, 19 % en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et 9 % en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

*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 6, la colonne « Total, fermés » reflète l'activité sur un dossier : un dossier peut avoir été fermé plus d'une fois. Dans la figure 8, 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.

Demandes traitées avec ou sans audience

Sur les 4 340 dossiers soumis à la Commission, 2 824 ont été réglés** (avec/sans audience), par exemple par une décision finale, une entente, un retrait ou un abandon, puis clôturés.

Par conséquent, 1 518 affaires ont été reportées en 2023-2024. Ce nombre comprend 238 affaires qui ont été ajournées sine die, il y a donc 1 280 dossiers actifs en suspens.

La Commission continue de travailler à l'atteinte de son objectif d'augmenter le pourcentage 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.

Les graphiques qui suivent fournissent plus de détails sur le traitement des dossiers par catégorie individuelle.

Délai de traitement des dossiers

La Commission continue d'analyser et de suivre les délais de traitement des dossiers.

En 2022-2023, 52,3 % des dossiers ont été réglés dans un délai d'environ 90 jours civils à compter de la réception de la requête et 67,1 % ont été réglés dans un délai de six mois (figure 30). Ce nombre peut être comparé à l'année précédente au cours de laquelle 49,4 % ont été éliminés dans un délai d'environ 90 jours et 64,6 % dans un délai de 6 mois. En 2020-2021, 50,4 % des dossiers ont été réglés dans un délai d'environ 90 jours.

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, 83 % des demandes d'accréditation et de révocation dans le secteur industriel ont été réglées dans les trois mois et 90 % dans les six mois et 60 % des cas de représailles en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ont été réglés dans les trois mois et près de 80 % dans les six mois. La Commission a entrepris une analyse plus approfondie des données à cet égard. (Voir les figures 31-37.)

Total, reçus, réglés et
en suspens (1/2)

	Total, reçus	Rouverts	En suspens au 1 ^{er} avril 2022	Nbre total de dossiers	Total, fermés	Admis/en partie	Requêtes rejetées	Dossiers clos	Réglés, retirés, abandonnés	Conseils adressés	Affectation de travail modifiée	Non traités	En suspens	Sine die	En suspens au 31 mars 2023	Total, en suspens + sine die
	2 860	119	1361	4340	2824	612	396	141	1563	6	1	7	98	238	1280	1518
Accréditation patronale (construction)	8	1	2	11	11	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accréditation patronale	577	28	237	842	559	372	78	4	95	1	0	0	9	10	273	283
Accréditation (construction - d'après l'adhésion)	304	13	150	467	290	213	17	1	52	0	0	0	7	5	172	177
Accréditation (construction - période ouverte)	27	0	17	44	31	13	15	0	2	0	0	0	1	0	13	13
Accréditation (construction)	24	4	23	51	22	10	7	1	3	0	0	0	1	1	28	29
Accréditation (secteur industriel)	222	11	47	280	216	136	39	2	38	1	0	0	0	4	60	64
Loi sur la négociation collective dans les collèges	1	0	2	3	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	2
Accréditation patronale	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Accréditation syndicale	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Violation de la Loi sur la négociation collective dans les collèges	0	0	1	1	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1
Griefs dans le secteur de la construction	607	41	239	887	558	87	19	14	368	0	0	1	69	144	185	329
Protection des étrangers dans le cadre de l'emploi	11	0	3	14	13	0	2	1	10	0	0	0	0	0	1	1
Normes d'emploi	541	10	223	774	536	28	48	55	392	0	0	5	8	4	234	238
Normes d'emploi - appels (directeur)	26	0	13	39	23	1	4	2	12	0	0	0	4	0	16	16
Normes d'emploi - appels (employé)	200	5	88	293	192	9	19	13	147	0	0	4	0	4	97	101
Normes d'emploi - appels (employeur)	315	5	120	440	320	17	25	40	233	0	0	1	4	0	120	120
Renvoi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Services essentiels	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Entente sur les services essentiels - ambulanciers	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Appels relatifs à la santé et à la sécurité	43	4	77	124	69	0	9	3	56	0	0	0	1	21	34	55
Appel d'un ordre rendu par un inspecteur	37	3	72	112	60	0	7	2	50	0	0	0	1	20	32	52
Suspension de l'application d'un ordre	6	1	5	12	9	0	2	1	6	0	0	0	0	1	2	3
Ordonnance provisoire	31	0	2	33	27	3	5	1	18	0	0	0	0	0	6	6
Conflit de compétence	49	1	46	96	33	2	2	7	21	0	1	0	0	10	53	63
Conflit de compétence (construction)	49	1	43	93	33	2	2	7	21	0	1	0	0	10	50	60
Conflit de compétence (secteur industriel)	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Renvois ministériels	1	0	7	8	5	0	0	0	2	3	0	0	0	0	3	3
Renvoi ministériel (général)	1	0	5	6	4	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Renvoi ministériel (LACTH)	0	0	2	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public	5	0	4	9	6	3	1	1	1	0	0	0	0	0	3	3
LRTTSP (unités de négociation/agents négociateurs)	115	10	125	250	113	21	11	2	79	0	0	0	0	8	129	137
Requêtes de vente d'entreprise et employeurs connexes	2	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Demandes de conseils scolaires																

Total, reçus, réglés et
en suspens (2/2)

	Total, reçus				Nbre total de dossiers				Total, fermés				Admis/en partie				Requêtes rejetées				Dossiers clos				Réglés, retirés, abandonnés				Conseils adressés				Affectation de travail non traitée				Non traités				En suspens				Sine die				En suspens au 31 mars 2016				Total, en suspens + sine die																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												

Figure 16

Requêtes reçues et traitées – comparaison sur 5 ans

Type de dossier	Exercices 2018-2019 à 2022-2023						Dossiers reçus, exercice financier						Dossiers clos, exercice financier					
	Total	2018-2019	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	Total	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	Total	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
	15 649	3 930	3 571	2 875	2 413	2 860	16 359	4 098	3 804	3 055	2 578	2 824	16 359	4 098	3 804	3 055	2 578	2 824
Accréditation patronale (construction)	23	7	2	–	6	8	30	8	5	2	4	11	30	8	5	2	4	11
Infraction à l'entente en vertu de l'article 105 ou 141 de la LFPO	2	1	–	–	–	1	2	1	–	–	–	1	2	1	–	–	–	1
Accréditation	2 810	641	617	498	477	577	2 995	768	674	537	457	559	2 995	768	674	537	457	559
Collèges, scrutin	4	1	–	–	3	–	5	–	1	–	3	1	5	–	1	–	3	1
Consentement à l'introduction de poursuites	4	1	1	–	–	2	5	1	1	1	–	2	5	1	1	1	–	2
Griefs dans le secteur de la construction	3 183	769	679	642	486	607	3 368	827	704	696	583	558	3 368	827	704	696	583	558
Obligation d'impartialité - choix des employés	17	6	5	2	2	2	15	3	7	2	1	2	15	3	7	2	1	2
Obligation d'impartialité - représentation	1 004	197	225	130	220	232	1 044	220	233	164	184	243	1 044	220	233	164	184	243
Expiration prématurée d'une convention collective	41	5	12	5	7	12	41	5	12	5	7	12	41	5	12	5	7	12
Statut d'employé	16	6	3	3	1	3	16	3	7	2	2	2	16	3	7	2	2	2
Normes d'emploi (appels)	3 961	1 189	1 067	706	458	541	4 187	1 170	1 168	789	524	536	4 187	1 170	1 168	789	524	536
Services essentiels - employés de la Couronne	0	–	–	–	–	–	4	4	–	–	–	–	4	4	–	–	–	–
Entente sur les services essentiels - ambulanciers	14	4	4	2	2	2	9	–	4	2	3	–	9	–	4	2	3	–
Inobservation d'un règlement	71	17	17	10	9	18	74	15	20	9	10	20	74	15	20	9	10	20
Défaut de fournir un état financier	10	2	3	2	1	2	11	1	2	3	3	2	11	1	2	3	3	2
Directive relative à la première entente	60	18	5	16	8	13	54	18	3	12	9	12	54	18	3	12	9	12
Travailleurs étrangers - appels	30	2	3	7	7	11	29	1	4	1	10	13	29	1	4	1	10	13
Santé et sécurité - appels	372	65	72	130	62	43	377	64	56	113	75	69	377	64	56	113	75	69
Santé et sécurité - renvoi par un inspecteur	47	18	14	3	3	9	49	18	14	5	3	9	49	18	14	5	3	9
Santé et sécurité - représailles	1 164	278	278	214	189	205	1 157	259	281	222	194	201	1 157	259	281	222	194	201
États financiers inadéquats	4	1	–	2	1	–	4	–	1	1	2	–	4	–	1	1	2	–
Ordonnance provisoire	127	34	16	27	19	31	124	34	16	26	21	27	124	34	16	26	21	27
Conflit de compétence	227	40	41	46	51	49	220	48	44	40	55	33	220	48	44	40	55	33
Dernières offres	47	15	8	8	8	8	51	19	5	7	12	8	51	19	5	7	12	8
Liste d'employés	53	53	–	–	–	–	63	63	–	–	–	–	63	63	–	–	–	–
Renvois ministériels	38	8	12	10	7	1	37	8	10	8	6	5	37	8	10	8	6	5
Ordre des métiers de l'Ontario	1	1	–	–	–	–	2	2	–	–	–	–	2	2	–	–	–	–
Projet d'entente	6	1	3	–	1	1	9	3	2	1	1	2	9	3	2	1	1	2
<i>Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public</i>	30	7	8	4	6	5	41	13	13	4	5	6	41	13	13	4	5	6
Dérégulation pour convictions religieuses	4	–	2	1	–	1	3	–	2	–	1	0	3	–	2	–	1	0
Représailles - <i>Charte des droits environnementaux</i>	4	1	1	–	1	1	4	1	1	–	1	1	4	1	1	–	1	1
Représailles - <i>Loi sur la protection de l'environnement</i>	1	–	–	–	1	–	1	–	–	–	1	–	1	–	–	–	1	–
Représailles - <i>Loi sur les foyers de soins de longue durée</i>	4	1	1	2	–	–	4	1	1	1	–	1	4	1	1	1	–	1
Représailles - <i>Loi sur les enquêtes publiques</i>	3	–	1	–	1	1	3	–	1	–	1	1	3	–	1	–	1	1
Représailles - <i>Loi sur la fonction publique de l'Ontario</i>	8	–	1	3	3	1	8	–	1	2	3	2	8	–	1	2	3	2
Représailles - <i>Loi de 2010 sur les maisons de retraite</i>	1	1	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–
Examen de la structure des unités de négociation	13	13	–	–	–	–	14	11	3	–	–	–	14	11	3	–	–	–
Droit d'accès	3	–	1	1	–	1	3	–	1	2	–	–	3	–	1	2	–	–
Vente d'une entreprise ou employeur lié à l'entreprise	549	130	96	115	93	115	557	130	111	115	88	113	557	130	111	115	88	113
<i>Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires</i>	7	–	3	2	–	2	6	–	3	1	1	1	6	–	3	1	1	1
Différend sectoriel (construction)	18	6	2	2	2	6	13	3	3	3	0	4	13	3	3	3	0	4
Syndicat qui succède à un autre	8	2	1	1	3	1	9	3	1	–	2	3	9	3	1	–	2	3
Révocation	455	88	111	67	71	118	460	79	114	74	73	120	460	79	114	74	73	120
Pratiques déloyales de travail	1 151	286	243	207	194	221	1 193	279	262	196	227	229	1 193	279	262	196	227	229
Lock-out illicite	5	1	–	1	2	1	6	1	1	1	–	3	6	1	1	1	–	3
Grève illicite	41	13	10	5	5	8	43	12	10	7	4	10	43	12	10	7	4	10
Violation de la <i>Loi sur la négociation collective dans les collèges</i>	8	1	3	1	3	–	8	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	2

Figure 7

Dossiers réglés sans audience finale

Description du type de dossier	Total, fermés	Réglés	% de dossiers réglés	Audience finale/consultation
	2 816	2 540	90,2 %	276
Accréditation patronale (construction)	11	10	90,9 %	1
Accréditation patronale	559	492	88,0 %	67
Accréditation (construction - d'après l'adhésion)	290	250	86,2 %	40
Accréditation (construction - période ouverte)	31	28	90,3 %	3
Accréditation (construction)	22	11	50,0 %	11
Accréditation (secteur industriel)	216	203	94,0 %	13
Loi sur la négociation collective dans les collèges	3	3	100,0 %	0
Collèges, scrutin	1	1	100,0 %	0
Violation de la Loi sur la négociation collective dans les collèges	2	2	100,0 %	0
Griefs dans le secteur de la construction	558	516	92,5 %	42
Protection des étrangers dans le cadre de l'emploi	13	11	84,6 %	2
Normes d'emploi	536	481	89,7 %	55
Appels (directeur)	23	17	73,9 %	6
Appels (employés)	192	173	90,1 %	19
Appels (employeur)	320	290	90,6 %	30
Renvoi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi	1	1	100,0 %	0
Appels et requêtes de suspension relatifs à la santé et la sécurité	69	65	94,2 %	4
Ordonnance provisoire	27	18	66,7 %	9
Conflit de compétence	33	23	69,7 %	10
Conflit de compétence (construction)	33	23	69,7 %	10
Renvois ministériels	5	2	40,0 %	3
Renvoi ministériel (général)	4	2	50,0 %	2
Renvoi ministériel (LACTH)	1	0	0,0 %	1
Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public	6	5	83,3 %	1
Vente d'une entreprise ou employeur lié à l'entreprise	113	95	84,1 %	18
Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires	1	0	0,0 %	1

