

Commission des relations de travail de l'Ontario



La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) est un tribunal quasi judiciaire autonome, dont le mandat est d'assurer le règlement, par voie de médiation ou d'arbitrage en certains cas, de tout un éventail d'affaires liées à l'emploi et aux relations de travail en vertu d'un certain nombre de lois de l'Ontario.

Rapport annuel

2018-2019

Table des matières

Message du président	2
Aperçu	4
Les principales lois régissant la Commission	6
Aperçu des processus de la Commission	8
Organisation	9
Principales activités	10
Rendement opérationnel	12
Total des demandes reçues, classées et en attente.....	13
Demandes reçues et classées – comparaison sur 5 ans	14
Cas résolus sans audience finale	16
Attestation et résiliation des droits de négociation en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail</i>	17
Infractions à la <i>Loi sur les relations de travail</i>	20
Griefs dans l'industrie de la construction	21
Appels en vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	21
<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	22
Représailles illicites	23
Autres demandes	24
Délai nécessaire pour traiter les demandes, par grand type de cas.....	28
Pourcentage des cas classés dans les neuf mois suivant la date de demande	28
Principales décisions	30
Activité des tribunaux	32
Principales activités avec des groupes d'intervenants	33
Situation financière	34
Annexe A	35
Annexe B.....	36
Déclaration sur les responsabilités.....	37

Message du président

Il y a 75 ans, le 17 avril 1944, à 11 h, aux bureaux du ministre du Travail à Queen's Park, M. Daley, qui était alors ministre, M. Marsh, alors sous-ministre, M. Jacob Finkelman, alors président de la Commission, MM. William J. Corbett, George R. Harvey, Edward J. Hopcraft, Harold J. Padgett, Clyde E. Shumaker et Robert W. Teagle, membres et M. Arthur E. Langman, directeur général de la Commission, se sont rencontrés pour la toute première réunion de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Il semble que nos prédécesseurs ont eu une réunion chargée et fructueuse ce jour-là. Ils ont décidé que les audiences des demandes devant la Commission devraient être réalisées en public et qu'ils devraient avoir des règles de procédure officielles pour le déroulement des activités, et ils ont créé un comité pour rédiger l'ébauche des règles proposées et obtenir un cachet officiel (comment la Commission pourrait-elle fonctionner sans cela?). Ils ont également décidé que les réunions de la Commission se dérouleraient les mardis et mercredis à 10 h et ont planifié la première demande d'attestation par United Rubber Workers of America, Local 118, pour les employés de la Seiberling Company of Canada. Ils ont même continué la réunion à 14 h pour tous prêter serment devant M. C.F. Bulner, le greffier du Conseil exécutif, après quoi une photo de groupe a été prise par un représentant du Toronto Evening Telegram.

On ne s'étonnera donc pas de constater que beaucoup de choses ont changé en 75 ans : beaucoup trop de choses pour pouvoir toutes les décrire dans ce bref message. La Commission compte maintenant à son actif plus de 100 employés, environ 17 vice-présidents à temps plein et 16 vice-présidents à temps partiel. Elle reçoit environ 4 000 nouvelles demandes par année, y compris non seulement la *Loi sur les relations de travail*, mais aussi des questions et des lois que nos prédécesseurs n'auraient pas pu envisager à l'occasion de leur réunion à Queens Park il y a 75 ans. Une chose n'a toutefois pas changé. La Commission des relations de travail de l'Ontario demeure le principal tribunal de renom sur les relations de travail et l'emploi au pays.

Malgré tous les autres aspects qui ont changé dans le contexte d'aujourd'hui de nouvelles politiques, de compressions budgétaires et de respect de l'argent des contribuables, je ne crois pas que cette réalisation ou, autrement dit, 75 ans de cette réalisation devraient être passés sous silence. De plus, je tiens non seulement à souligner cette réalisation, mais aussi à reconnaître qu'elle n'aurait pas été possible sans la panoplie d'employés spécialisés et dévoués de la Commission – des membres chevronnés et perspicaces, des avocats observateurs et intelligents, des médiateurs talentueux et efficaces, des administrateurs engagés et agiles et des employés de soutien travaillants et enthousiastes. En tant que personne ayant le privilège et la chance d'être président à l'heure actuelle, je tiens à leur rendre hommage.

L'année 2018-2019 a été une autre année très occupée pour la Commission, le nombre de demandes reçues ayant augmenté. Les détails de cette augmentation et la façon dont elle est composée sont expliqués de long en large et analysés dans le rapport qui suit. Le rapport a également un nouveau visage cette année, en conséquence de l'analyse des données réalisée par la Commission pour formuler de nouvelles mesures pour mieux surveiller, comprendre et améliorer le rendement de la Commission, et pour respecter les nouvelles orientations du gouvernement au sujet des rapports annuels des tribunaux.

Encore une fois, au cours de la dernière année, la Commission a dû dire adieu à bon nombre d'employés et de membres précieux, qui nous manquent déjà. Le prodigieux David McKee, un des vice-présidents de la Commission comptant le plus d'ancienneté, et qui a incontestablement laissé une empreinte sur la jurisprudence de la Commission, a pris sa retraite. Les vice-présidentes à temps partiel Tatiana Wacyk et Paulene Pasioka ont quitté la Commission à la fin de leur mandat après des années de contributions précieuses. Leonard Marvy, un des avocats de la Commission, a également pris sa retraite après de nombreuses années de service dévoué et exemplaire.

Au cours de la dernière année, la Commission a également accueilli Johanne Cavé comme vice-présidente à temps partiel et Andrea Bowker, membre chevronnée très reconnue du barreau du travail, comme avocate.

Plus que jamais, comme j'ai pu le constater de plus en plus au fil des années, aucun des travaux importants de la Commission ne serait possible sans les efforts des employés et avocats spécialisés et dévoués susmentionnés de la Commission. Je leur dois à tous une énorme dette de gratitude, sans compter que c'est grâce à eux que la Commission continue de jouir d'une réputation exceptionnelle en tant que plus gros tribunal de renom du pays en matière de travail et d'emploi. Nous continuons tous à travailler assidûment pour rendre la Commission encore meilleure. Comme je l'ai dit pour conclure chacun de ces messages du président, dans chacun de ces rapports annuels, j'encourage tout le monde à communiquer avec la Commission (et moi) pour nous faire part de leurs commentaires, de leurs préoccupations ou de

leurs suggestions. Je ne peux pas promettre que nous serons d'accord, mais nous allons certainement écouter.

Bernard Fishbein
Président

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BF', located below the printed name and title.

Aperçu

La Commission des relations de travail de l'Ontario est un organisme juridictionnel indépendant du gouvernement de l'Ontario. En tant que tribunal indépendant du ministère du Travail, la CRTO assure la médiation et rend des décisions pour des affaires en vertu de plus de 20 différentes lois sur le milieu de travail et l'emploi. En plus de la responsabilité principale qui émane de sa loi constitutive, la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, une importante partie 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 décrit en détail ci-dessous.

Dans l'ensemble, la Commission se voit attribuer divers degrés de juridiction en vertu des lois suivantes :

- *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance*, L.O. 2001, chap. 10
- *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 (aides familiaux et autres)*, 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 de 1990 sur la protection de l'environnement*, L.R.O. 1990, chap. E.19, selon laquelle la Commission est habilitée à entendre certaines questions relatives aux lois suivantes :
 - *Loi sur les évaluations environnementales*, L.R.O. 1990, chap. E.18
 - *Loi sur la protection de l'environnement*, L.R.O. 1990, chap. E.19
 - *Loi sur les pêches*, L.R.C. 1985, chap. F-14
 - *Loi de 2002 sur la gestion des éléments nutritifs*, L.O. 2002, chap. C.4
 - *Loi sur les ressources en eau de l'Ontario*, L.R.O. 1990, chap. O.40
 - *Loi sur les pesticides*, L.R.O. 1990, chap. P.11
 - *Loi de 2002 sur la salubrité de l'eau potable*, L.O. 2002, chap. 32
 - *Loi de 2009 sur la réduction des toxiques*, L.O. 2009, chap. 19
- *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*, L.O. 1997, chap. 4
- *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, L.R.O. 1990, chap. H.14
- *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, chap. 1
- *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*, L.O. 2006, chap. 4
- *Loi de 2007 sur les foyers de soins de longue durée*, L.O. 2007, chap. 8
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1
- *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage*, L.O. 2009, chap. 22
- *Loi de 2006 sur la négociation collective relative à la Police provinciale de l'Ontario*, 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, c.5
- *Loi favorisant un Ontario sans fumée*, L.O. 1994, chap. 10

En tant que tribunal juridictionnel indépendant, la Commission a pour mandat de fournir des services de médiation et de règlement pour un large éventail de conflits de travail. Ses employés sont nommés en vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*. L'orientation de sa mission, son mandat, ses normes de service, sa gouvernance et sa responsabilité sont énoncés dans la *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux*.

La Commission se compose d'un président, d'un président suppléant, de vice-présidents, de membres du conseil de la direction, d'un complément de médiateurs, d'un cabinet d'avocat et d'un bureau du registraire. Ces personnes, appuyées par le personnel de soutien de la Commission, font appel à leur expertise spécialisée dans le domaine du travail et de l'emploi pour régler les affaires dont elles sont saisies. La Commission s'efforce de garder ses procédures simples, rapides et justes. Cependant, il est important de reconnaître que des garanties juridiques sont en cause, que les cadres législatifs sont parfois complexes et que les parties sont encouragées à consulter un juriste indépendant, voire obtenir une représentation juridique, pour les aider à composer avec les procédures de la Commission.