Description du type de dossier	Total, fermés	Réglés	% de dossiers réglés	Audience finale/consultation
Révocation	120	116	96,7 %	4
Révocation (construction)	11	11	100,0 %	0
Révocation (construction - période ouverte)	31	31	100,0 %	0
Révocation (secteur industriel)	71	69	97,2 %	2
Révocation - autre (sans scrutin)	7	5	71,4 %	2
Pratiques déloyales de travail	507	469	92,5 %	38
Obligation d'impartialité - choix des employés	2	2	100,0 %	0
Obligation d'impartialité - représentation	243	230	94,7 %	13
Inobservation d'un règlement	20	19	95,0 %	1
Pratiques déloyales de travail	217	195	89,9 %	22
Pratiques déloyales de travail (mauvaise foi)	12	12	100,0 %	0
Lock-out illicite	3	3	100,0 %	0
Grève illicite	10	8	80,0 %	2
Représailles illégales	215	204	94,9 %	11
Santé et sécurité - renvoi par un inspecteur	9	9	100,0 %	0
Santé et sécurité - représailles	202	191	94,6 %	11
Représailles – Loi sur la fonction publique de l'Ontario	2	2	100,0 %	0
Représailles - Charte des droits environnementaux	1	1	100,0 %	0
Représailles - Loi sur les enquêtes publiques	1	1	100,0 %	0
Divers	40	30	75,0 %	10
Infraction à l'entente en vertu de l'article 105 ou 141 de la LFPO	1	1	100,0 %	0
Consentement à l'introduction de poursuites	2	2	100,0 %	0
Expiration prématurée d'une convention collective	12	12	100,0 %	0
Statut d'employé	2	2	100,0 %	0
Défaut de fournir un état financier	2	1	50,0 %	1
Ordonnance relative à une première convention collective	12	7	58,3 %	5
Projet d'entente	2	2	100,0 %	0
Différend sectoriel (construction)	4	0	0,0 %	4
Syndicat qui succède à un autre	3	3	100,0 %	0

Figure 8

Dossiers d'accréditation et de révocation des droits de négociation - demandes reçues

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 577 requêtes d'accréditation. Elles se répartissent comme suit : 304 demandes d'accréditation fondées sur les cartes d'adhésion du secteur de la construction (en hausse de 74 par rapport à 230 l'année précédente), 24 demandes d'accréditation de construction basées sur des votes (en hausse de 7 par rapport à l'année précédente) et 27 demandes déposées au cours de la période d'ouverture de la construction en avril 2022 (figures 6 et 9). Le total de 355 demandes d'accréditation de construction représente une augmentation de 34,5 % par rapport à 2021-2022. (Figure 10) Le nombre de requêtes d'accréditation reçues n'étant pas relatives à la construction était de 222, ce qui est presque identique à l'année précédente, qui était de 213. (Figure 11)

La Commission a reçu un total de 118 demandes de révocation du droit de négociation, dont 31 ont été déposées au cours du dernier mois de la période d'ouverture de la construction.

	Total, reçus	Rouverts	En suspens au 1 ^{er} avril 2022	Nombre total de dossiers	Total fermés	Admis/en partie	Requêtes rejetées	Dossiers clos	Réglés, retirés, abandonnés	En suspens	Sine die	En suspens au 31 mars 2023	Total, en suspens + sine die
Accréditation patronale	577	28	237	842	559	372	78	4	96	9	10	273	283
Accréditation (construction - d'après l'adhésion)	304	13	150	467	290	213	17	1	52	7	5	172	177
Accréditation (construction - période ouverte)	27	0	17	44	31	13	15	0	2	1	0	13	13
Accréditation (construction)	24	4	23	51	22	10	7	1	3	1	1	28	29
Accréditation (secteur industriel)	222	11	47	280	216	136	39	2	39	0	4	60	64
Révocation	118	0	20	138	120	36	48	17	16	3	1	17	18
Révocation (construction)	12	0	1	13	11	0	7	2	1	1	0	2	2
Révocation (construction - période ouverte)	31	0	5	36	31	14	8	1	7	1	0	5	5
Révocation (secteur industriel)	70	0	5	75	70	20	32	13	5	0	0	4	4
Employeur extérieur à l'industrie de la construction – révocation	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Révocation - autre (sans scrutin)	5	0	8	13	7	2	1	1	3	0	1	5	6

Figure 9

Demandes d'accréditation reçues - construction (par exercice)

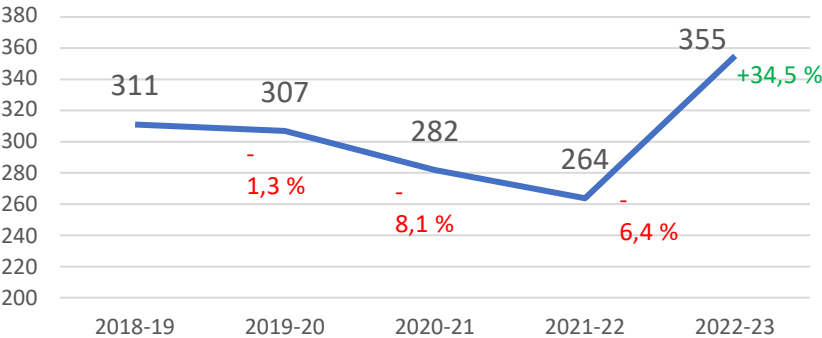


Figure 10

Demandes d'accréditation reçues -secteur industriel (par exercice)

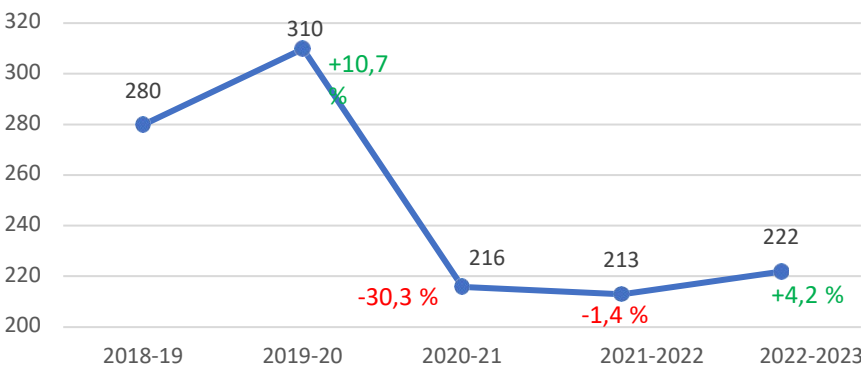


Figure 11

Dossiers d'accréditation et de révocation des droits de négociation - activité de scrutin

En 2022-2023, la Commission a détenu un total de 302 scrutins dans les requêtes d'accréditation et de révocation et de déplacement, soit 34 de plus qu'en 2021-2022. Tous les scrutins de représentation ont eu lieu par voie électronique à la suite de la pandémie, à l'exception d'un scrutin de déplacement. Les médiateurs de la Commission et les responsables des scrutins sont formés pour assurer le service d'assistance requis pour les scrutins électroniques. Au total, 15 689 bulletins de vote ont été déposés lors de ces scrutins d'accréditation, de déplacement et de révocation, dont 13 208 par voie électronique. Dans l'ensemble, le taux de participation moyen était de 91,3 % dans les dossiers électroniques, ce qui est légèrement supérieur à l'année précédente.

Près de 94 % de tous les scrutins d'accréditation n'étant pas relatifs à la construction ont eu lieu dans les sept jours et 93,5 % des requêtes de révocation n'étant pas relatives à la construction ont eu lieu dans les sept jours de la requête. (Figure 12)

Nombre de jours	Accréditation patronale						Révocation					
	Total		Industrie		Construction		Total		Industrie		Construction	
	Dossiers	% de	Dossiers	% de	Dossiers	% de	Dossiers	% de	Dossiers	% de	Dossiers	% de
	263		212		51		85		46		39	
< 5	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
5	116	44,1 %	115	54,2 %	1	2,0 %	31	36,5 %	28	60,9 %	3	7,7 %
6	79	74,1 %	71	87,7 %	8	17,6 %	25	65,9 %	12	87,0 %	13	41,0 %
7	28	84,8 %	13	93,9 %	15	47,1 %	13	81,2 %	3	93,5 %	10	66,7 %
8	27	95,1 %	7	97,2 %	20	86,3 %	10	92,9 %	1	95,7 %	9	89,7 %
9	2	95,8 %	1	97,6 %	1	88,2 %	2	95,3 %	0	95,7 %	2	94,9 %
10	0	95,8 %	0	97,6 %	0	88,2 %	1	96,5 %	0	95,7 %	1	97,4 %
11-15	3	97,0 %	2	98,6 %	1	90,2 %	2	98,8 %	1	97,8 %	1	100,0 %
16-20	1	97,3 %	1	99,1 %	0	90,2 %	0	98,8 %	0	97,8 %	0	100,0 %
21 et plus	7	100,0 %	2	100,0 %	5	100,0 %	1	100,0 %	1	100,0 %	0	100,0 %

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 d'accréditation et de révocation non liés au secteur de 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.

Figure 12

Analyse des votes - dossiers clos d'accréditation et de révocation des droits de négociation

Parmi les dossiers traités en 2022-2023, la majorité des requêtes d'accréditation ont abouti. Trente-six requêtes de révocation ont été acceptées et 48 ont été rejetées. (Figure 6)

Dans les requêtes d'accréditation et de révocation qui ont été traitées en 2022-2023, le taux de participation global était de 85,2 % pour les requêtes d'accréditation et de 81,2 % pour les requêtes de révocation. (Figure 13).

Sur les 481 cas dans lesquels des certificats ont été délivrés, 353 unités de négociation étaient composées de 2 à 9 employés (dont 311 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 14).

Type de dossier	Votes	Employés sur la liste de l'employeur	Votes exprimés	Taux de participation (%)
Total des votes d'accréditation	157	7 221	6 155	85,2 %
Construction	7	58	53	91,4 %
Industrie	150	7 163	6 102	85,2 %
Total des votes de révocation	35	799	649	81,2 %
Construction	12	68	59	86,8 %
Industrie	23	731	590	80,7 %
Total des votes de déplacement	34	6 863	5 098	74,3 %
Construction	17	182	152	83,5 %
Industrie	17	6 681	4 946	74,0 %

Figure 13

Employés	Total		Construction		Industrie	
	Dossiers	Employés	Dossiers	Employés	Dossier	Employés
Total :	481	6 365	360	1 512	121	4 853
2-9	353	1 006	311	806	42	200
10-19	56	607	38	348	18	259
20-39	32	917	8	216	24	701
40-99	27	1 575	3	142	24	1 433
100-199	9	1 093	—	—	9	1 093
200-499	4	1 167	—	—	4	1 167
500 +	—	—	—	—	—	—

Figure 14

Demandes d'accréditation - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

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 15).

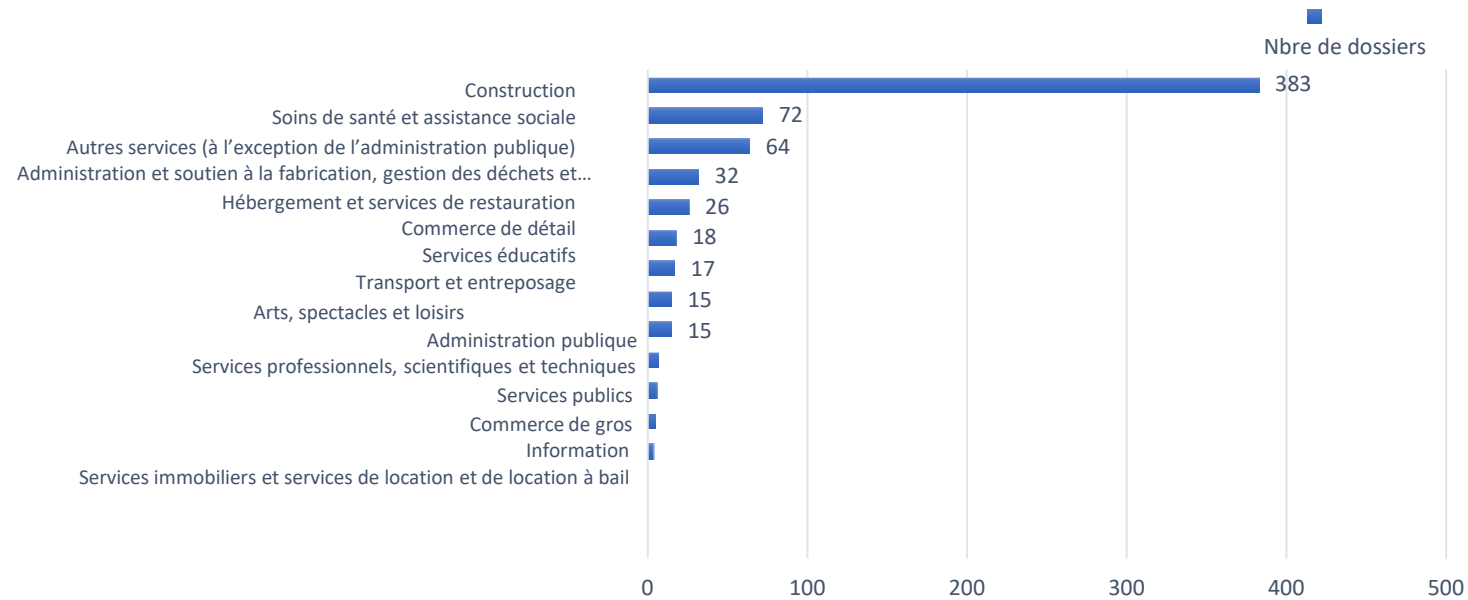


Figure 15

Infractions à la *Loi sur les relations de travail*

Plaintes alléguant une infraction à l'article 96 de la *Loi sur les relations de travail*

En 2022-2023, la Commission a reçu 482 plaintes de pratiques de travail déloyales en vertu de la *LRT*, soit une augmentation de 11,6 % par rapport à l'année précédente. Dans les plaintes contre les employeurs, les principales allégations peuvent inclure le licenciement illégal ou la discrimination à l'égard des employés pour activité syndicale en violation des articles 70 et 72 de la *Loi*, les changements illégaux dans les salaires et les conditions de travail en violation de l'article 86 et le défaut de négociier de bonne foi en vertu de l'article 17. Ces allégations sont souvent faites dans le cadre de requêtes d'accréditation. Sur 507 dossiers fermés de manière définitive, 92,5 % ont été réglés sans audience finale (figure 8).

Obligation d'impartialité - choix des employés ou représentation

Les plaintes contre des syndicats pour manquement à l'obligation de représentation équitable ou de choix (art. 74 et 75 *LRA*) étaient au nombre de 234, soit 12 de plus que l'année précédente. Sur 243 dossiers individuels clos d'obligation d'impartialité en matière de représentation, près de 94,7 % ont été réglés sans audience finale et seulement 13 demandes d'obligation d'impartialité en matière de représentation ont donné lieu à une consultation finale (figure 8).

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

En 2022-2023, la Commission a reçu 8 requêtes visant à obtenir une déclaration en vertu de l'article 100 concernant une grève illégale présumée d'employés et 1 requête visant à obtenir une déclaration en vertu de l'article 101 concernant un lock-out illégal présumé d'un employeur.

	Total, reçus	Rouverts	En suspens au 1 ^{er} avril 2022	Nbre total de dossiers	Total, fermés	Admis/en partie	Requêtes rejetées	Dossiers clos	Réglés, retirés, abandonnés	Non traités	En suspens	Sine die	En suspens au 31 mars 2023	Total, en suspens + sine die
Pratiques déloyales de travail	482	16	287	785	507	19	136	19	324	0	9	26	252	278
Obligation d'impartialité - choix des employés	2	0	3	5	2	0	2	0	0	0	0	0	3	3
Obligation d'impartialité - représentation	232	4	102	338	243	1	109	14	119	0	0	12	83	95
Inobservation d'un règlement	18	0	10	28	20	0	3	0	17	0	0	0	8	8
Pratiques déloyales de travail	204	10	166	380	217	16	19	4	170	0	8	11	152	163
Pratiques déloyales de travail (mauvaise foi)	17	0	3	20	12	1	1	0	9	0	1	2	6	8
Lock-out illicite	1	0	2	3	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Grève illicite	8	2	1	11	10	1	2	1	6	0	0	1	0	1

Figure 16

Requêtes déposées en matière de pratiques déloyales de travail (par exercice financier)

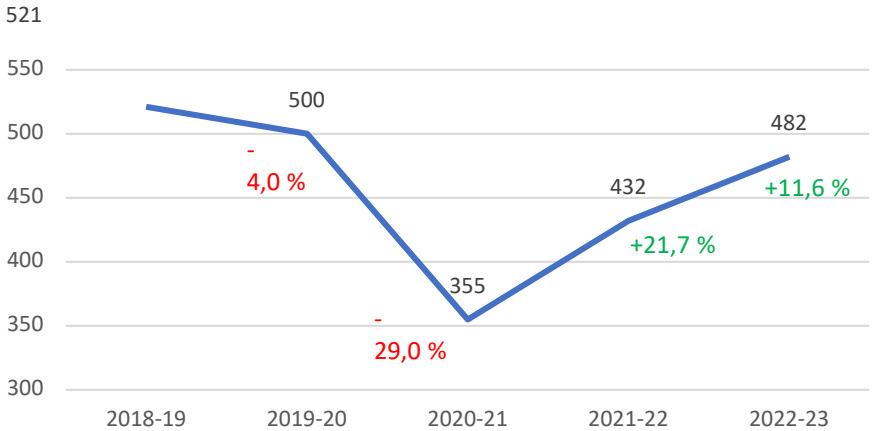


Figure 17

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*. Les principales questions soulevées dans ces griefs sont l'omission présumée des employeurs de verser les cotisations requises aux fonds de santé et de bien-être, de retraite et de vacances, l'omission de déduire les cotisations syndicales et la violation présumée des dispositions de la convention collective en matière de sous-traitance et d'embauche.

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 2022-2023, la Commission a reçu 607 dossiers en vertu de cet article (figure 6), ce qui est à nouveau inférieur à l'année précédente. (Figure 18). Sur les 558 dossiers de griefs fermés, 92,5 % ont été réglés sans audience finale. (Figure 8).

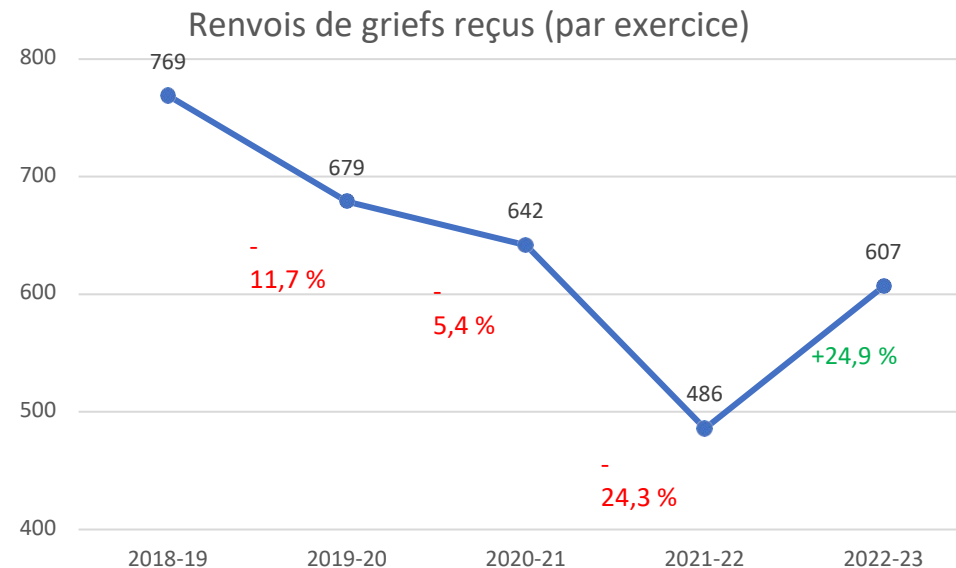


Figure 18

Vente d'une entreprise ou employeur lié à l'entreprise

La Commission a reçu 115 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 le même que celui reçu en 2020-2021 et en augmentation de 23,7 % par rapport à 2021-2022. (Figure 19)

Ventes d'entreprises et employeurs connexes (par exercice financier)

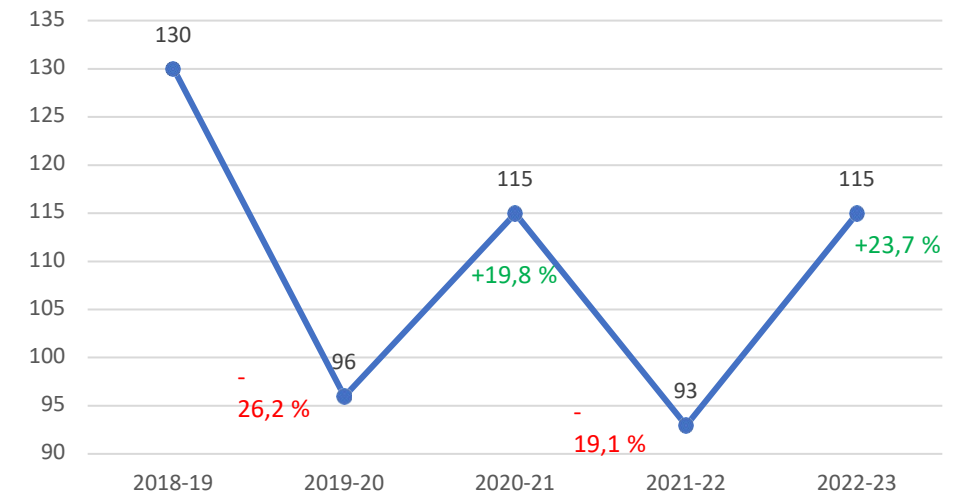


Figure 19

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 représsailles, les questions de licenciement et les indemnités de départ.

La Commission a reçu 541 dossiers en 2022-2023, soit 35,1 % de moins qu'en 2021-2022. Sur les 536 dossiers clos, 89,7 % ont été résolus sans audience et 55 cas ont fait l'objet d'une audience finale (figures 6 et 8). L'employeur a déposé 58 % des appels reçus. (Figure 21)

	Total, reçus	Ouverts	En suspens au 1 ^{er} avril 2022	Nombre total de dossiers	Total, fermés	Admis/en partie	Requêtes rejetées	Dossiers clos	Réglés, retirés, abandonnés	Conseils adressés	Non traités	Sine die	En suspens au 31 mars 2023	Total, en suspens + sine die
Normes d'emploi	541	10	223	774	536	28	48	55	392	5	8	4	234	238
Appels (directeur)	26	0	13	39	23	1	4	2	12	0	4	0	16	16
Appels (employés)	200	5	88	293	192	9	19	13	147	4	0	4	97	101
Appels (employeur)	315	5	120	440	320	17	25	40	233	1	4	0	120	120
Renvoi en vertu de la <i>Loi sur les normes</i>	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1

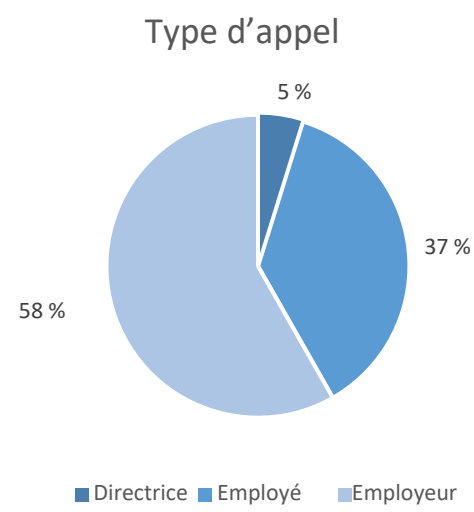


Figure 21

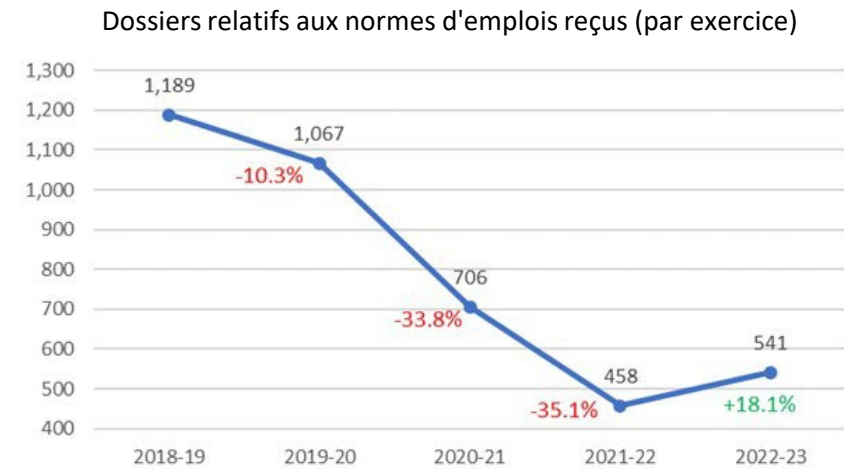


Figure 22

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 l'Immigration, 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 43 recours déposés en 2022-2023 (y compris les requêtes de suspension). Sur les 69 dossiers individuels fermés, 94,2 % ont été réglés avant une audience finale (figure 8).