La Commission a le droit de déterminer ses propres pratiques et procédures et est habilitée à créer des règles et des formulaires régissant ses pratiques et la conduite des personnes comparaisant devant elle. Les règles, formulaires et bulletins d'information de la Commission sont accessibles sur son site Web au www.olrb.gov.on.ca ou aux bureaux de la Commission au 505 University Avenue, 2nd Floor, 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 basées sur la preuve présentée et les communications reçues, ainsi que sur l'interprétation que fait l'avocat des faits contentieux, des lois pertinentes et de la jurisprudence. Conformément aux principes généraux du ministère du Travail, la Commission encourage les relations harmonieuses entre les employeurs, employés et syndicats. Elle procède le plus rapidement et équitablement possible au traitement et au règlement de toutes les questions dont elle est saisie.

Les Principales lois régissant la Commission

Loi de 1995 sur les relations de travail

La Commission des relations de travail de l'Ontario a été établie en vertu de l'article 2 de la *Loi de 1948 sur les relations de travail* et se poursuit au paragraphe 110(1) de la version actuelle de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Le travail de la Commission en vertu de la LRT est dirigé par la politique législative énoncée à l'article 2 de la Loi :

2. Voici les objectifs de la Loi :

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 questions relatives au lieu de travail.
7. Promouvoir le règlement rapide des différends relatifs au lieu de travail.

Cette politique servant de fondement, la Loi confère à la Commission l'autorité au regard de nombreux aspects importants des relations de travail, y compris l'attestation des syndicats pour représenter les employés, la résiliation des droits de négociation, le traitement des pratiques de travail injustes (y compris le devoir de représentation juste ou de recommandation juste du syndicat envers ses membres), les droits de négociation des successeurs, les services essentiels, les grèves, les lock-out, l'orientation du premier contrat, les conflits de compétence, la relation entre syndicats affiliés, nationaux et internationaux et leurs subalternes, ainsi que toute une gamme d'enjeux émergeant du secteur de la construction, y compris l'arbitrage des griefs.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

La LNE confère à la Commission l'autorité d'entendre les demandes d'examen des décisions rendues par les agents des normes d'emploi. Les demandes déposées en vertu de la LNE auprès du ministre du Travail (pour les salaires, les heures supplémentaires, les renvois ou l'indemnité de départ et d'autres infractions à la Loi) font l'objet d'une enquête menée par des agents des normes d'emploi, qui dirigent le paiement de sommes dues, émettent des ordonnances pour les salaires ou la rémunération ou refusent d'émettre des ordonnances. Les appels des décisions des agents des normes d'emploi ou leur refus d'émettre des ordonnances sont traités par la Commission.

La médiation est tentée pour toutes les affaires de la LNE dont la Commission est saisie. Lorsque la médiation échoue, la Commission effectue en fin de compte une nouvelle audience du conflit de travail. Les parties au conflit doivent assister à l'audience en présentant leurs preuves et leurs témoins et être en mesure de persuader la Commission du bien-fondé de leur cas.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

La LSST a pour objet de veiller à ce que chaque milieu de travail soit sécuritaire et que chaque travailleur soit protégé de toute blessure ou atteinte à la santé. L'application de la LSST est assurée par des inspecteurs en santé et sécurité, qui peuvent accéder aux milieux de travail pour inspecter ou mener une enquête sur les conditions de travail, l'équipement et la conformité avec la Loi. Les ordonnances ou les décisions des inspecteurs peuvent faire l'objet d'un appel devant la CRTO.

Il y a aussi des protections pour les travailleurs qui se prévalent de leurs droits en vertu de la LSST et font l'objet de mesures disciplinaires ou d'un renvoi pour l'avoir fait (représailles). Ces demandes peuvent être acheminées directement à la Commission ou recommandées par un inspecteur en santé et sécurité.

Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires

Cette loi énonce la structure de négociation collective dans le secteur de l'enseignement. Les parties négocient leur convention collective en deux niveaux : les enjeux principaux à une « table centrale », où la Couronne est une partie, et les enjeux locaux à une « table locale », où elle ne l'est pas. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur cette répartition centrale/locale, les conflits sont tranchés par la Commission à la demande de l'une ou l'autre des parties ou de la Couronne, ainsi que tout autre problème découlant de l'entente des parties ou de l'ordonnance de la Commission. En outre, la Commission peut être appelée à déterminer si une affaire faisant l'objet d'une négociation centrale pourrait porter préjudice aux droits constitutionnels, confessionnels ou linguistiques et peut exclure l'enjeu de la négociation centrale, l'inclure à la négociation locale et émettre d'autres ordonnances comme elle le juge approprié dans les circonstances. La Couronne ou une partie à la négociation centrale peut également demander à la Commission de statuer si un terme local dans une convention collective contrevient ou est contraire à un terme central de la convention.

Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne

Tout employeur d'employés de la Couronne et l'agent négociateur pour les employés de la Couronne doivent conclure une entente sur les services essentiels lorsqu'ils négocient une convention collective et avant qu'une grève ou un lock-out ne deviennent illicites. L'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario de statuer sur toute affaire qui n'est pas résolue, y compris les affaires à inclure dans l'entente de services essentiels et ses termes. La Commission peut consulter les parties et/ou se renseigner sur toute question soulevée par la demande. La Commission est également habilitée en vertu de cette Loi à mettre en application ou à modifier l'entente sur demande, ainsi qu'à faire une déclaration indiquant qu'une entente a entravé l'efficacité de la négociation et à modifier le nombre de postes ou d'employés désignés dans l'entente.

Autres requêtes

La Commission reçoit un plus petit nombre de demandes en vertu des autres lois que nous appliquons. En général, ces demandes sont traitées d'une manière analogue à la façon dont la Commission traite les demandes déjà décrites.

Autres tribunaux

La Commission a également une responsabilité administrative à l'égard de plusieurs autres tribunaux dont les structures et les activités de déclaration peuvent être décrites dans d'autres rapports annuels. La Commission administre la Commission des relations de travail en éducation (« CRTE »), un organisme du ministère de l'Éducation. Le président de la Commission préside la CRTE, et plusieurs vice-présidents de la Commission siègent en tant que membres de la CRTE. Un vice-président de la Commission préside le Tribunal de l'équité salariale. Plusieurs vice-présidents et membres de la Commission sont également nommés conjointement au TES. Les services de soutien pour tous ces organismes relèvent du directeur/registraire.

Aperçu des processus de la Commission

Essentiellement, toute demande déposée devant la Commission est d'abord attribuée à un médiateur. Le médiateur a l'occasion de communiquer avec les parties ou de les rencontrer pour explorer la possibilité d'un règlement. Les parties sont encouragées à arbitrer les cas. En pratique, la médiation est un processus moins officiel et souvent moins coûteux qu'une audience. Le règlement d'un conflit de travail, résolu par les parties avec l'aide d'un médiateur, donne aux parties une entente qu'elles trouvent toutes deux acceptable et une plus grande responsabilité et prise en charge des conditions convenues. Environ 90 % de tous les conflits dont la Commission est saisie ont été résolus, y compris par médiation, avant de plaider l'affaire à une dernière audience.

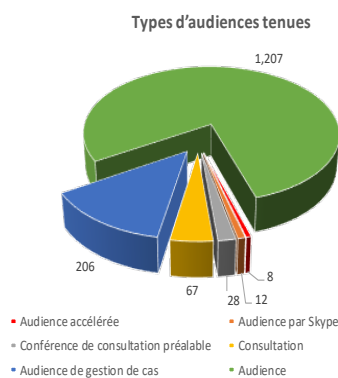
Si une demande ne peut pas être arbitrée avec succès, l'affaire est acheminée au registraire en vue d'un examen et pour organiser une consultation ou une audience, si ce n'est déjà fait. Certains cas sont acheminés à un examen préliminaire pour déterminer s'il y a une objection à la prétention établie à première vue ou s'il s'agit d'une affaire préliminaire qui doit être déterminée avant la planification.

Une consultation est un type d'arbitrage moins officiel et peut prendre différentes formes. Il s'agit avant tout d'une audience rapide et pointue auprès des parties, le vice-président (arbitre) assumant un plus grand contrôle du déroulement de la procédure. Souvent, un témoignage sous serment n'est pas nécessaire. Le vice-président peut poser des questions aux parties ou exiger que l'interrogatoire soit d'une portée limitée. Une audience est un arbitrage officiel, comportant des déclarations d'ouvertures, l'interrogatoire et le contre-interrogatoire des témoins, la présentation de preuves documentaires pertinentes et la présentation de plaidoyers finaux.

Pour assurer l'efficacité et la rapidité du traitement des cas, plusieurs types de cas sont prévus pour une audience ou une consultation lorsqu'ils sont initialement déposés devant la Commission et la date de l'audience est envoyée, ainsi que la confirmation du dépôt par la Commission, notamment les demandes d'attestation/de résiliation dans le secteur hors construction, les pratiques de travail injustes mettant en cause des mesures disciplinaires ou le renvoi de partisans allégués du syndicat, les griefs du secteur de la construction, les plaintes relatives aux représailles en vertu de la LSST et les demandes d'orientation du premier contrat. Les audiences relatives à la gestion des cas sont prévues sur demande dans toutes les demandes d'attestation du secteur de la construction ou dans certains autres cas lorsque les parties le demandent ou que la Commission le juge opportun. Les consultations préliminaires avant l'audience et les consultations au sujet des conflits de compétence dans le secteur de la construction sont planifiées au moment où la Commission envoie sa confirmation de dépôt.

Pendant la période ouverte de construction, les audiences sont établies au moment de la confirmation de la présentation de chaque demande et sont réputées « audiences accélérées » dans le système de gestion des cas de la Commission pour les identifier facilement comme des audiences liées à un cas de période ouverte. Cependant, ce n'est pas la seule audience à être prévue en accéléré. Les demandes de grève ou de lock-out et certains appels relatifs à la santé et à la sécurité sont entendus dans un délai d'un jour ou deux, comme le dictent les circonstances, et les audiences au sujet des demandes pour les ordonnances provisoires peuvent avoir lieu dans les quatre à six jours. Les affaires mettant en cause le renvoi d'employés sont traitées en priorité.

Les consultations, les audiences de gestion de cas et les audiences (mais pas les arbitrages) sont ouvertes au public, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Les audiences ne sont pas enregistrées et aucune transcription n'est produite. La Commission rend des décisions écrites qui sont acheminées aux parties et qui deviennent des documents publics accessibles à des fins de recherche dans les bases de données publiques.



Organisation

Vice-présidents du conseil d'administration, membres et employés

Les activités et le personnel de la CRTO peuvent être répartis dans les grandes catégories suivantes : Arbitrage, administration, services de médiation et services juridiques.

Les arbitres de la Commission (le président, le président suppléant, les vice-présidents et les membres du conseil d'administration) sont tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil par décret pour un mandat fixe. Un graphique des nominations par décret en 2018-2019 et des conditions qui s'y rattachent est joint à l'Annexe A.

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

Bureau de la directrice et greffière

La directrice et greffière est la directrice générale de la Commission. En collaboration avec le directeur adjoint/greffier, elle est responsable de l'administration générale des activités commerciales de la Commission, de la médiation et de l'arbitrage. La directrice et greffière, avec la collaboration du directeur adjoint/registraire, supervise le traitement efficace et la planification de chaque cas et communique avec les parties au sujet d'affaires liées à la médiation des cas, à la planification d'audiences ou à des enjeux particuliers dans le traitement d'un cas en particulier. Chaque demande reçue par la Commission entre dans le système par l'entremise du bureau de la directrice et greffière.

Directeur administratif

Le directeur administratif est responsable du fonctionnement efficace de la Commission grâce à la coordination efficace des fonctions d'approvisionnement et de budget, des fonctions des ressources humaines, des services à la clientèle, de la technologie de l'information et de la prestation d'une orientation administrative pour tous les services partagés/communs.

Services de bibliothèque

Composée de l'ancienne bibliothèque de la Commission des relations de travail de l'Ontario, de la bibliothèque du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et de la bibliothèque de La Commission de l'équité salariale, la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario se trouve au 505, avenue University, à Toronto, au septième étage.

Les ressources documentaires liées à la CRTO comprennent toutes les décisions publiées de la CRTO de 1944 à ce jour, toutes les révisions judiciaires des décisions de la CRTO de 1947 à ce jour et tous les certificats d'unités de négociation émis par la CRTO depuis 1962. De plus, la Bibliothèque a un recueil de toutes les décisions de réexamen des normes d'emploi de 1970 à ce jour et toutes les décisions d'appel en matière de santé et sécurité au travail depuis 1980. Des manuels, des revues et des recueils de jurisprudence dans les domaines du droit du travail, administratif et constitutionnel sont également disponibles.

Services de médiation

La Commission est pionnière dans le domaine des méthodes substitutives de règlement des différends. Le gestionnaire des services de médiation et les médiateurs et médiateurs principaux (« médiateurs ») sont responsables de négocier des règlements dans tous les cas de la Commission. En plus de régler des causes, les médiateurs aident les parties à cerner les problèmes et à simplifier les cas faisant l'objet d'un arbitrage pour éviter les litiges inutiles. Avec la collaboration des conciliateurs en relations de travail de la Commission, ils dirigent également le programme de médiation avant et après le vote et effectuent les votes de représentation et de l'offre finale.

Soutien en technologies de l'information

Les services de TI sont centralisés au sein du ministère du Travail et sont maintenant fournis à la Commission par un bureau d'aide central. Les spécialistes du soutien administratif de la Commission maintiennent les systèmes, le site Web et les services de déclaration et travaillent à d'importants projets de TI au sein de la Commission.

Services juridiques

Les services juridiques sont offerts à la Commission par le cabinet d'avocats, qui se compose de deux avocats de la Commission. Les avocats offrent des services de recherche juridique, des conseils, des opinions et des mémoires au président, aux vice-présidents, aux membres du conseil de la direction, aux médiateurs et au personnel administratif.

Ils participent activement aux changements apportés aux règles de procédure et aux 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, les enquêtes et les plaintes en vertu de la législation sur l'accès à l'information ou les droits de la personne et d'Ombudsman Ontario. Les avocats de la Commission représentent également la Commission dans les instances judiciaires, y compris les demandes d'examen judiciaire.

Principales activités

On peut dire que la Commission participe à deux grandes activités : La médiation et l'arbitrage, généralement, mais pas exclusivement dans le contexte des relations de travail, des normes d'emploi et de la santé et sécurité au travail. Ces deux fonctions clés sont à la base de la vision de la Commission visant à maintenir une réputation d'excellence en arbitrage et en résolution de conflits.

A. Réalisation de mesures du rendement

1. Mesures de l'efficacité des programmes

i. Respect des délais prescrits

Engagement de 2018-2019

- 90 % des votes de certification industrielle reçus dans un délai de cinq à sept jours
- 95 % reçus en 10 jours
- 5 % ou moins reçus en plus de 10 jours

Réalisation de 2018-2019

- 96 % des votes de certification industrielle reçus dans un délai de cinq à sept jours
- 98,2 % reçus en 10 jours
- 1,8 % ou moins reçus en plus de 10 jours

ii. Médiation-Pourcentage des affaires résolues sans audience finale

Engagement de 2018-2019

- 80 à 85 % des conflits résolus sans recours aux tribunaux à la Commission
- Affaires relevant de la LRT : 85 %
- LNE (appels) : 75 %
- LSST (appels) : 75 %
- LSST (plaintes relatives aux repréailles) : 75 %

Réalisation de 2018-2019

- 89,2 % de l'ensemble des affaires résolues sans recours final aux tribunaux
- Affaires relevant de la LRT : 87,8 %
- Affaires relevant de la LNE (appels) : 90,6 %
- Affaires relevant de la LSST (appels) : 95,3 %
- Affaires relevant de la LSST (plaintes) : 95,4 %

iii. Arbitrage – Examen judiciaire – Pourcentage des décisions maintenues :

- Engagements de 2018-2019 : 90-100 %
- Réalisations de 2018-2019 : 92 %

iv. Mesures budgétaires :

- Engagements de 2018-2019 : Moins de 2 % d'écart entre l'affectation de fin d'exercice et les dépenses.
- Réalisations de 2018-2019 : Écart réel : 2,4 %
Budget approuvé : 14 021 000 M\$
Dépense réelle : 13 688 000 M\$

2. Délai pour régler les cas

La Commission s'engage à mieux analyser et surveiller le délai de résolution des affaires d'une manière encore plus perfectionnée. Près de 48,9 % des affaires ont été réglées dans un délai approximatif de 90 jours civils suivant la réception de la demande et 68,4 % ont été réglées dans un délai de cinq mois (Figure 20). En comparaison, les proportions étaient de 41,3 % et de 56 % respectivement l'an dernier. Cependant, la Commission est en train d'effectuer des analyses approfondies des données à cet égard pour qu'une analyse plus détaillée et évoluée puisse être publiée dans les rapports annuels à venir (Voir aussi les graphiques à la page 33).

3. Examen de l'ombudsman

Le Bureau de l'ombudsman est habilité à mener une enquête sur les plaintes au sujet du gouvernement de l'Ontario et de ses organismes, y compris la Commission. Il n'y avait pas d'enquêtes nouvelles ou en suspens en 2018-2019.

B. Vote électronique

La Commission a réalisé son premier vote électronique en novembre 2017 et en a fait deux au total pendant l'exercice financier 2017-2018.

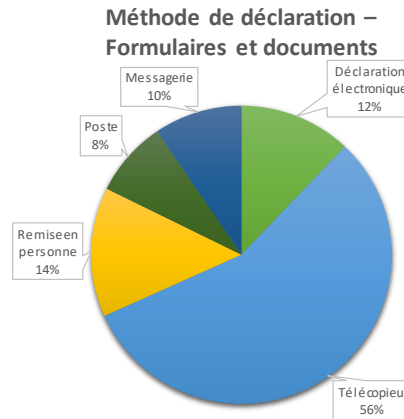
Ce nombre a augmenté en 2018-2019, année où la Commission a réalisé 12 votes d'attestation, un vote de renvoi et un vote de proposition finale par scrutin électronique (avec option de scrutin par téléphone). La décision de procéder aux votes par voie électronique est prise, parfois malgré l'objection des parties, pour une ou plusieurs raisons, notamment la nature dispersée des lieux de travail, les quarts de travail de 24 heures, l'absence d'un lieu de travail attiré pour les employés et/ou la demande ou le consentement des parties. Plus de 750 votants ont utilisé le système, ce qui donne une moyenne de participation de 78,7 %.

Au printemps 2019, la Commission a cherché à intéresser les intervenants touchés et le public au vote électronique, en affichant un document d'information sur le vote électronique sur son site Web et dans sa publication mensuelle *En relief*. Ce document d'information résumait l'expérience de la Commission à l'égard des votes électroniques et sollicitait des suggestions sur le processus, au sujet de plusieurs enjeux particuliers que la Commission estimait dignes d'un examen et de la rétroaction de la communauté. La Commission est en train d'élaborer un bulletin d'information officiel sur les votes électroniques, qui devrait être diffusé au courant du prochain exercice.