	Total, reçus		En suspens au 1 ^{er} avril 2022		Nbre total de dossiers				Réglés, retirés, abandonnés		En suspens au 31 mars 2023	
	Total, reçus	Ouverts			Total, fermés	Admis/en partie	Requêtes rejetées	Dossiers clos	Sine die		Total, en suspens	+ sine die
Appels en matière de santé et de sécurité	43	4	77	124	68	0	9	3	56	21	34	55
Appel d'un ordre rendu par un inspecteur	37	3	72	112	59	0	7	2	50	20	32	52
Suspension de l'ordonnance	6	1	5	12	9	0	2	1	6	1	2	3

Figure 23

Appels en matière de santé et de sécurité (par exercice)

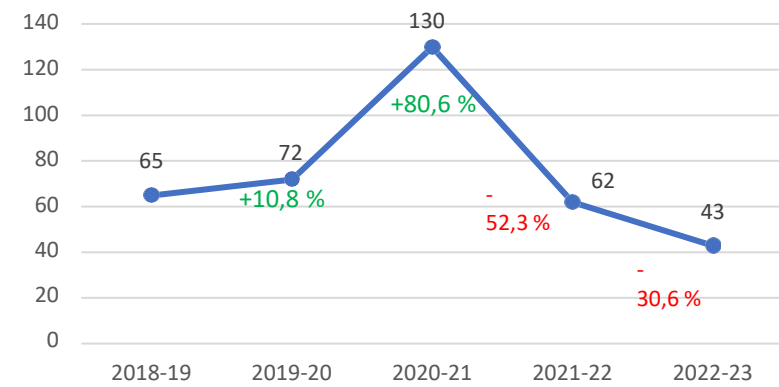


Figure 24

Représailles illégales

En 2022-2023, la Commission a reçu 214 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. Neuf des requêtes déposées en 2022-2023 ont été renvoyées par des inspecteurs de la santé et de la sécurité (figure 25). Sur les 215 dossiers individuels de représailles illégales fermés, 204 dossiers (94,9 %) ont été réglés sans audience finale. (Figure 8).

	Total, reçus	Rouverts	En suspens au 1 ^{er} avril 2022		Nbre total de dossiers		Total, fermés	Admis/en partie	Requêtes rejetées	Dossiers clos	Réglés, retirés, abandonnés	Conseils adressés	En suspens	Sine die	En suspens au 31 mars 2023	Total, en suspens + sine die
Représailles illégales	217	6	71	294	215	3	30	16	166	0	0	9	69	78		
Santé et sécurité - renvoi par un inspecteur	9	0	1	10	9	0	0	0	9	0	0	0	1	1		
Santé et sécurité - représailles	205	6	68	278	201	3	27	14	157	0	0	9	68	77		
Représailles - <i>Loi sur les foyers de soins de longue durée</i>	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
Représailles - <i>Loi sur la fonction publique de l'Ontario</i>	1	0	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0		
Représailles - <i>Charte des droits environnementaux</i>	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Représailles - <i>Loi sur la protection de l'environnement</i>	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
Représailles - <i>Loi sur les enquêtes publiques</i>	1	0	0	1												

Figure 25

Plaintes pour représailles reçues en matière de santé et de sécurité (par exercice)

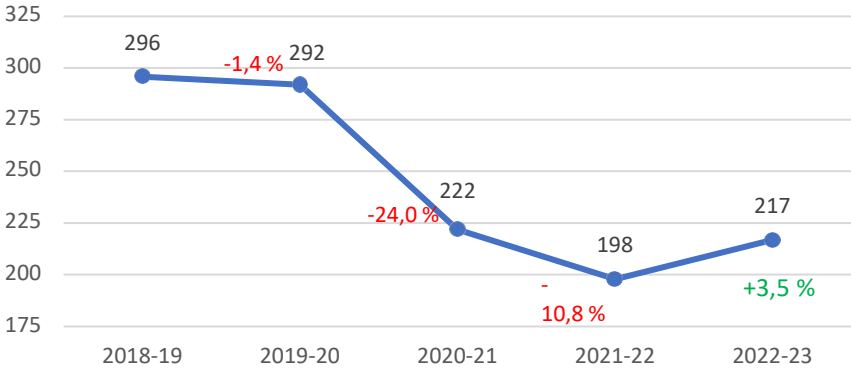


Figure 26

Autres requêtes

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 2022-2023, la Commission a reçu 31 requêtes d’ordonnances provisoires, et deux étaient en suspens depuis l’année précédente. Il s’agit d’une augmentation significative par rapport à 2021-2022, où 19 dossiers avaient été déposés. (Figures 6 et 7)

Conflits de compétence

La Commission a été saisie de 49 requêtes en vertu de l’article 99 de la Loi concernant la compétence en matière de travail syndical. (Figure 6)

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*.

Loi de 2008 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 *LRT*.

La Commission n’a reçu aucune requête d’accréditation en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* en 2022-2023. L’une d’entre elles est en suspens au 31 mars 2023.

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 (paragraphe 17(1)) doivent être menés sous la supervision de la Commission.

En 2022-2023, la Commission a supervisé un vote de ratification en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* et aucune plainte de pratique de travail déloyale n’a été déposée.

Type de	Employés inscrits sur la liste de	Votes l’offre finale (%)	Taux de participation (%) Contre l’offre finale (%)	En faveur de
Ratification	1	9 916	6 063	61,1 % 62,2 % 37,8 %

Figure 27

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 a reçu deux requêtes en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* en 2022-2023.

Autres requêtes

Scrutins sur la dernière offre

En vertu du paragraphe 42(1) de la *Loi sur les relations de travail*, le ministre du Travail, de l’Immigration, 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 assignés par le greffier à la tenue de ces scrutins en raison de leur expertise et de leur expérience dans la tenue de scrutins de représentation en vertu de la Loi.

La Commission a reçu huit requêtes au cours de l’exercice financier, dont deux ont été retirées sans qu’un scrutin ait été tenu. Cinq des scrutins ont eu lieu par voie électronique et un en personne. Au cours des six scrutins, le taux de participation a été de 75,6 %. Le taux de participation moyen aux cinq scrutins électroniques était de 85,4 %, ce qui est nettement supérieur au taux de participation de 74 % pour le seul scrutin en personne.

Les employés ont voté pour le rejet de la convention collective dans quatre dossiers, et ont voté en faveur de la convention collective dans deux dossiers.

Type de dossier	Scrutins	Employés sur la liste de l’employeur	Votes exprimés	Taux de participation (%)	En faveur de l’offre finale (%)	Contre l’offre finale (%)
Dernières offres	6	3 688	2 789	75,6 %	21,4 %	53,3 %

Figure 28

Déclaration du syndicat successeur

Une requête de déclaration du syndicat successeur a été reçue en 2022-2023.

Expiration prématurée d’une convention collective

Douze requêtes ont été reçues au titre du paragraphe 58(3) de la *Loi sur les relations de travail*, visant à obtenir une expiration prématurée des conventions collectives en 2022-2023. Il s’agit de requêtes conjointes des employeurs et des syndicats et elles sont faites sur consentement.

Renvoi sur le statut d’employé

La Commission a reçu trois requêtes en vertu du paragraphe 114(2) de la Loi, visant à obtenir une décision sur le statut de particuliers à titre d’employés en vertu de la Loi.

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

En 2022-2023, la Commission a reçu un nouveau cas renvoyé par le ministre en vertu de l’article 115 de la *LRT* pour avis ou questions concernant le pouvoir du ministre de nommer un agent de conciliation en vertu de l’article 18 de la *LRT*. La Commission n’a reçu aucun renvoi ministériel en vertu des articles 48 ou 49 de la *LRT* pour obtenir le pouvoir de nommer un arbitre, ou en vertu du paragraphe 3(2) de la *Loi sur l’arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*.

Arbitrage de la première convention

En 2022-2023, la Commission a reçu 13 requêtes d’instructions pour régler les premières conventions par arbitrage. (Figure 6)

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

En 2022-2023, 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 5 nouvelles requêtes. Un scrutin a été organisé dans le cadre de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* en 2022-2023 avec un taux de participation de 82,3 %.

Type de dossier	Votes	Employés sur la liste de l’employeur	Votes exprimés	Taux de participation (%)
Scrutins en application de la LRTTSP	1	598	492	82,3 %

Figure 29

Délais de traitement des requêtes, par type de dossiers majeurs

	Tous les dossiers		Accréditation patronale		Contravention		Santé et sécurité		Normes d'emploi		Construction Griefs de l'industrie		Vente d'une entreprise		Révocation		Tous les autres dossiers	
Temps néces. jours civils)	% cumulé		% cumulé		% cumulé		% cumulé		% cumulé		% cumulé		% cumulé		% cumulé		% cumulé	
	Fermetures		Fermetures		Fermetures		Fermetures		Fermetures		Fermetures		Fermetures		Fermetures		Fermetures	
Total	2791		559		511		274		511		603		112		120		101	
0-7	153	5,5	33	5,9	15	2,9	1	0,4	4	0,8	46	7,6	3	2,7	40	33,3	11	10,9
8-14	222	13,4	91	22,2	13	5,5	4	1,8	0	0,8	94	23,2	1	3,6	6	38,3	13	23,8
15-21	197	20,5	101	40,3	24	10,2	7	4,4	6	2,0	31	28,4	4	7,1	10	46,7	14	37,6
22-28	124	24,9	39	47,2	19	13,9	16	10,2	7	3,3	27	32,8	4	10,7	6	51,7	6	43,6
29-35	126	29,5	43	54,9	14	16,6	15	15,7	20	7,2	18	35,8	1	11,6	9	59,2	6	49,5
36-42	110	33,4	18	58,1	19	20,4	24	24,5	22	11,5	20	39,1	2	13,4	2	60,8	3	52,5
43-49	105	37,2	8	59,6	21	24,5	26	33,9	21	15,7	15	41,6	2	15,2	10	69,2	2	54,5
50-56	94	40,5	13	61,9	15	27,4	15	39,4	25	20,5	13	43,8	3	17,9	5	73,3	5	59,4
57-63	64	42,8	9	63,5	21	31,5	13	44,2	4	21,3	12	45,8	1	18,8	3	75,8	1	60,4
64-70	68	45,3	9	65,1	14	34,2	5	46,0	27	26,6	6	46,8	1	19,6	3	78,3	3	63,4
71-77	72	47,8	2	65,5	7	35,6	15	51,5	35	33,5	7	47,9	2	21,4	0	78,3	4	67,3
78-84	63	50,1	4	66,2	30	41,5	6	53,6	12	35,8	7	49,1	1	22,3	3	80,8	0	67,3
85-91	63	52,3	5	67,1	17	44,8	4	55,1	25	40,7	8	50,4	1	23,2	2	82,5	1	68,3
92-98	49	54,1	5	68,0	13	47,4	4	56,6	13	43,2	7	51,6	2	25,0	1	83,3	4	72,3
99-105	38	55,5	7	69,2	12	49,7	4	58,0	11	45,4	3	52,1	0	25,0	0	83,3	1	73,3
106-126	100	59,0	13	71,6	17	53,0	10	61,7	35	52,3	16	54,7	5	29,5	2	85,0	2	75,2
127-147	91	62,3	12	73,7	23	57,5	4	63,1	26	57,3	17	57,5	7	35,7	2	86,7	0	75,2
148-168	85	65,4	7	75,0	22	61,8	11	67,2	29	63,0	7	58,7	3	38,4	2	88,3	4	79,2
169-183	48	67,1	6	76,0	16	65,0	2	67,9	16	66,1	7	59,9	1	39,3	0	88,3	0	79,2
183 et plus	919	100,0	134	100,0	179	100,0	88	100,0	173	100,0	242	100,0	68	100,0	14	100,0	21	100,0