C. Initiatives de TI et Système de déclaration électronique

Vers la fin de 2017, la Commission a entrepris son projet de déclaration électronique avec quatre formulaires. En 2018-2019, la Commission a terminé son projet de déclaration électronique, et tous les formulaires prévus ont été rendus accessibles par voie électronique sur le site Web de la Commission et hébergés par les Services communs de l'Ontario dans son système électronique. Au total, 87 formulaires, en français et en anglais, sont actuellement accessibles pour l'envoi électronique. Le projet de déclaration électronique a nécessité la modernisation des formulaires, avis, bulletins d'information et règles de procédure de la Commission. En novembre 2018, la Commission a effectué la déclaration électronique des renvois de griefs dans le secteur de la construction et des avis d'intention de défendre, ces deux catégories de documents nécessitant le paiement de frais en ligne.

En 2018-2019, la Commission a reçu 3 044 formulaires et documents par voie électronique. Ces chiffres représentent une proportion de 12,1 % du nombre total de formulaires et documents déposés devant la Commission.



La Commission a également commencé un projet pour remplacer son ancien site Web par une nouvelle version modernisée. La technologie a considérablement évolué depuis la création du site Web actuel. La Commission vise un site Web plus convivial et accessible pour le public et les intervenants de la Commission, ainsi qu'une nouvelle image. Les progrès se poursuivront en 2019-2020, selon la disponibilité des ressources.

Rendement opérationnel

Nombre de cas et résolution

Dans l'ensemble, la Commission a reçu 3 930 nouvelles demandes cette année. Au total, 1 697 cas supplémentaires sont demeurés ouverts par rapport aux années précédentes et 116 cas ont été rouverts*, ce qui donne un total de 5 743 cas traités devant la Commission cette année (Figures 1 et 2). Le nombre de cas rouverts a beaucoup diminué en 2018-2019 (de 1 020 affaires) après la mise en place d'une nouvelle pratique de traitement interne qui empêche la réouverture de cas pour diverses raisons administratives (et extrajudiciaires).

Parmi les 5 743 cas dans la Commission a été saisie, 4 098 ont été classés** (avec/sans audience), par exemple, par décision finale, résolution, retrait ou abandon, et fermés. Par conséquent, 1 643 cas ont été reportés à 2019-2020. Le nombre de cas reportés a diminué de 55 cas par rapport au nombre de reports en 2017-2018. (Le système de gestion des cas de la Commission enregistre les cas qui ont été ajournés sine die comme « actifs » jusqu'à l'expiration de la période d'ajournement, auquel moment le cas est fermé. Par le passé, les cas étaient immédiatement fermés au moment de l'ajournement sine die.) La Commission continue de travailler en vue d'atteindre son objectif d'augmenter le nombre d'affaires réglées au cours d'une année, et à cette fin, elle recherche des façons plus efficaces de gérer les cas, de planifier et de mobiliser nos ressources.

Parmi les affaires réglées, 48,9 % ont été réglées dans un délai approximatif de 90 jours civils suivant la réception de la demande et 68,4 % ont été réglées dans un délai de cinq mois (Figure 20).

Les pages et graphiques qui suivent portent sur le traitement des cas par catégorie individuelle, en entrant dans le détail.

* Les cas sont rouverts pour diverses raisons, y compris à la réception d'une demande de réévaluation ou en cas de litige au sujet de la mise en œuvre d'une entente. La catégorie de cas « rouverts » découle du système de gestion des cas.

** À la Figure 1, la colonne Total classé indique l'activité sur un cas : un cas peut avoir été fermé plus d'une fois. À la Figure 3, la colonne Total classé indique la résolution finale d'un cas individuel avant l'audience. Chaque cas unique est enregistré comme classé une seule fois.

Total des demandes reçues, classées et en attente

Description du type de cas	Total reçu				Total classé				Total en attente le 31 mars 2019				Total des affaires		
	Totaux	3,930	116	1,697	5,743	4,098	948	555	150	2,299	2	2		95	45
Attestation (construction)	7	0	4	11	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Certification	641	23	363	1,027	767	476	99	8	181	0	0	2	0	260	
Certifications (construction, fondées sur les cartes)	269	14	207	490	335	209	30	4	91	0	0	1	0	155	
Certification (construction)	23	1	28	52	26	6	9	0	11	0	0	0	0	26	
Certification (construction – période ouverte)	19	0	2	21	1	0	1	0	0	0	0	0	0	20	
Certification (industriel)	280	8	113	401	342	217	58	4	62	0	0	1	0	59	
Certification (secteurs d'activité précisés)	50	0	13	63	63	44	1	0	18	0	0	0	0	0	
Loi sur la négociation collective dans les collèges	2	0	3	5	2	1	0	0	1	0	0	0	0	3	
Certification	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Vote de collèges	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Infraction à la Loi sur la négociation collective dans les collèges	1	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
Grief du secteur de la construction	769	43	323	1,135	827	225	35	3	500	0	0	64	0	308	
Normes d'emploi	1,189	17	391	1,597	1,170	75	182	94	772	0	0	1	45	425	
Normes d'emploi – Appel (directeur)	52	0	16	68	45	5	5	7	28	0	0	0	0	21	
Normes d'emploi – Appel (employé)	303	2	109	414	295	10	40	20	225	0	0	0	0	119	
Normes d'emploi – Appel (employeur)	833	13	263	1,109	824	58	137	66	517	0	0	1	45	285	
Renvoi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi	0	2	3	5	5	2	0	1	2	0	0	0	0	0	
Annuler le règlement fait par les agents des normes d'emploi	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Services essentiels	4	0	1	5	4	3	0	0	1	0	0	0	0	1	
Entente sur les services essentiels – Ambulance	4	0	1	5	4	3	0	0	1	0	0	0	0	1	
Appels en matière de santé et sécurité	65	0	48	113	64	2	6	2	52	0	0	2	0	49	
Appel d'une ordonnance d'un inspecteur	55	0	43	98	51	0	3	1	46	0	0	1	0	47	
Suspension d'exécution	10	0	5	15	13	2	3	1	6	0	0	1	0	2	
Ordonnance provisoire	34	0	2	36	34	3	4	1	26	0	0	0	0	2	
Conflit de compétence	40	3	48	91	48	4	10	1	28	0	2	3	0	43	
Conflit de compétence	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Conflit de compétence (construction)	36	1	39	76	43	4	10	1	25	0	2	1	0	33	
Conflit de compétence (industriel)	4	2	8	14	5	0	0	0	3	0	0	2	0	9	
Liste d'employés	53	1	9	63	63	41	13	0	9	0	0	0	0	0	
Recommandations ministérielles	8	1	1	10	8	0	0	2	4	2	0	0	0	2	
Recommandation ministérielle (générale)	2	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
Recommandation ministérielle (LACTH)	6	1	1	8	6	0	0	2	2	2	0	0	0	2	
Ordre des métiers de l'Ontario	1	0	1	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	
Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public	7	0	13	20	13	2	1	1	9	0	0	0	0	7	
LRTTSP (autre)	3	0	1	4	2	0	0	0	2	0	0	0	0	2	
LRTTSP (unités de négociation/agents négociateurs)	4	0	12	16	11	2	1	1	7	0	0	0	0	5	
Révision de la structure des unités de négociation	12	0	1	13	10	4	0	0	6	0	0	0	0	3	
Révision de la structure des unités de négociation (conjointe)	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Vente d'une entreprise/employeur lié à l'entreprise	130	7	107	244	130	31	12	1	77	0	0	9	0	114	
Renvoi	88	3	16	107	79	29	31	5	12	0	0	2	0	28	
Renvoi – Employeur dans un secteur autre que la construction	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Renvoi – Autre (non basé sur un vote)	12	1	5	18	10	2	2	1	4	0	0	1	0	8	
Renvoi (construction – période ouverte)	19	0	1	20	5	1	4	0	0	0	0	0	0	15	
Renvoi (construction)	6	1	2	9	8	0	7	0	1	0	0	0	0	1	
Renvoi (industriel)	51	1	7	59	55	26	18	4	6	0	0	1	0	4	
Pratiques de travail injustes	521	13	304	838	531	19	127	21	354	0	0	10	0	307	
Infraction à l'entente en vertu de l'article 105 ou 141 de la LFPO	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Obligation d'être impartial dans les recommandations	6	0	1	7	3	0	1	0	2	0	0	0	0	4	
Obligation d'être impartial dans le rôle de représentant	197	4	113	314	220	1	94	12	112	0	0	1	0	94	
Non-respect de l'entente	17	0	8	25	15	5	0	1	9	0	0	0	0	10	
Pratique de travail injuste	276	7	179	462	270	9	26	8	219	0	0	8	0	192	
Pratique de travail injuste (mauvaise foi)	10	2	2	14	9	0	1	0	7	0	0	1	0	5	
Lock-out illicite	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Grève illicite	13	0	1	14	12	4	3	0	5	0	0	0	0	2	
Représailles illicites	299	4	48	351	280	2	24	11	242	0	0	1	0	71	
Santé et sécurité – Recommandation de l'inspecteur	18	0	3	21	18	1	0	1	16	0	0	0	0	3	
Représailles en matière de santé et de sécurité	278	4	45	327	259	1	24	9	224	0	0	1	0	68	
Représailles – Charte des droits environnementaux	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Représailles – Loi sur les foyers de soins de longue durée	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Représailles – Loi sur les maisons de retraite	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Votes	15	0	4	19	19	4	8	0	7	0	0	0	0	0	
Scrutin sur les dernières offres	15	0	4	19	19	4	8	0	7	0	0	0	0	0	
Divers	44	1	10	55	38	18	2	0	17	0	0	1	0	17	
Consentement à tenter des poursuites	1	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
Expiration prématurée d'une convention collective	5	0	0	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
Statut d'employé	6	0	3	9	3	0	0	0	2	0	0	1	0	6	
Défait de fournir des états financiers	2	0	1	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	
Orientation de la première convention	18	1	1	20	18	9	0	0	9	0	0	0	0	2	
Étrangers – Appel	2	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
États financiers inadéquats	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Entente de projet	1	0	2	3	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	
Conflit de secteur (construction)	6	0	1	7	3	2	0	0	1	0	0	0	0	4	
Syndicat successeur	2	0	1	3	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	

Figure 1

Dossiers ouverts et classés – comparaison sur 5 ans (figure 2)

La majorité des affaires déposées en 2018-2019 relèvent de cinq grandes catégories :

1. En vertu de la *Loi sur les relations de travail*, attestation et résiliation des droits de négociation – 641 demandes d’attestation (y compris 50 demandes en vertu des dispositions du projet de loi 148 pour des secteurs d’activité particuliers, qui ont été abrogées en novembre 2018) et 88 demandes de résiliation des droits de négociation (y compris 19 demandes de résiliation déposées le premier mois de la période triennale d’ouverture du secteur de la construction).
2. Infractions à la LRT (520), à la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (1) et à la *Loi sur la fonction publique de l’Ontario* (1).
3. En vertu de la LRT, renvois de griefs du secteur de la construction – 769.
4. En vertu de la LNE, appels des décisions des agents des normes d’emploi – 1 189.
5. En vertu de la LSST, plaintes relatives à l’art. 50 et appels des ordonnances de l’inspecteur – 361.

Le nombre de demandes d’attestation et de résiliation des droits de négociation était de 729, soit 29 affaires de plus cette année que l’an dernier.

Les plaintes d’infraction à la *Loi sur les relations de travail* (article 96) ont augmenté de cinq demandes. Le nombre de griefs du secteur de la construction déposés (769) a diminué de 74 par rapport à l’an dernier, et de 28 par rapport à 2016-2017, de peu le plus faible nombre au cours des cinq dernières années (Figures 2 et 10).

Le nombre d’appels relatifs aux normes d’emploi reçues en 2018-2019 était de 1 189, en hausse de 360 affaires par rapport à 2017-2018. Le nombre total de cas relevant de la LNE reçus représente également une augmentation de 467 affaires par rapport au nombre de cas de 2016-2017. Il s’agit d’une hausse de près de 44 % par rapport à 2017-2018, et de 65 % par rapport à 2016-2017 (Figures 2 et 13).

Les plaintes en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* à l’égard des représailles en milieu de travail ont augmenté de 231 l’an dernier pour se chiffrer à 296 – en 2016-2017, ce nombre était de 219, ce qui indique une progression constante du nombre de ce type de demande de 28 % en un an et de 35 % au cours des deux dernières années (Figures 2 et 16). Parmi les 296 demandes déposées cette année, 18 ont été transmises par des inspecteurs (Figure 1). Les appels (y compris les demandes de suspension) des ordonnances des inspecteurs en matière de santé et sécurité ont augmenté de deux cas par rapport à l’année précédente.

Une analyse approfondie de ces types de cas et d’autres types de cas individuels se trouve aux sections du présent rapport qui suivent.

Exercices 2014-2015 à 2018-2019	Nombre reçu, exercice						Nombre classé, exercice					
	Total	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	Total	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Type de cas	17 913	3 791	3 411	3 274	3 507	3 930	21 063	3 983	3 964	4 336	4 682	4 098
Attestation (construction)	28	2	4	8	7	7	26	-	3	7	8	8
Infraction à l'entente en vertu de l'article 105 ou 141 de la LFPO	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
Certification	3 249	632	684	643	649	641	4 759	901	818	1 044	1 228	768
Vote de collèges	5	2	-	-	2	1	5	3	-	-	2	-
Consentement à intenter des poursuites	5	-	1	1	2	1	4	-	1	1	1	1
Grief du secteur de la construction	4 259	996	854	797	843	769	5 008	1 072	948	970	1 191	827
Obligation d'être impartial dans les recommandations	37	9	12	8	2	6	37	2	12	12	8	3
Obligation d'être impartial dans le rôle de représentant	922	167	174	183	201	197	999	152	184	220	223	220
Expiration prématurée d'une convention collective	26	8	3	3	7	5	30	9	4	2	10	5
Statut d'employé	30	7	8	4	5	6	33	8	10	6	6	3
Normes du travail (appel)	4 490	977	773	722	829	1 189	4 715	816	1 044	919	766	1 170
Services essentiels – Employés de la Couronne	6	4	2	-	-	-	11	1	5	1	-	4
Entente sur les services essentiels – Ambulance	17	3	3	3	4	4	13	4	2	3	4	-
Non-respect de l'entente	79	15	11	18	18	17	86	16	12	19	24	15
Défaut de fournir des états financiers	9	-	2	4	1	2	8	1	1	2	3	1
Orientation de l'arbitrage de la première convention	53	6	13	10	6	18	64	13	9	13	11	18
Étrangers – Appel	6	1	-	3	-	2	8	4	-	2	1	1
Santé et sécurité – Appels	359	105	73	53	63	65	383	83	92	80	64	64
Santé et sécurité – Recommandations de l'inspecteur	109	14	15	37	25	18	115	16	12	40	29	18
Santé et sécurité – Représailles	996	168	162	182	206	278	1 028	161	170	191	247	259
États financiers inadéquats	2	-	1	-	-	1	1	-	1	-	-	-
Ordonnance provisoire	147	31	25	30	27	34	159	31	22	45	27	34
Conflit de compétence	267	75	61	38	53	40	406	91	62	123	82	48
Scrutin sur les dernières offres	65	14	6	16	14	15	74	16	8	14	17	19
Liste d'employés	69	-	-	-	16	53	73	-	-	-	10	63
Recommandations ministérielles	25	4	6	2	5	8	30	7	3	6	6	8
Ordre des métiers de l'Ontario	2	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	2
Entente de projet	9	1	1	3	3	1	12	2	2	2	3	3
Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public	52	17	6	10	12	7	57	13	7	10	14	13
Exemption pour des motifs religieux	2	2	-	-	-	-	3	2	1	-	-	-
Représailles – Charte des droits environnementaux	3	1	1	-	-	1	3	1	-	1	-	1
Représailles – Loi sur la protection de l'environnement	2	-	1	1	-	-	2	-	-	1	1	-
Représailles – Loi sur les foyers de soins de longue durée	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
Représailles – Loi sur les maisons de retraite	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
Révision de la structure des unités de négociation	15	-	-	-	2	13	12	-	-	-	1	11
Vente d'une entreprise/employeur lié à l'entreprise	648	150	118	95	155	130	752	150	153	142	177	130
Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires	8	7	-	1	-	-	8	4	3	1	-	-
Conflit de secteur (construction)	13	1	3	2	1	6	11	2	3	1	2	3
Syndicat successeur	20	2	11	4	1	2	29	11	11	3	1	3
Renvoi	373	70	74	89	52	88	427	83	79	98	88	79
Pratique de travail injuste	1 429	290	293	279	281	286	1 589	297	273	339	401	279
Lock-out illicite	10	-	4	3	2	1	13	1	3	5	3	1
Représailles illicites – Loi sur les foyers de soins de longue durée	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-
Représailles illicites – Loi sur les enquêtes publiques	2	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	-
Représailles illicites – Loi sur la fonction publique de l'Ontario	4	2	-	2	-	-	4	1	1	2	-	-
Représailles illicites – Loi favorisant un Ontario sans fumée	3	1	1	1	-	-	4	1	-	3	-	-
Grève illicite	41	7	5	5	11	13	41	8	5	5	11	12
Infraction à la Loi sur la négociation collective dans les collèges	13	-	-	11	1	1	13	-	-	1	11	1

Figure 2

Cas résolus sans audience finale

Des médiateurs sont affectés à pratiquement toutes les demandes déposées devant la Commission, et la majorité des cas résolus le sont sans qu'il soit nécessaire de recourir aux tribunaux à une audience finale devant la Commission. Au cours de la dernière année, près de 90 % des cas individuels classés ont été résolus sans audience finale, y compris les cas réglés ou retirés par médiation.