Figure 30

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

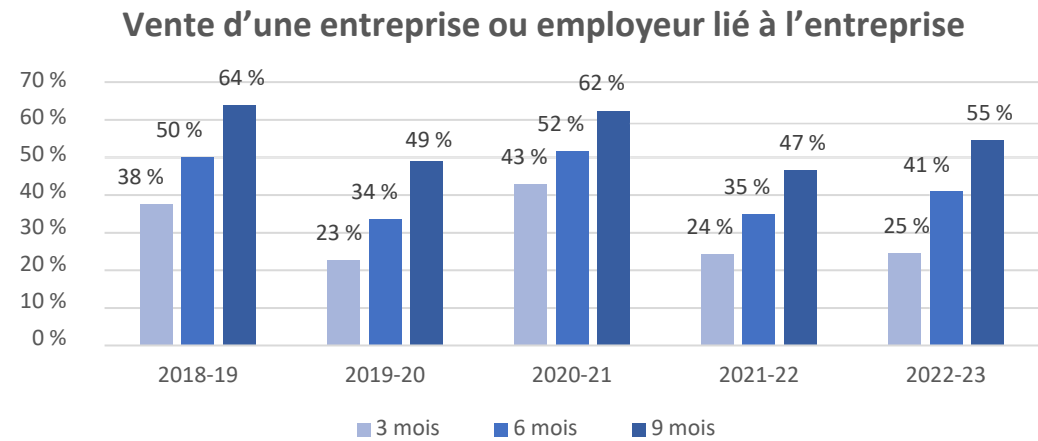


Figure 31

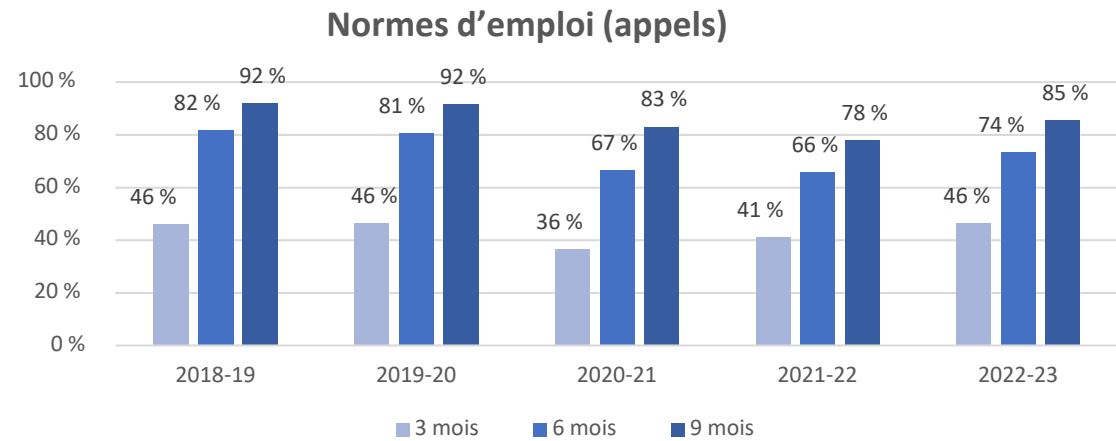


Figure 32

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

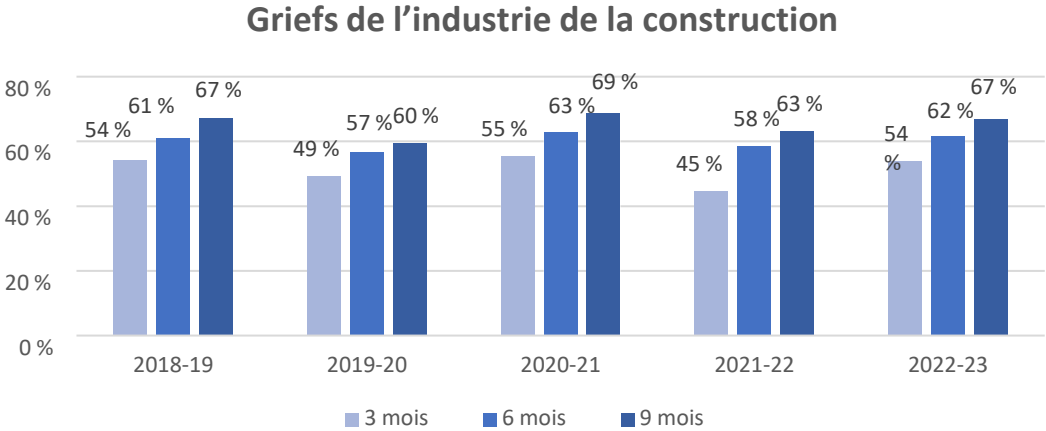


Figure 33

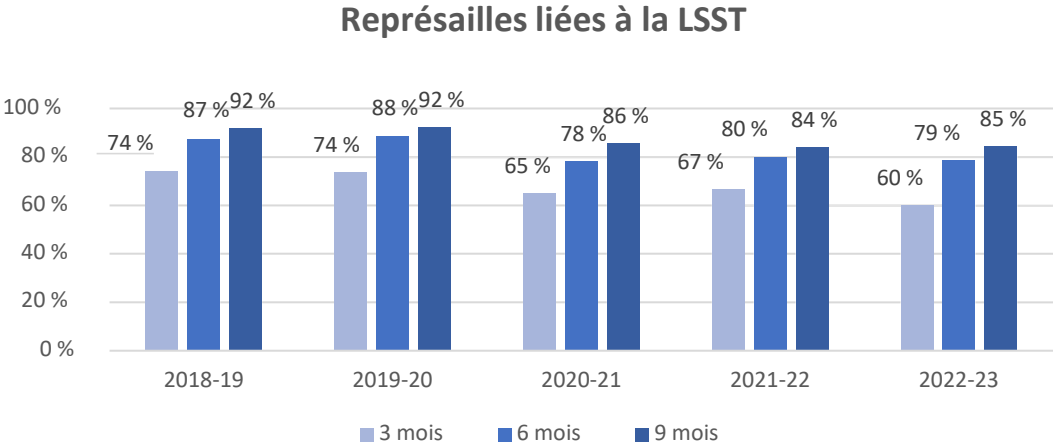


Figure 34

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

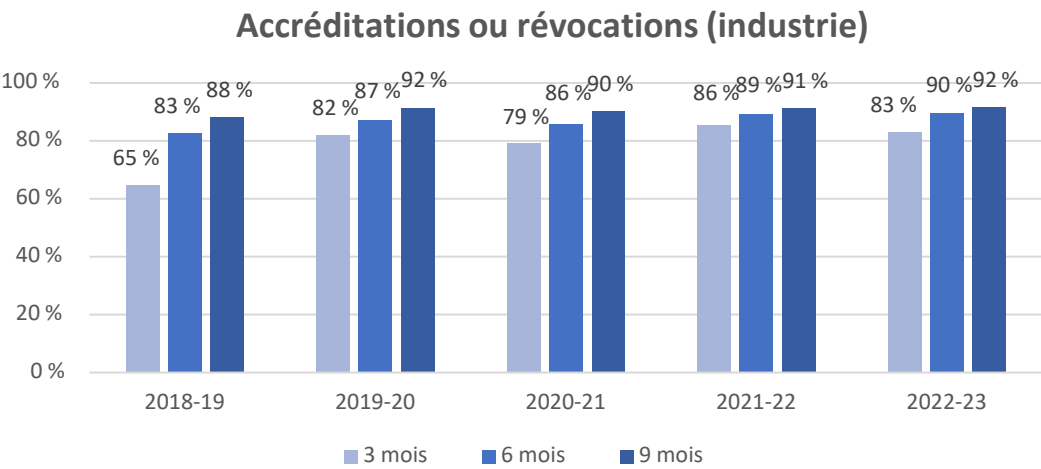


Figure 35

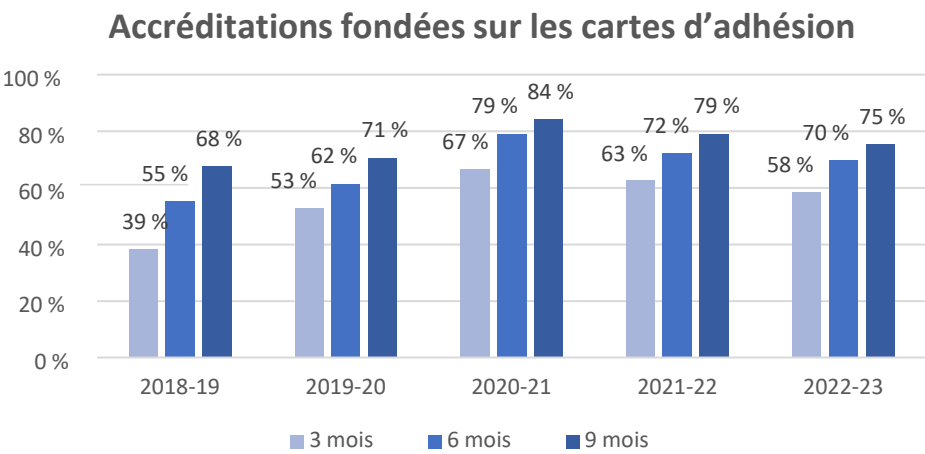


Figure 36

*Fondé sur 289 requêtes

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

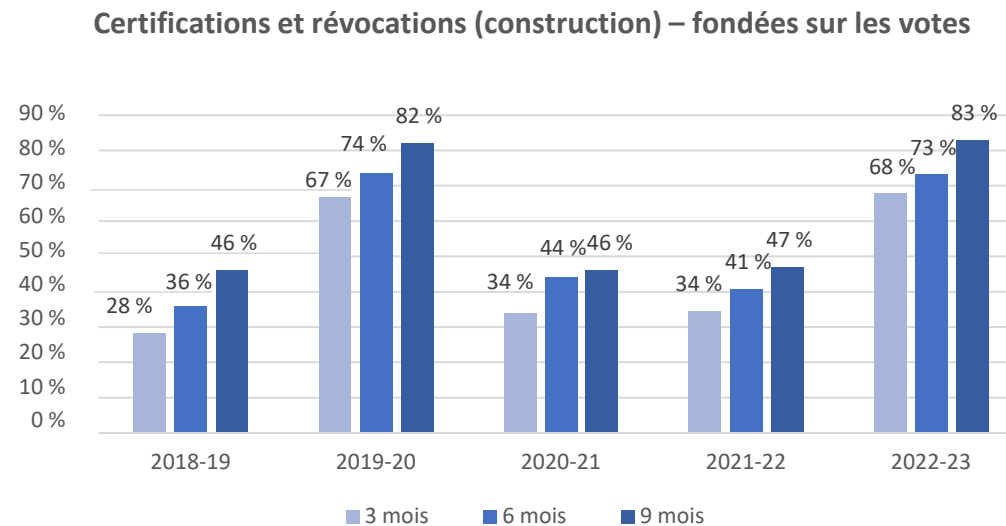


Figure 37

*Fondé sur 93 requêtes Comme les requêtes d'accréditation dans l'industrie de la construction sont principalement fondées sur les cartes d'adhésion, 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.

Activités 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. En 2022-2023, 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 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 comprendre les suivants :

- 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 intervenants à communiquer facilement avec la Commission d'une manière accessible en français ou en anglais, de la réception à l'arbitrage, continue d'être une priorité.

Principales décisions du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Pratiques déloyales de travail – COVID-19 - Entrave au syndicat – Intimidation et coercition Le syndicat a déposé une plainte pour pratiques déloyales de travail alléguant des violations des articles 70 et 76 de la *Loi sur les relations de travail* (la « Loi ») - L'employeur a mis en œuvre une politique d'exclusion des visiteurs des foyers de soins de longue durée et des maisons de retraite en raison de la COVID-19, y compris les représentants syndicaux, conformément à la Directive n° 3 délivrée par le médecin-hygiéniste en chef de l'Ontario – La clause de la convention collective autorisait un accès raisonnable aux fins de réunions avec les membres ou de services - La politique a varié au fil du temps à savoir si, ou combien, de visiteurs étaient autorisés à visiter les résidents, mais toujours à condition que les représentants syndicaux ne soient pas autorisés à y accéder, sauf qu'ils étaient autorisés à avoir accès à un moment donné pour tenir des réunions de ratification en personne - Le syndicat a soutenu qu'il n'y avait aucune raison de refuser l'accès au syndicat lorsque les résidents étaient autorisés à recevoir des visites de visiteurs, que des membres étaient sur les lieux et que les résidents quittaient également les installations pour des sorties – L'employeur a soutenu que la santé et la sécurité des résidents étaient la principale préoccupation et que le syndicat n'avait jamais eu un accès sans entrave à ses propriétés – Commission a noté que la Directive n° 3, au moment du différend entre le syndicat et l'employeur, permettait aux « visiteurs généraux » d'accéder aux lieux et que l'employeur avait permis aux représentants syndicaux d'y assister aux fins d'un vote de ratification – Le refus général d'envisager l'accès aux lieux pour les représentants syndicaux à d'autres fins, tout en permettant l'accès pour les votes de ratification, indiquait que l'employeur avait une autre motivation pour refuser l'accès – Aucune explication n'a été fournie – L'employeur a entravé l'administration et la représentation du syndicat contrairement à la *Loi* – L'accès par vidéoconférence n'est pas un substitut acceptable – La présence sur place des représentants syndicaux est essentielle à une représentation efficace – Le principe de précaution ne justifiait pas non plus l'exclusion générale compte tenu des activités à l'intérieur et à l'extérieur de la propriété qui étaient autorisées par l'employeur – Aucune intimidation ou coercition trouvée – Requête accueillie.