Description du type de cas	Total classé	Réglés	% des cas réglés	finale/consultation
Totaux :	4,071	3,632	89.2 %	439
Certification	767	656	85.5 %	111
Certification (construction, fondée sur les cartes)	335	265	79.1 %	70
Certification (construction)	26	16	61.5 %	10
Certification (construction – période ouverte)	1	0	0.0 %	1
Certification (industriel)	342	313	91.5 %	29
Certification (secteurs d'activité précisés)	63	62	98.4 %	1
Loi sur la négociation collective dans les collèges	2	1	50.0 %	1
Certification	1	0	0.0 %	1
Infraction à la Loi sur la négociation collective dans les collèges	1	1	100.0 %	0
Grief du secteur de la construction	827	759	91.8 %	68
Normes d'emploi	1,170	1,060	90.6 %	110
Normes d'emploi – Appel (directeur)	45	43	95.6 %	2
Normes d'emploi – Appel (employé)	295	260	88.1 %	35
Normes d'emploi – Appel (employeur)	824	753	91.4 %	71
Renvoi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi	5	3	60.0 %	2
Annuler le règlement fait par les agents des normes d'emploi	1	1	100.0 %	0
Services essentiels	4	3	75.0 %	1
Entente sur les services essentiels – Ambulance	4	3	75.0 %	1
Appels en matière de santé et sécurité	64	61	95.3 %	3
Ordonnance provisoire	34	26	76.5 %	8
Conflit de compétence	48	31	64.6 %	17
Conflit de compétence (construction)	43	26	60.5 %	17
Conflit de compétence (industriel)	5	5	100.0 %	0
Liste d'employés	63	61	96.8 %	2
Recommandations ministérielles	8	8	100.0 %	0
Recommandation ministérielle (générale)	2	2	100.0 %	0
Recommandation ministérielle (LACTH)	6	6	100.0 %	0
Ordre des métiers de l'Ontario	2	1	50.0 %	1
Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur	13	11	84.6 %	2
LRTTSP (autre)	2	2	100.0 %	0
LRTTSP (unités de négociation/agents négociateurs)	11	9	81.8 %	2
Révision de la structure des unités de négociation	11	9	81.8 %	2
Vente d'une entreprise/employeur lié à l'entreprise	130	112	86.2 %	18
Renvoi	79	67	84.8 %	12
Renvoi – Employeur dans un secteur autre que la construction	1	1	100.0 %	0
Renvoi – Autre (non basé sur un vote)	10	8	80.0 %	2
Renvoi (construction – période ouverte)	5	4	80.0 %	1
Renvoi (construction)	8	7	87.5 %	1
Renvoi (industriel)	55	47	85.5 %	8
Pratiques de travail injustes	531	469	88.3 %	62
Infraction à l'entente en vertu de l'article 105 ou 141 de la LFPO	1	1	100.0 %	0
Obligation d'être impartial dans les recommandations	3	3	100.0 %	0
Obligation d'être impartial dans le rôle de représentant	220	200	90.9 %	20
Non-respect de l'entente	15	14	93.3 %	1
Pratique de travail injuste	270	237	87.8 %	33
Pratique de travail injuste (mauvaise foi)	9	8	88.9 %	1
Lock-out illicite	1	0	0.0 %	1
Grève illicite	12	6	50.0 %	6
Représailles illicites	280	267	95.4 %	13
Santé et sécurité – Recommandation de l'inspecteur	18	17	94.4 %	1
Santé et sécurité – Représailles	259	247	95.4 %	12
Représailles – Charte des droits environnementaux	1	1	100.0 %	0
Représailles – Loi sur les foyers de soins de longue durée	1	1	100.0 %	0
Représailles – Loi sur les maisons de retraite	1	1	100.0 %	0
Divers	38	30	78.9 %	8
Consentement à intenter des poursuites	1	1	100.0 %	0
Expiration prématurée d'une convention collective	5	5	100.0 %	0
Statut d'employé	3	3	100.0 %	0
Défaut de fournir des états financiers	1	1	100.0 %	0
Orientation de l'arbitrage de la première convention	18	12	66.7 %	6
Étrangers – Appel	1	1	100.0 %	0
Entente de projet	3	3	100.0 %	0
Conflit de secteur (construction)	3	1	33.3 %	2
Syndicat successeur	3	3	100.0 %	0

Figure 3

Attestation et résiliation des droits de négociation en vertu de la Loi sur les relations de travail

Les demandes d'attestation dans des secteurs autres que la construction dont la Commission est saisie sont déterminées au moyen d'un scrutin de représentation, de même que toutes les demandes de résiliation, qu'il s'agisse du secteur de la construction ou pas. Les modifications du projet de loi 148 à la *Loi sur les relations de travail* stipulaient, en date du 1er janvier 2018, que dans certains secteurs, c'est-à-dire le secteur des services de construction, le secteur des soins à domicile et des services communautaires et le secteur des agences de placement temporaire, l'attestation pourrait être obtenue au moyen d'une « vérification des cartes » plutôt qu'un vote. Depuis le 1er avril 2018, la Commission a reçu 50 demandes d'attestation dans les secteurs indiqués avant que les dispositions ne soient abrogées en novembre 2018. De même, la grande majorité des demandes d'attestation du secteur de la construction sont traitées par un processus de « vérification des cartes » plutôt que par vote. Par conséquent, les statistiques indiquées au sujet de l'attestation s'appliquent presque exclusivement aux secteurs hors construction et aux demandes de résiliation.

La Commission a reçu au total 641 demandes d'attestation. Bien que ce nombre soit presque le même que celui de l'année précédente, la répartition est quelque peu différente (Figure 4). Parmi les requêtes d'accréditation dans le domaine de la construction, 269 étaient des requêtes fondées sur les cartes, soit 45 de moins que les 314 qu'en 2017-2018, et 19 ont été déposées pendant la période d'ouverture de la construction.

La Commission a reçu au total 88 requêtes de cessation du droit de négociation. En 2017-2018, 34 requêtes en milieu industriels ont été déposées, alors qu'en 2018-2019, ce nombre est passé de 17 à 51.

La Commission a tenu un total de 305 scrutins en 2018-2019, avec 10 092 suffrages exprimés et comptés. La vaste majorité de ces scrutins concernait des cas de requêtes en accréditation; le reste se composait de scrutins de représentation dans le cadre de requêtes en révocation du droit de négociation en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail* relatives aux employeurs et employeurs qui succèdent, ou des scrutins liés à la réorganisation des hôpitaux, des conseils scolaires et des municipalités en vertu de la LRTTSP. Parmi les cas réglés en 2018-2019, la majorité des requêtes d'accréditation ont été acceptées, tout comme la majorité des requêtes de révocation (Figure 5).

Description du type de cas	Total reçu	Rouvert	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Total des affaires	Total classé	Accordé/en partie	Rejeté	Terminé	Réglé, retiré, abandonné	En attente	En attente le 31 mars 2019
Totaux :	729	26	379	1 134	846	505	130	13	193	4	288
Certification	641	23	363	1 027	767	476	99	8	181	2	260
Certifications (construction, fondées sur les cartes)	269	14	207	490	335	209	30	4	91	1	155
Certification (construction)	23	1	28	52	26	6	9	0	11	0	26
Certification (construction – période ouverte)	19	0	2	21	1	0	1	0	0	0	20
Certification (industriel)	280	8	113	401	342	217	58	4	62	1	59
Certification (secteurs d'activité précisés)	50	0	13	63	63	44	1	0	18	0	0
Renvoi	88	3	16	107	79	29	31	5	12	2	28
Renvoi – Employeur dans un secteur autre	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0
Renvoi – Autre (non basé sur un vote)	12	1	5	18	10	2	2	1	4	1	8
Renvoi (construction – période ouverte)	19	0	1	20	5	1	4	0	0	0	15
Renvoi (construction)	6	1	2	9	8	0	7	0	1	0	1
Renvoi (industriel)	51	1	7	59	55	26	18	4	6	1	4

Figure 4

	Votes de représentation					Scrutins de représentation		
	Cas de représentation réglés			effectués*		enregistrés et comptés		
	Totaux	Accordés	Refusés	Votes effectués	Employés sur la liste d'employeurs	Total	En faveur de	Contre
Totaux	771	468	303	305	13 804	10 092	55,5 %	44,5 %
Certifications :	707	442	265	273	12 881	8 846	58,0 %	42,0 %
Construction :	363	229	134	21	246	114	32,5 %	67,5 %
Un syndicat	306	202	104	11	100	94	29,8 %	70,2 %
Deux syndicats	51	24	27	10	146	20	45,0 %	55,0 %
Trois syndicats	6	3	3					
Industriel :	344	213	131	252	12 635	8 732	58,3 %	41,7 %
Un syndicat	286	176	110	232	10 606	7 499	62,3 %	37,7 %
Deux syndicats	55	36	19	20	2 029	1 233	34,1 %	65,9 %
Trois syndicats	3	1	2					
Renvoi :								
Un syndicat	64	26	38	32	923	1 246	37,9 %	62,1 %

* Désigne tous les votes de représentation effectués et les résultats comptés au cours de l'exercice, que le cas ait été réglé pendant l'année ou pas

Figure 5

Sur les 457 cas où des accréditations ont été délivrées, 231 unités de négociation étaient composées de deux à neuf employés (dont 163 dans l'industrie de la construction) et, à l'autre extrême, sept étaient des unités de négociation de plus de 200 employés (uniquement dans le milieu industriel) (Figure 6). Le nombre total d'accréditations délivrées dans l'industrie de la construction est passé de 259 en 2017-2018 à 190 en 2018-2019. Le nombre d'accréditations délivrées en milieu industriel a augmenté de 76 par rapport à l'année précédente, passant de 191 à 267.

Employés	Total		Construction		Industriel	
	Cas	Employés	Cas	Employés	Cas	Employés
Total :	457	10 283	190	1 610	267	8 673
2-9	231	1 312	163	933	68	379
10-19	72	1 149	20	406	52	743
20-39	43	1 215	5	140	38	1 075
40-99	90	2 937	2	131	88	2 806
100-199	14	1 804	-	-	14	1 804
200-499	7	1 866	-	-	7	1 866
500 et plus	0	0	-	-	-	-

Figure 6

La majorité des requêtes d'accréditation dans des secteurs autres que celui de la construction concernaient le secteur parapublic, les services et les industries non manufacturières (Figure 7).