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 1 CANADA, RE CHARTWELL RETIREMENT RESIDENCE (VARIOUS LOCATIONS); n° de dossier de la CRTO : 1237-21-U; 13 avril 2022 (2022 CanLII 31736)

Santé et sécurité au travail – COVID-19 - Appel du refus de l'inspecteur de rendre une ordonnance – L'employé a affirmé que la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur contrevenait au paragraphe 63(2) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la *Loi*) en obligeant les travailleurs à divulguer leur statut vaccinal sans leur consentement – L'inspecteur a refusé de rendre une ordonnance, et l'appel a été déposé – La politique exigeait que les employés soient vaccinés contre la COVID-19 avant une certaine date ainsi que la divulgation de leur statut vaccinal à l'employeur – La politique de vaccination contenait des exemptions pour mesures d'adaptation en matière de droits de la personne – Le paragraphe 63(2) de la *Loi* interdisait aux employeurs d'accéder aux dossiers de santé, sauf sur ordonnance d'une cour ou d'un tribunal, ou de se conformer à une autre loi – Le règlement pris en vertu de la *Loi de 2020 sur la réouverture de l'Ontario (mesures adaptables en réponse à la COVID-19)* exigeait que l'employeur agisse conformément aux conseils reçus du médecin hygiéniste en chef ou local – Le médecin hygiéniste local avait émis des recommandations applicables à l'employeur, notamment que les politiques de vaccination comprennent l'obligation pour les employés de présenter une preuve du statut vaccinal – Le respect des recommandations était volontaire – Commission a souligné que la portée de l'appel n'incluait pas l'évaluation de la politique de vaccination ou de ses conséquences, mais était strictement liée à l'interprétation et à l'application du paragraphe 63(2) de la *Loi* – Aucune violation puisque l'employeur n'a pas cherché à avoir accès au dossier médical de l'employée sans son consentement – La Commission a également conclu que l'accès était autorisé par la loi – La loi n'interdisait pas à l'employeur de demander le statut vaccinal, mais interdisait plutôt à l'employeur de chercher à avoir accès par d'autres moyens sans le consentement de l'employé – Appel rejeté.

HEATHER WONG, RE TORONTO PUBLIC LIBRARY, RE A DIRECTOR UNDER THE *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT*, RE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES; n° de dossier de la CRTO : 1535-21-HS; Date : 21 avril 2022 (2022 CanLII 34027)

Principales décisions du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (suite)

Pratiques déloyales de travail – Négociation de mauvaise foi – Secteur de l'éducation – L'ETFO a affirmé que la Couronne et l'OPSBA n'avaient pas divulgué lors de la négociation leur intention de révoquer le Règl. de l'Ont. 274/12 (le Règl. 274), en ce qui concerne les pratiques d'embauche, et que cela constituait une négociation de mauvaise foi - Le Règl. 274 a établi un mécanisme basé sur l'ancienneté et les compétences pour l'embauche d'enseignants occasionnels et permanents à long terme – Lettre d'entente faisant partie de la convention collective, à condition que l'embauche d'enseignants permanents et occasionnels à long terme soit effectuée conformément au Règl. 274, et ne faisait référence qu'au Règl. 274 dans la convention collective – La Couronne et l'OPSBA ont proposé de supprimer la lettre d'entente – Le négociateur syndical principal a demandé si la Couronne avait l'intention de révoquer le Règl. 274, ce à quoi la réponse était « pas pour le moment » – L'ETFO a proposé d'incorporer le libellé du Règl. 274 directement dans la convention collective – La Couronne a ensuite proposé des modifications au Règl. 274 au cours de la négociation, qui étaient inacceptables pour l'ETFO – Les négociations ont finalement abouti à ce que l'ETFO retire ses propositions et que les parties acceptent de supprimer la lettre d'entente de la convention collective – La Couronne a alors proposé une lettre d'accompagnement qui a confirmé explicitement que les parties ne pouvaient pas parvenir à un accord sur le Règl. 274, mais que cela ne diminuait pas le droit de la Couronne de modifier ou de révoquer le Règl. 274 – Plusieurs ébauches de lettre d'accompagnement ont suivi – Les parties ont finalement convenu d'une lettre indiquant que la Couronne conservait l'autorité réglementaire et que le Règl. 274 n'était pas inclus dans les « éléments du statu quo » dans le protocole de règlement d'une convention collective – Le protocole ne comprenait aucune référence au Règl. 274 – Plusieurs mois plus tard, après la ratification des conditions centrales, le Règl. 274 a été révoqué – L'ETFO a fait valoir que la conduite de la Couronne l'avait amenée à croire que, même si le Règl. 274 pouvait être modifié, il ne serait pas révoqué, enfreignant ainsi l'article 32 de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (la Loi) qui imposait à la Couronne l'obligation de négocier de bonne foi – La Couronne a fait valoir que le contenu de ses propositions et la conclusion de la négociation centrale indiquaient clairement qu'il n'y avait aucune garantie de survie du Règl. 274 – L'OPSBA a fait valoir que la Couronne et l'OPSBA avaient clairement indiqué son objectif de faire en sorte que le régime fondé sur l'ancienneté du Règl. 274 cède la place à des considérations de diversité et de qualifications ainsi qu'à la mobilité des enseignants – Lettre d'accompagnement visant à clarifier la position de la Couronne et de l'OPSBA et l'ETFO n'a pas cherché à revenir à la table de négociation face à la lettre d'accompagnement – La Commission a conclu que les propositions de l'ETFO visant à inscrire les dispositions du Règl. 274 dans les termes de la convention collective indiquaient qu'elle était consciente que le Règl. 274 pourrait être en danger – Rien de ce que la Couronne ou l'OPSBA avait fait dans le cadre de la négociation n'assurait à l'ETFO que la Couronne n'exercerait pas son pouvoir de réglementation, ou que ce pouvoir se limitait à des modifications et non à une révocation – Aucune preuve que la Couronne avait formé l'intention de révoquer le Règl. 274 au moment de la négociation centrale – Aucune violation de l'obligation de négocier de bonne foi – La Commission a également conclu que ni l'article 70 ni l'article 86 de la *Loi sur les relations de travail* n'avaient été enfreints – Demande rejetée.

exercer son pouvoir de réglementation, ou que ce pouvoir se limitait à des modifications et non à une révocation – Aucune preuve que la Couronne avait formé l'intention de révoquer le Règl. de l'Ont. 274 au moment de la négociation centrale – Aucune violation de l'obligation de négocier de bonne foi – La Commission a également conclu que ni l'article 70 ni l'article 86 de la *Loi sur les relations de travail* n'avaient été enfreints – Demande rejetée.

ELEMENTARY TEACHERS' FEDERATION OF ONTARIO, RE **THE CROWN IN RIGHT OF ONTARIO AS REPRESENTED BY THE MINISTRY OF EDUCATION**, RE THE ONTARIO PUBLIC SCHOOL BOARDS' ASSOCIATION; n° de dossier de la CRTO : 1760- 20-U; date : 25 avril 2022 (2022 CanLII 35068)

Droit constitutionnel – Compétence fédérale ou provinciale – Normes d'emploi – Appel des ordonnances de paiement rendues en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* - L'employeur, un conseil de bande des Premières Nations, a soutenu qu'il était réglementé par le gouvernement fédéral et n'était donc pas assujéti au régime provincial de normes d'emploi – Les employés en question travaillaient au pavillon de ressourcement, un refuge d'urgence situé sur le territoire Oneida – Le pavillon de ressourcement est exploité par le conseil de bande et sous sa supervision – L'employeur a soutenu que le pavillon de ressourcement faisait partie des services fournis par le conseil de bande à ses membres et était donc réglementé par le gouvernement fédéral – Le directeur des normes d'emploi a adopté la position selon laquelle les normes d'emploi étaient présumées réglementées par la province – La fonction de fournir des services d'hébergement d'urgence relevait de la réglementation provinciale – La Commission a examiné la jurisprudence constitutionnelle et a appliqué le critère « fonctionnel » – La structure de gouvernance du pavillon de ressourcement signifiait que ses activités ne pouvaient pas être séparées des activités du conseil de bande lui-même, de sorte que le critère « fonctionnel » devait être appliqué au conseil de bande – Le fonctionnement du pavillon de ressourcement faisait partie des activités normales et habituelles du conseil de bande – Présomption de compétence provinciale réfutée – Annulation des ordonnances de paiement.

ONEIDA NATION OF THE THAMES, RE JESSICA DURKEE, RE TRACY GREEN, RE DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; n° de dossier de la CRTO : 1043-21-ES et 1047-21- ES; date : 27 avril 2022 (2022 CanLII 35893)

Principales décisions du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (suite)

Vente d'une entreprise – Secteur public – ATU a affirmé que TTC avait transféré une partie d'un engagement à la Couronne et à ses mandataires, au sens de l'article 69 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et du paragraphe 10(2) de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*, à savoir la fourniture d'un service de transport en commun à l'est et à l'ouest le long du corridor Eglinton à Toronto – Les parties défenderesses ont présenté des motions pour rejeter la demande sur une base préliminaire – La Commission n'a pas examiné de requête *prima facie* – TTC a proposé qu'un réseau de tramway soit créé le long de plusieurs corridors, y compris Eglinton – TTC n'avait pas les fonds nécessaires pour mettre en œuvre le plan, ce qui nécessiterait un financement provincial et fédéral, mais a effectué des travaux d'évaluation préliminaire et de conception – Entente-cadre de 2012 entre TTC, la Ville de Toronto et Metrolinx (un organisme de la Couronne) à condition que Metrolinx soit responsable de la livraison, entre autres, du TLR d'Eglinton Crosstown – Entente prévoyant également que TTC exploiterait les TLR, mais que Bombardier serait responsable des travaux d'entretien (qui, historiquement, avaient été réalisés par des travailleurs de TTC) – ATU a affirmé que TTC avait transféré son service de transport en commun le long du corridor Eglinton à Metrolinx, par l'intermédiaire d'une série d'actions commençant par l'accord-cadre et se terminant par la cessation imminente du service d'autobus de TTC le long d'Eglinton – ATU a affirmé que le service de transport en commun constituait une partie discrète et cohérente de l'ensemble des activités commerciales de la TTC – La Commission a conclu qu'aucun véhicule économique ou exploitation n'avait été transféré de TTC à Metrolinx – Metrolinx a peut-être bénéficié de la planification initiale de TTC, mais cet avantage ne constituait pas une entreprise ou une partie de celle-ci – Metrolinx avait indépendamment supervisé la création d'un système de transport en commun – Aucun élément dont disposait Metrolinx ne pouvait être relié à TTC, sauf peut-être le travail lui-même de fourniture du service de transport en commun, auquel les droits de négociation ne s'attachent pas – Aucune entreprise ou partie de celle-ci n'a été acquise par les parties intimées de TTC – Demande rejetée

AMALGAMATED TRANSIT UNION, LOCAL 113, RE **THE TORONTO TRANSIT COMMISSION** AND THE CROWN IN THE RIGHT OF ONTARIO (METROLINX)

AND **CROSSLINX TRANSIT SOLUTIONS GENERAL PARTNERSHIP AND BOMBARDIER TRANSPORTATION CANADA INC.**; n° de dossier de la CRTO : 1921-20-R; Date : 22 juin 2022 (2022 CanLII 58315)

Employeur connexe – Suspension de l'instance – Faillite – Plusieurs instances devant la Commission visant à déterminer si les parties intimées RR, TPH, TMI et une compagnie à numéro constituaient un seul employeur aux fins de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – RR lié à une convention collective avec le syndicat requérant – Après la fermeture de ses activités par RR, le syndicat a procédé à un grief pour indemnité de licenciement et de départ – Après la décision de l'arbitre d'accorder une indemnité de licenciement et de départ, RR a fait une cession en faillite en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (LFI) – Les parties défenderesses ont soutenu que la procédure devant la Commission a été suspendue en vertu de l'article 69.3 de la LFI, qui interdit l'ouverture ou la poursuite d'une procédure de recouvrement d'une « réclamation prouvable en cas de faillite » – La Commission a examiné la jurisprudence approfondie sur cette question – L'approche évolutive de la Commission à l'égard de la LFI reflète l'opinion selon laquelle les entités solvables ne devraient pas être autorisées à utiliser les dispositions de suspension de la LFI pour repousser les réclamations des employés présumés – Le fait de permettre aux divers demandeurs de tenter d'obtenir les recours pécuniaires contre RR serait incompatible avec les objectifs de la suspension, mais permettre un tel recouvrement contre les employeurs présumés liés ne le serait pas – Questions non suspendues par la suspension aux termes de la LFI – Poursuite de l'affaire.