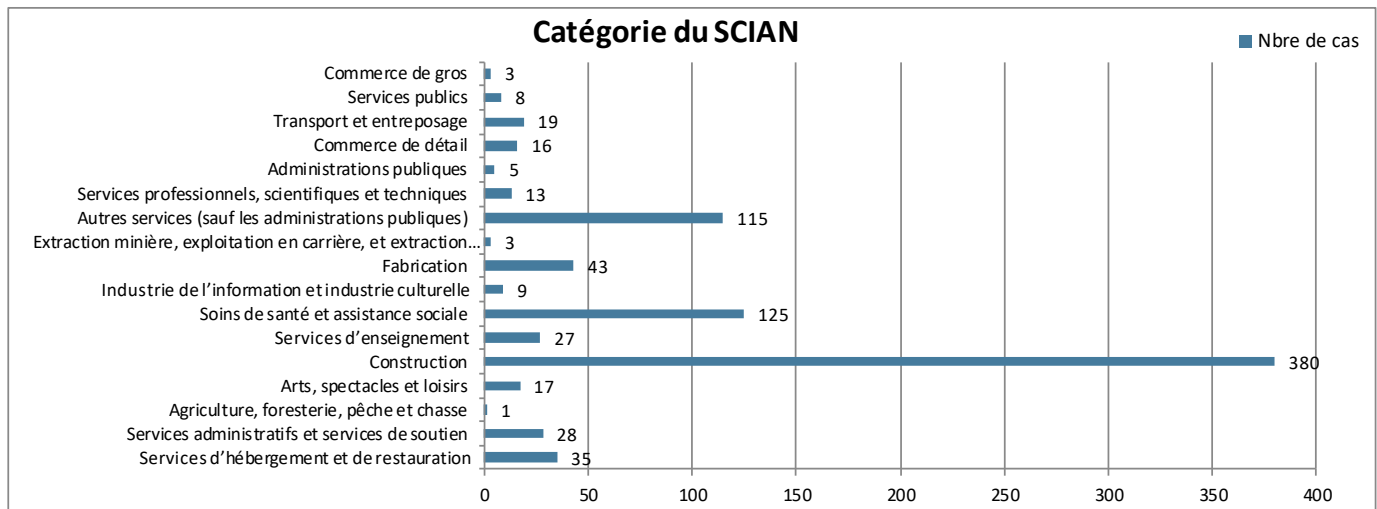


Figure 7

Près de 88,3 % de tous les scrutins d'accréditation autres que ceux relatifs à la construction ont eu lieu dans les cinq jours ouvrables suivant la requête et 96 % dans les sept jours. Les requêtes de révocation ne touchant pas la construction ont pris un peu plus de temps, principalement en raison de problèmes liés à l'unité de négociation et aux avis : 82,9 % ont été tenus dans les cinq jours qui suivent la requête et 91,1 % dans les sept jours (Figure 8)**.

Nombre de jours	Certification						Renvoi					
	Total		Industriel		Construction		Total		Industriel		Construction	
	Cas	% de	Cas	% de	Cas	% de	Cas	% de	Cas	% de	Cas	% de
	298		273		25		58		45		13	
< 5	1	0,3 %	1	0,4 %	0	0,0 %	2	3,4 %	2	4,4 %	0	0,0 %
5	245	82,6 %	240	88,3 %	5	20,0 %	41	77,6 %	35	82,2 %	6	46,2 %
6	21	89,6 %	13	93,0 %	8	52,0 %	9	89,7 %	3	88,9 %	6	92,3 %
7	17	95,3 %	8	96,0 %	9	88,0 %	2	93,1 %	1	91,1 %	1	100,0 %
8	3	96,3 %	3	97,1 %	0	88,0 %	1	94,8 %	1	93,3 %	0	100,0 %
9	2	97,0 %	2	97,8 %	0	88,0 %	0	94,8 %	0	93,3 %	0	100,0 %
10	1	97,3 %	1	98,2 %	0	88,0 %	1	96,6 %	1	95,6 %	0	100,0 %
11-15	0	97,3 %	0	98,2 %	0	88,0 %	0	96,6 %	0	95,6 %	0	100,0 %
16-20	0	97,3 %	0	98,2 %	0	88,0 %	0	96,6 %	0	95,6 %	0	100,0 %
21 et plus	8	100,0 %	5	100,0 %	3	100,0 %	2	100,0 %	2	100,0 %	0	100,0 %

Figure 8

* Selon les règles de procédure de la Commission, les requêtes d'accréditation dans le secteur de la construction peuvent être transmises à l'employeur deux jours après la date de la requête. Dans ces cas-là, le scrutin a lieu cinq jours après la réception par l'employeur.

** Le nombre cumulatif de scrutins d'accréditation et de révocation non liés à la construction comprend les scrutins électroniques, les requêtes pour lesquelles un deuxième scrutin a été organisé ultérieurement avec le consentement des parties ou par une décision de la Commission ou lorsque la Commission a ordonné la présentation de soumissions avant d'ordonner la tenue d'un scrutin.

Infractions à la Loi sur les relations de travail

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

En 2018-2019, la Commission a reçu 520 plaintes en vertu de cet article. Les plaintes contre des employeurs contenaient principalement des allégations de congédiement illégal ou de discrimination contre des employés en raison d'activités syndicales, contrairement aux articles 70 et 72 de la Loi, de changements illégaux dans le salaire et les conditions de travail contrairement à l'article 86, et d'omission de négocier de bonne foi en vertu de l'article 17. Ces accusations ont été portées principalement en rapport avec des requêtes en accréditation. Le principal motif de plainte à l'endroit des syndicats était le non-respect de l'obligation du syndicat d'être impartial dans son rôle de représentant des employés dans le cadre de griefs contre leur employeur.

Des 531 cas clôturés de façon définitive, environ 88 % ont été réglés à l'amiable (Figure 3).

Obligation d'être impartial dans le rôle de représentant et le choix des employés pour un emploi

Le nombre de plaintes déposées contre des syndicats pour manquement au devoir d'être impartial dans leur rôle de représentant et dans le choix des employés pour un emploi (articles 74 et 75 de la Loi) s'élevait à 203. Parmi elles, une a été acceptée, 95 ont été rejetées et 12 ont été closes. Des 220 cas individuels de manquement au devoir d'être impartial dans le rôle de représentant du syndicat qui ont été clos, 90,9 % ont été réglés à l'amiable (Figure 3). Des trois cas de manquement du syndicat d'être impartial dans le choix des employés pour un emploi, 100 % ont été résolus à l'amiable (Figure 3). Seulement 20 des deux types de cas ont fait l'objet d'une consultation ou d'une audience finale (Figure 3).

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

En 2018-2019, la Commission a reçu 13 requêtes et un cas a été reporté afin d'obtenir une déclaration en vertu de l'article 100 concernant une présumée grève illicite par des employés. Cinq cas ont été réglés à l'amiable, quatre ont été acceptés, trois ont été rejetés et deux étaient en instance le 31 mars 2019 (Figure 9).

Une requête de déclaration en vertu de l'article 101 concernant un présumé lock-out illicite d'un employeur a été reçue en 2018-2019 avant d'être rejetée (Figure 9).

Description du type de cas	Total reçu	Rouvert	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Total des affaires	Total classé	Accordé/en partie	Rejeté	Terminé	Réglé, retiré, abandonné	En attente	En attente le 31 mars 2019
Pratiques de travail injustes	521	13	304	838	531	19	127	21	354	10	307
Infraction à l'entente en vertu de l'article 105 ou 141 de la LFPO	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
Obligation d'être impartial dans les recommandations	6	0	1	7	3	0	1	0	2	0	4
Obligation d'être impartial dans le rôle de représentant	197	4	113	314	220	1	94	12	112	1	94
Non-respect de l'entente	17	0	8	25	15	5	0	1	9	0	10
Pratique de travail injuste	276	7	179	462	270	9	26	8	219	8	192
Pratique de travail injuste (mauvaise foi)	10	2	2	14	9	0	1	0	7	1	5
Lock-out illicite	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
Grève illicite	13	0	1	14	12	4	3	0	5	0	2

Figure 9

Griefs dans l'industrie de la construction

Les griefs qui se fondent sur une violation présumée des dispositions d'une convention collective dans l'industrie de la construction peuvent être soumis à la Commission aux fins de règlement aux termes de l'article 133 de la Loi.

En 2018-2019, la Commission a reçu 769 cas en vertu de cet article (Figure 1), ce qui représente, de façon marginale, le nombre le plus bas depuis ces cinq dernières années (Figure 10). Les principaux points soulevés par ces griefs étaient l'omission présumée des employeurs de verser les cotisations requises au chapitre de la santé et des avantages sociaux, de la caisse de retraite et des vacances, l'omission présumée de retenir à la source les cotisations syndicales, et la violation présumée des dispositions de la convention collective en matière de sous-traitance et d'embauche.

En novembre 2018, la Commission a terminé son projet de dépôt électronique et a autorisé le dépôt électronique des griefs et les réponses électroniques avec un moyen de paiement en ligne. Depuis novembre 2018, 113 renvois de griefs, 62 formulaires indiquant l'intention de défendre (tous deux avec paiement en ligne) et 28 formulaires de réponse ont été déposés électroniquement. Le dépôt électronique a également été rendu disponible pour la correspondance sur les cas, les documents et d'autres ressources. Parmi les cas fermés, 91,8 % ont été réglés à l'amiable (Figure 3).

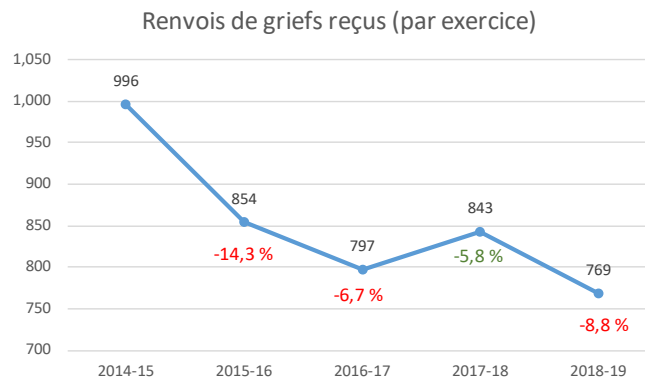


Figure 10

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

La *Loi sur les normes d'emploi* traite des droits dans le lieu de travail, comme le salaire minimum, les heures de travail, la rémunération des heures supplémentaires, les vacances et le salaire pour jour férié, les violations aux dispositions sur le congé de maternité et les repréailles, le licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi. Le projet de loi 148 a promulgué un certain nombre de nouvelles modifications à la *Loi sur les normes d'emploi*, qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2018, et dont certaines ont ensuite été abrogées par le projet de loi 47 qui a reçu la sanction royale le 21 novembre 2018.

En réponse à l'augmentation de 15 % du nombre de cas entre 2016-2017 et 2017-2018, la Commission a examiné et révisé son traitement des appels en 2018-2019 pour accélérer le processus. Dans certaines circonstances, le greffier envoie désormais une lettre avec une date limite pour remplir correctement la requête. Si le demandeur ne satisfait pas aux exigences dans le délai imparti, le cas est fermé et le greffier envoie une lettre indiquant que le cas n'est pas en cours de traitement. Quarante-cinq cas ont été clos de cette manière avec une décision finale de « non traité », ce qui a allégé la nécessité d'un examen par un arbitre.