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS CANADA, LOCAL 1006A, RE **RYDING REGENCY MEAT PACKERS LTD.**, RE **TRI-PET HOLDINGS INCORPORATED**, **TRUHARVEST MEATS INC.**, and **2805463 ONTARIO LTD**; n°s des ~~dossiers de la CRTO : 0429-21-R, 0625-21-ES, 0675-21-ES, 0677-21-ES et 0676-21-ES;~~ date : 23 juin 2022 (2022 CanLII 60743)

Principales décisions du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (suite)

Référence ministérielle – Employeur successeur – Interprétation de l’article 69.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* – Si les « services aux locaux » comprennent l’exploitation de navettes – Défendeur Les employeurs ont exploité des navettes pour le Réseau universitaire de santé (« RUS ») – Mulmer a pris en charge des itinéraires remplaçant le stationnement standard - La Commission a examiné les principes d’interprétation législative – La législation doit être interprétée de manière large et libérale – Les interprétations législatives ne devraient pas produire de résultats absurdes – L’expertise décisionnelle de la Commission influence la façon dont elle doit interpréter les règlements internes – Les mots dans la loi sont influencés par le contexte législatif – Les lois traitant du même sujet doivent être cohérentes, cohérentes, harmonieuses – La même chose s’applique dans une moindre mesure à la cohérence et à la cohérence avec d’autres lois en général – Pour être couverts par l’article 69.1, les services doivent être fournis directement ou indirectement par le propriétaire ou le gestionnaire d’immeuble, ou à l’un d’eux, et ils doivent être liés à l’entretien des locaux – L’interprétation harmonieuse de la *Loi sur les relations de travail* et de la *Loi sur les normes d’emploi* n’exige pas l’adoption de la définition de la *LNE* pour déterminer la portée de la disposition de la *LRT* – Les navettes étaient des « locaux d’entretien » - Service fourni dans les locaux de l’UHN – Les conducteurs identifient l’UHN comme leur lieu de travail – Le service fourni était substantiellement similaire à celui du fournisseur précédent – Requête accueillie

LABOURERS’ INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183, UNION RE: **MULMER SERVICES LTD., AND SP PLUS CORPORATION CANADA/STANDARD PARKING OF CANADA LTD.**, EMPLOYERS; n° de dossier de la CRTO : 2852-20-MR; date : 5 août 2022 (2022 CanLII 81905)

Arbitrage du premier contrat – Parties incapables de parvenir à un accord – Syndicat et employeur parties à plusieurs conventions collectives couvrant de nombreuses unités de négociation – Toutes les autres conventions collectives en Ontario avaient été négociées, à l’exception de la présente convention collective – Les employés des unités de négociation avaient, avant la syndicalisation, certaines conditions de travail meilleures que les postes syndiqués comparables, et certaines conditions inférieures – L’employeur a augmenté le salaire plancher d’un autre groupe d’employés non syndiqués peu de temps après que ce groupe a décidé de se syndiquer – L’employeur n’a donné aucun fondement financier, économique ou opérationnel pour sa décision – Il incombe au syndicat demandeur de convaincre le conseil que les positions sont intransigeantes et sans justification raisonnable, ou toute autre raison montrant qu’une action corrective est nécessaire – Le conseil examine la jurisprudence et les principes – Les premières négociations contractuelles sont des efforts très contextuels avec peu de certitudes ou de principes absolus – Le premier arbitrage contractuel ne doit pas être utilisé pour réaliser des percées majeures – Les conditions devraient être suffisamment attrayantes pour les employés en ce sens qu’ils envisageraient sérieusement de révoquer leurs droits à la négociation – Le premier arbitrage contractuel ne devrait pas récompenser l’une ou l’autre des parties pour ne pas avoir réussi à parvenir à un accord négocié, ne devrait pas entraver les perspectives des relations de travail futures, et devrait rendre la négociation collective attrayante pour les deux parties – Le maintien du statu quo à l’égard d’une disposition particulière dépend du cas particulier – La présence d’une relation de négociation de longue date signifie généralement que les employés nouvellement syndiqués n’atteindront pas immédiatement la parité à tous les égards, mais dépend à nouveau entièrement du contexte – Dans ce cas-ci, ce groupe d’employés nouvellement syndiqués avait des droits supérieurs, à certains égards, à ceux d’autres homologues syndiqués – De nombreux postes occupés par l’employeur étaient contradictoires ou manquaient de justification suffisante – L’employeur a simultanément soutenu que les droits antérieurs devaient être perdus par les employés nouvellement syndiqués, car il s’agissait de droits non syndicaux et que les employés n’avaient pas droit à la plupart des avantages sociaux des employés syndiqués, car ils n’étaient que nouvellement organisés – Les postes occupés par l’employeur étaient tout à fait destructeurs de la négociation de la première convention collective – L’employeur a été jugé déraisonnablement intransigeant – Requête accueillie

UNIFOR AND UNIFOR, LOCAL 999, RE: **ENBRIDGE GAS INC.**; n° de dossier de la CRTO : 0539-22-FA; date : 19 août 2022 (2022 CanLII 79116)

Principales décisions du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (suite)

Normes d'emploi – Indemnité de cessation d'emploi – L'agent des normes d'emploi avait déterminé que l'employé n'avait pas droit à une indemnité de cessation d'emploi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (la Loi), car l'emploi prenait fin en raison du décès de l'employé – L'employé a contracté l'influenza B, qui s'est révélée fatale de façon inattendue – Litige sur le degré de connaissance de l'employeur quant à l'état de santé de l'employé – L'employeur n'avait pris aucune mesure pour mettre fin à l'emploi de l'employé – Maladie ou blessure rendant l'emploi impossible ou frustré nécessitant toujours une indemnité de cessation d'emploi – Les parties étaient en désaccord sur la question de savoir si la disposition applicable exigeait l'intention ou l'action de l'employeur – Le résultat dépend de l'interprétation des articles 57 et 61 de la Loi et des articles 2(1)4 et 2(3) du Règl. de l'Ont. 288/01 conformément à la Loi – Principes d'interprétation de la loi examinés – Loi est réparatrice dans son objet et confère des avantages et favorise donc une interprétation large et généreuse – Cependant, la Loi doit être lue d'une manière qui favorise l'harmonie, la cohérence et l'uniformité internes et qui est éclairée par le contexte environnant – Une interprétation appropriée des dispositions législatives pertinentes exige une action de l'employeur, et il n'y en avait aucune dans la présente affaire – Demande rejetée.

ANTONIA BECERRIL JIMENEZ, RE: **PICCIONI BROS. MUSHROOM FARM LIMITED**, AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; n° de dossier de la CRTO : 2656-20-ES; date : 16 septembre 2022; (2022 CanLII 87880)

Conseils scolaires – Négociation collective – Le syndicat a présenté une demande en vertu du paragraphe 28(4) de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (la Loi) demandant à la Commission de décider si les « pratiques d'embauche » relevaient de la négociation centrale ou locale – Les « pratiques d'embauche » font référence à la manière dont les enseignants et les enseignants occasionnels sont embauchés par les commissions scolaires locales – Le syndicat a soutenu que les pratiques d'embauche devraient faire l'objet d'une négociation locale – L'OPSBA et la Couronne ont soutenu qu'elles devraient faire l'objet d'une négociation centrale – La Commission est tenue

d'interpréter et d'appliquer les dispositions pertinentes de la Loi – Commission chargée par le paragraphe 28(8) de la Loi de prendre en compte quatre facteurs pour déterminer si les pratiques d'embauche devraient entrer dans le champ d'application de la négociation centrale : 1) l'incidence sur la mise en œuvre de la politique provinciale en matière d'éducation; 2) l'incidence sur les dépenses; 3) la question de savoir si la question soulève des questions communes entre les parties aux conventions collectives qui peuvent être traitées de façon plus appropriée dans le cadre de la négociation centrale que dans le cadre de la négociation locale; 4) les autres facteurs que la Commission juge pertinents – les parties ont convenu que le facteur 2 n'était pas pertinent – la Commission a analysé les facteurs 1, 3 et 4 – la négociation des pratiques d'embauche pourrait avoir une incidence importante sur la mise en œuvre de la politique et note du programme 165 publiée par le ministère de l'Éducation – l'historique et le contexte des négociations antérieures sur les pratiques d'embauche sont un « autre facteur » appuyant la conclusion que les pratiques d'embauche devraient relever de la négociation centrale – les facteurs 1 et 4 favorisaient la conclusion que les pratiques d'embauche relèvent de la négociation centrale – facteur 3 neutre – les pratiques d'embauche relevaient donc de la négociation centrale pour la ronde de négociation collective de 2022.

ELEMENTARY TEACHERS' FEDERATION OF ONTARIO, RE: **THE CROWN IN RIGHT OF ONTARIO AS REPRESENTED BY THE MINISTRY OF EDUCATION**, AND THE ONTARIO PUBLIC SCHOOL BOARDS' ASSOCIATION, n° de dossier de la CRTO : 1420-22-M ; Date : 6 décembre 2022; (2022 CanLII 120365)

Principales décisions du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (suite)

Contrôle judiciaire - Industrie de la construction – Employeur lié – Dommages-intérêts – La Cour d’appel de l’Ontario (ONCA) annule la décision de la Cour divisionnaire et confirme les décisions initiales de la Commission - Les syndicats ont déposé une demande d’employeur connexe et un grief de construction contre T. – La Commission a conclu que T. et son ancienne entreprise étaient un employeur unique au sens du paragraphe 1(4) de la *Loi sur les relations de travail* (la Loi), que T. était lié par une convention collective avec les syndicats et dans la procédure de règlement des griefs, dommages-intérêts ordonnés à l’égard des violations de la convention collective par T. – La Cour divisionnaire a annulé la décision de la Commission comme déraisonnable – La Cour divisionnaire a conclu qu’il n’y avait pas d’objectif valable en matière de relations de travail dans cette déclaration de l’employeur connexe – La Cour divisionnaire a conclu qu’il ne s’agissait pas d’un cas où un employeur a intentionnellement repositionné son entreprise pour éviter les obligations en matière de relations de travail – L’ONCA a jugé que les décisions de la Commission étaient raisonnables, en appliquant les considérations énoncées dans l’arrêt *Vavilov* – Les décisions de la Commission ont correctement évalué la preuve et les observations des parties, et l’incidence potentielle sur T. – Un examen des contraintes juridiques pertinentes a renforcé le caractère raisonnable des décisions – Le paragraphe 1(4) de la Loi confère un large pouvoir discrétionnaire à la Commission – Lorsque les conditions préalables énoncées au paragraphe 1(4) sont remplies, la Commission peut faire une déclaration d’employeur connexe, et le paragraphe 1(4) n’exige pas expressément que d’autres questions soient examinées – La Cour divisionnaire a commis une erreur dans son application de la norme du caractère raisonnable énoncée dans l’arrêt *Vavilov* et n’a pas fait preuve de la retenue et du respect requis pour l’expertise spécialisée de la Commission – La Commission a examiné si la déclaration d’employeur unique avait un but en matière de relations de travail, en particulier l’érosion des droits de négociation – La Cour divisionnaire n’avait pas l’autorisation de substituer sa propre opinion selon laquelle il n’y avait pas d’objet en matière de relations de travail – La Commission a correctement examiné le paragraphe 126(3) de la Loi – La Cour divisionnaire a tiré des conclusions de fait inappropriées relativement à des faits qui n’étaient pas devant la Commission – L’ONCA a également conclu que l’indemnité de dommages-intérêts de la Commission, qui appliquait la décision *Blouin Drywall*, était raisonnable – Enfin, l’ONCA a conclu que la Cour divisionnaire avait commis une erreur en refusant de renvoyer les affaires à la Commission et substituant plutôt sa propre décision – Appel accueilli et décision de la Cour divisionnaire annulée.

TURKIEWICZ (TOMASZ TURKIEWICZ CUSTOM MASONRY HOMES) RE: BRICKLAYERS, MASONS INDEPENDENT UNION OF CANADA, LOCAL 1;

dossier de la Cour d’appel n° C69929; date : 16 novembre 2022; membres de la formation : les juges Gillese, Trotter et Harvison Young (2022 ONCA 780)

Contrôle judiciaire – Employeur connexe – Sous-traitance – La Cour d’appel de l’Ontario (ONCA) annule la décision de la Cour divisionnaire et confirme les décisions initiales de la Commission - Le Syndicat a présenté une demande en vertu du paragraphe 1(4) de la *Loi sur les relations de travail* (la Loi) contre l’employeur et trois de ses entrepreneurs – La Commission a conclu que l’employeur et deux des entrepreneurs étaient liés et a émis une déclaration en vertu du paragraphe 1(4) – La Commission a conclu que les dispositions sur la sous-traitance en vertu de la convention collective et du règlement à l’amiable, et ses analyses du par. 1(4) et de l’art. 69 étaient distinctes – La Commission a conclu que les conditions préalables à une déclaration au titre du paragraphe 1(4) étaient remplies et qu’il existait un motif valable en matière de relations de travail pour émettre la déclaration à l’égard de deux des entrepreneurs – La Cour divisionnaire a annulé la décision de la Commission – La Cour divisionnaire a conclu que la décision de la Commission ne tenait pas compte des antécédents de négociation des parties, de la convention collective et des lettres d’entente pertinentes qui traitent des dispositions relatives à la sous-traitance – L’ONCA était en désaccord avec la Cour divisionnaire et a confirmé la décision initiale de la Commission – L’ONCA a conclu que la décision de la Commission était rationnelle et logique – Les conditions préalables à une déclaration d’employeur unique étaient remplies et il y avait un objectif valable en matière de relations de travail – La décision de la Commission était défendable à la lumière des contraintes factuelles et juridiques – La Commission a clairement identifié la preuve, les observations des parties et les préoccupations en matière de relations de travail avec la déclaration au titre du paragraphe 1(4) –

Le paragraphe 1(4) de la Loi confère un large pouvoir discrétionnaire à la Commission – La Commission a été informée par un important corpus de jurisprudence – La Cour divisionnaire n’a pas correctement appliqué l’arrêt *Vavilov* et a plutôt substitué ses propres conclusions – La Cour divisionnaire n’aurait pas dû entreprendre une analyse de novo et n’a pas correctement évalué les motifs de la Commission – Appel accueilli et décision de la Cour divisionnaire annulée, rétablissant la décision de la Commission

ENERCARE HOME & COMMERCIAL SERVICES LIMITED PARTNERSHIP, RE:

UNIFOR LOCAL 975 ; dossier de la Cour d’appel n° C69933; date : 16 novembre 2022; membres de la formation : les juges Gillese, Trotter et Harvison Young (2022 ONCA 779)

Situation financière

Le budget de fonctionnement annuel de la Commission fait partie du processus d'estimation et d'affectation du Ministère. La Commission est tenue de produire régulièrement des rapports sur ses dépenses et 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 légèrement inférieures à celles de l'exercice précédent en raison de la baisse des taux journaliers pour les membres à temps partiel. Les dépenses de transport ont continué d'entraîner une réduction importante des frais de voyage ainsi qu'une suspension de la participation aux conférences, ce qui a entraîné des économies importantes pour la Commission. Tout au long de l'exercice, les dépenses de services ont été légèrement inférieures à celles de l'exercice précédent, car le matériel supplémentaire était déjà en place et les scrutins électroniques sont demeurés constants. La rémunération totale de toutes les personnes nommées à la Commission s'élève à 2 934 238 \$.

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

Compte	EF 2022-23				Écart	% d'écart
	Budget des dépenses	Approbations de la Commission en cours d'exercice	Budget de fin d'exercice	Montants réels de fin d'exercice		
Salaires	8 396,2	100,0	8 496,2	8 273,2	223,0	2,6 %
Avantages sociaux	1 038,90	10,0	1 048,9	1 180,1	(131,2)	-12,5 %
ACDF :						
Transports et communications	419,5		419,5	111,8	307,7	73,3 %
Services (y compris le bail)	2 314,6	390,0	2 704,6	2 712,1	(7,5)	-0,3 %
Fournitures et matériel	82,2		82,2	198,5	(116,3)	-141,5 %
Total des frais de fonctionnement connexes directs	2 816,3	390,0	3 206,3	3 022,4	183,9	5,7 %
Total général	12 251,4	500,0	12 751,4	12 475,7	275,7	2,2 %

Revenu non fiscal	2021-22 Revenus
Griefs dans le secteur de la construction	483,3
Publications	
Abonnements	2,2
TOTAL	485,5

Figure 39

Figure 38

Annexe A

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, ch. 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*, L.O. 2009, chap. 32
- *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, chap. 41
- *Charte des droits environnementaux de 1993*, 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 :
 - o *Loi sur les évaluations environnementales*, L.R.O. 1990, chap. E.18
 - o *Loi sur la protection de l'environnement*, L.R.O. 1990, chap. E.19
 - o *Loi sur les pêches*, L.R.C. 1985, chap. F-14
 - o *Loi de 2002 sur la gestion des éléments nutritifs*, L.O. 2002, ch. 4
 - o *Loi sur les ressources en eau de l'Ontario*, L.R.O. 1990, chap. O.40
 - o *Loi sur les pesticides*, L.R.O. 1990, chap. P.11
 - o *Loi de 2002 sur la salubrité de l'eau potable*, L.O. 2002, chap. 32
 - o *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 2021 sur le redressement des soins de longue durée*, L.O. 2021, chap. 39, annexe 1
- *Loi de 2018 sur les salaires pour les marchés publics*, L.O., 2018, 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 sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1
- *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. 2017, chap. 26, annexe 3
- *Loi de 2019 sur les documents décisionnels des tribunaux*, L.O. 2019, chap. 7, annexe 60

Annexe B – Nominations par décret Nominations à temps plein

Les arbitres de la Commission (le président, le président suppléant, les vice-présidents et les membres de la Commission) sont tous nommés par décret du lieutenant-gouverneur en conseil, pour une durée déterminée. Voici un tableau des personnes nommées à la Commission travaillant en 2022-2023, leurs conditions de nomination et les rémunérations versées en 2022-2023 :

La rémunération annuelle des personnes nommées à temps plein à la Commission est fixée par une directive délivrée 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.

Nom	Première nomination	Fin du mandat	Salaire annuel
Président			
Fishbein, Bernard **	28 février 2011	27 février 2022	1 846,88 \$
O’Byrne, Brian	28 février 2022	27 février 2024	223 581,00 \$
Présidente suppléante et vice-présidente			
Lawrence, Lindsay	3 novembre 2022	1 ^{er} septembre 2023	127 443,80 \$
V.-p. à temps plein			
Beatty, Adam	30 juin 2016	2 mai 2022	31 320,00 \$
Debane, Genevieve	30 juin 2016	29 juin 2026	155 543,00 \$
Doyle, Maureen	7 février 2021	22 février 2026	155 543,00 \$
Keating, Neil	22 janvier 2021	21 janvier 2026	137 575,00 \$
Kelly, Patrick	17 mai 1999	2 juin 2023	155 543,00 \$
Kugler, Jesse	26 août 2021	25 août 2023	136 078,00 \$
Lawrence, Lindsay	2 septembre 2021	1 ^{er} septembre 2023	Comme ci-dessus
Lewis, John	11 mars 2009	10 mars 2024	155 543,00 \$
McCrory, Michael	29 août 2019	28 août 2024	143 006,00 \$
McFadden, Michael	5 novembre 2014	4 novembre 2024	155 543,00 \$
McGilvery, Rosyln	9 septembre 2013	30 octobre 2023	155 543,00 \$
Mitchell, C. Michael	22 juillet 2015	8 mars 2025	155 543,00 \$
Morrison, Danna	17 février 2022	16 février 2024	136 078,00 \$
Ross, David	15 novembre 2017	14 novembre 2025	50 397,52 \$
Ross, Peigi	29 août 2019	28 août 2024	145 810,00 \$
Rowan, Caroline	6 mai 1999	7 mai 2025	135 333,08 \$
Seveny, Yvon **	25 mai 2015	1 ^{er} mars 2022	22 548,63 \$
Slaughter, Jack	3 février 2003	2 février 2026	155 543,00 \$
Turtle, Paula **	22 juillet 2015	21 juillet 2020	10 884,25 \$
Waddingham, Kelly	7 avril 2004	31 décembre 2022	133 982,51 \$

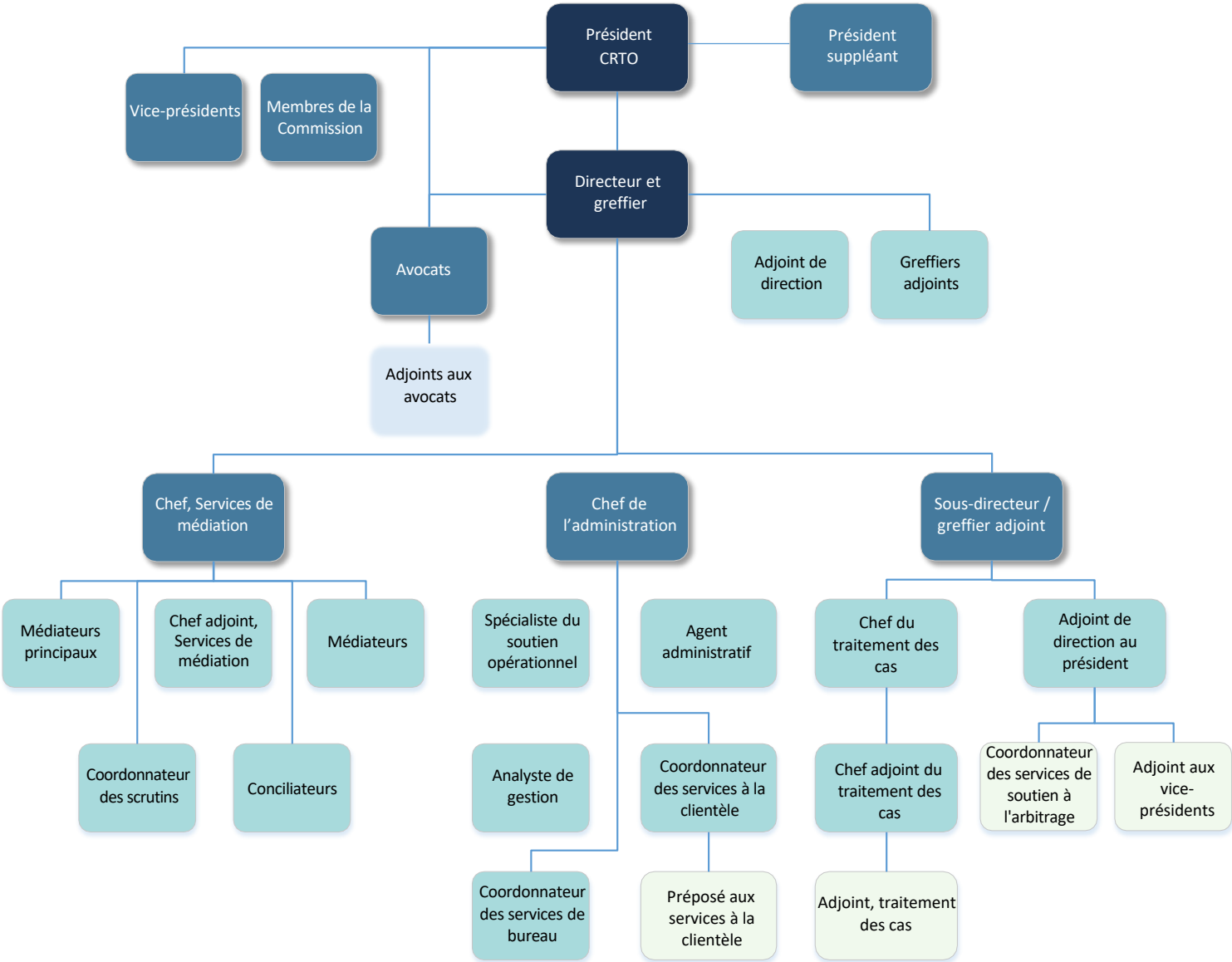
Annexe B – Nominations par décret Nominations à temps partiel

Nom	Première nomination	Fin du mandat	Salaire annuel
<u>V.-p. à temps partiel</u>			
Cave, Johanne	7 mars 2019	6 mars 2024	6 501,00 \$
Green, Maurice	16 mai 2012	8 juillet 2022	12 755,75 \$
Kitchen, Robert	30 mai 2012	8 juillet 2027	47 846,44 \$
Kuttner, Thomas	11 septembre 2013	30 octobre 2023	57 031,50 \$
Martelli, John	20 mai 2021	19 mai 2023	43 162,70 \$
McLean, Brian	8 juillet 1998	7 juillet 2022	0,00 \$
Rogers, Derek	28 août 2013	30 octobre 2023	53 584,06 \$
Smeenk, Brian	20 mai 2021	19 mai 2023	39 039,49 \$
Beresford, Harvey **	5 octobre 2016	31 octobre 2021	5 910,00 \$
<u>Membres à temps partiel (employeurs)</u>			
Bolton, Lori	11 mars 2015	10 mars 2025	0,00 \$
Cook, William	18 mars 2015	17 mars 2025	0,00 \$
St. Louis, David	18 février 2015	17 février 2025	0,00 \$
Taylor, Margaret	29 novembre 2017	7 décembre 2027	0,00 \$
Zachar, Wayne	22 juin 2016	21 juin 2026	0,00 \$
<u>Membres à temps partiel (employés)</u>			
Dowding, John (Jack)	22 juin 2016	21 juin 2026	0,00 \$
MacDonald, Brian	22 juin 2016	21 juin 2026	0,00 \$
Nicholls, William	6 mai 2015	5 mai 2025	0,00 \$
Nielsen, Heino	30 juin 2016	29 juin 2026	0,00 \$

Annexe C

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

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*.



Énoncé de responsabilité

Le rapport annuel de la CRTO pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2023 a été préparé sous ma direction pour être soumis au ministre du Travail, de l'Immigration, 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 l'Immigration, 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 l'Immigration, 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 2022 au 31 mars 2023.

Pour plus de renseignements

Numéro local : 416 326-7500

Sans frais : 1 877 339-3335

Malentendants (ATS) : 416-212-7036

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 du Roi pour l'Ontario, 2023