De plus, la Commission a révisé son bulletin d'information sur les cas de normes d'emploi qui décrit les étapes à suivre pour faire appel comme il convient. Depuis le début de 2019, une copie du bulletin d'information de la Commission accompagne la décision de l'agent des normes d'emploi afin d'éviter la duplication des documents disponibles et de simplifier le processus d'appel.

En 2018-2019, la Commission a reçu 43 % de cas de plus que l'année précédente. La Commission a traité 1 597 cas en 2018-2019, dont 1 189 nouveaux cas déposés, 391 affaires de l'année précédente et 17 cas rouverts. Sur les 1 170 cas clos, 75 ont été acceptés, 182 ont été rejetés et 94 ont été fermés (Figure 11). 90,6 % ou 1 060 des cas individuels fermés ont été réglés à l'amiable et 110 cas ont fait l'objet d'une audience finale (Figure 3).

Description du type de cas	Total reçu	Rouvert	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Total des affaires	Total classé	Accordé/en partie	Rejeté	Terminé	Réglé, retiré, abandonné	En attente	Non traité	En attente le 31 mars 2019
Normes d'emploi	1 189	17	391	1 597	1 170	75	182	94	772	1	45	425
Normes d'emploi – Appel (directeur)	52	0	16	68	45	5	5	7	28	0	0	21
Normes d'emploi – Appel (employé)	303	2	109	414	295	10	40	20	225	0	0	119
Normes d'emploi – Appel (employeur)	833	13	263	1 109	824	58	137	66	517	1	45	285
Renvoi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi	0	2	3	5	5	2	0	1	2	0	0	0
Annuler le règlement fait par les agents des normes d'emploi	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0

Figure 11

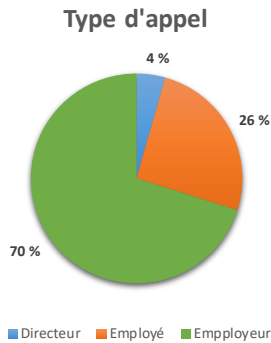


Figure 12

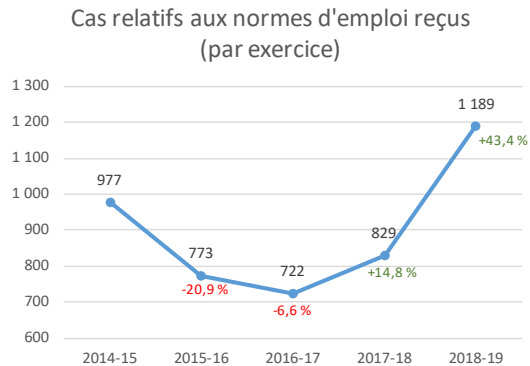


Figure 13

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 réglementations garantissent la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Des inspecteurs de la santé et de la sécurité du ministère du Travail font enquête sur des violations de la loi; les ordres ou les décisions des inspecteurs peuvent faire l'objet d'un appel devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

En 2018-2019, 113 appels, y compris des requêtes de suspension, ont été traités par la Commission. Des 64 cas fermés, 95 % l'ont été avant l'audience et seulement trois ont été renvoyés à une audience finale (Figure 3).

Description du type de cas	Total reçu	Rouvert	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Total des affaires	Total classé	Accordé/en partie	Rejeté	Terminé	Réglé, retiré, abandonné	En attente	En attente le 31 mars 2019
Appels en matière de santé et sécurité	65	0	48	113	64	2	6	2	52	2	49
Appel d'une ordonnance d'un inspecteur	55	0	43	98	51	0	3	1	46	1	47
Suspension d'exécution	10	0	5	15	13	2	3	1	6	1	2

Figure 14

Représailles illicites

Représailles en matière de santé et de sécurité

En 2018-2019, la Commission a reçu 296 plaintes en vertu de l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* alléguant des mesures disciplinaires injustifiées ou un congédiement injustifié au motif que l'employé a exercé ses droits en vertu de la Loi. En 2018-2019, 18 des requêtes déposées ont été transmises par des inspecteurs de la santé et de la sécurité (Figure 15).

Des 280 cas individuels fermés, 267 (95,4 %) ont été réglés à l'amiable par les parties (Figure 3).

Les plaintes pour représailles déposées en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ont augmenté de 28 % en un an et de 35 % au cours des deux dernières années.

Description du type de cas	Total reçu	Rouvert	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Total des affaires	Total classé	Accordé/en partie	Rejeté	Terminé	Réglé, retiré, abandonné	En attente	En attente le 31 mars 2019
Représailles illicites	299	4	48	351	280	2	24	11	242	1	71
Santé et sécurité – Recommandation de l'inspecteur	18	0	3	21	18	1	0	1	16	0	3
Représailles en matière de santé et de sécurité	278	4	45	327	259	1	24	9	224	1	68
Représailles – Charte des droits environnementaux	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Représailles – Loi sur les foyers de soins de longue durée	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
Représailles – Loi sur les maisons de retraite	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0

Figure 15

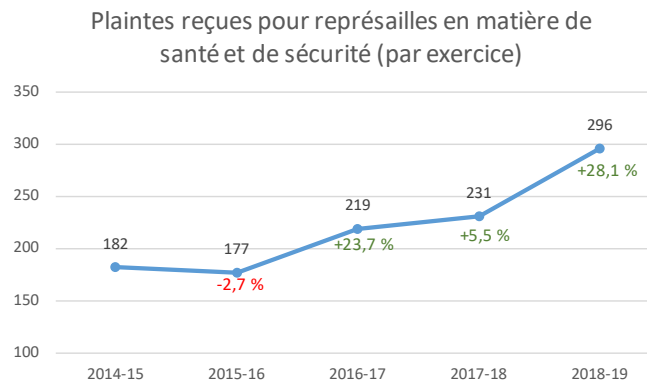


Figure 16

Autres demandes

Demandes d'ordonnance provisoire

Lorsqu'une procédure est en instance, 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 une ordonnance provisoire. Avec l'adoption du projet de loi 148, les circonstances dans lesquelles la Commission peut demander et ordonner une ordonnance provisoire ont été élargies.

En 2018-2019, la Commission a reçu 34 requêtes d'ordonnances provisoires, dont deux étaient en instance depuis l'année précédente. Durant l'année, trois ordonnances provisoires ont été acceptées, quatre ont été rejetées et une a été classée. Vingt-six cas ont été réglés à l'amiable (Figure 3). Deux étaient en attente le 31 mars 2019 (Figure 1).

Demandes pour une liste d'employés

L'adoption du projet de loi 148 a introduit une nouvelle disposition permettant à un syndicat de demander à la Commission une liste des employés de l'employeur. Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2018 et a été abrogée par le projet de loi 47 à compter du 21 novembre 2018. La procédure établie par la Commission pour l'arbitrage de ces cas ne prévoyait pas la tenue d'une audience. En 2018-2019, 53 requêtes ont été reçues, 41 ont été acceptées et 13 ont été rejetées (Figure 1).

Demandes de révision de la structure des unités de négociation

Le projet de loi 148 a édicté de nouvelles dispositions dans la *Loi sur les relations de travail* à compter du 1er janvier 2018, qui ont permis à la Commission d'examiner la structure des unités de négociation dans certaines circonstances et de regrouper une unité de négociation nouvellement accréditée avec d'autres unités de négociation existantes du même employeur lorsque ces unités sont représentées par le même syndicat. De plus, les parties pourraient convenir conjointement de réviser la structure des unités de négociation et de présenter une requête conjointe de consentement de la Commission pour regrouper les unités de négociation. Ces dispositions ont été abrogées par le projet de loi 47 en date du 21 novembre 2018.

En 2018-2019, la Commission a reçu 12 requêtes de révision de la structure des unités de négociation. Quatre ont été acceptées, six ont été tranchées à l'amiable et trois étaient en instance au 31 mars 2019 (Figure 1).

La Commission a reçu une requête conjointe de révision de la structure des unités de négociation, qui a été acceptée.

Conflits de compétence

La Commission a été saisie de 91 requêtes en vertu de l'article 99 de la Loi concernant la compétence syndicale. Trente et un cas individuels fermés ont été réglés à l'amiable (Figure 3).

Description du type de cas	Total reçu	Rouvert	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Total des affaires	Total classé	Accordé/en partie	Rejeté	Terminé	Réglé, retiré, abandonné	Travail conservé	En attente	En attente le 31 mars 2019
Conflit de compétence	40	3	48	91	48	4	10	1	28	2	3	43
Conflit de compétence	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Conflit de compétence (construction)	36	1	39	76	43	4	10	1	25	2	1	33
Conflit de compétence (industriel)	4	2	8	14	5	0	0	0	3	0	2	9

Figure 17

Demands relatives à la vente d'une entreprise ou à un employeur lié à l'entreprise

La Commission a reçu 130 requêtes alléguant que deux ou plusieurs entreprises étaient liées et devaient donc être traitées comme un seul employeur en vertu du paragraphe 1(4) de la *Loi sur les relations de travail* ou que la vente de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci a eu une incidence sur le droit des salariés à la représentation (article 69 de cette même loi). Ce nombre est passé de 130, l'année précédente, à 25 (Figure 18).

La Commission a rouvert sept requêtes et en avait 107 en instance depuis l'année précédente, pour un total de 244 cas. En 2018-2019, sur les 130 cas fermés, 31 ont été acceptés, 12 ont été rejetés, un a été fermé et 112 ont été réglés à l'amiable, soit 86,2 % (Figure 3).

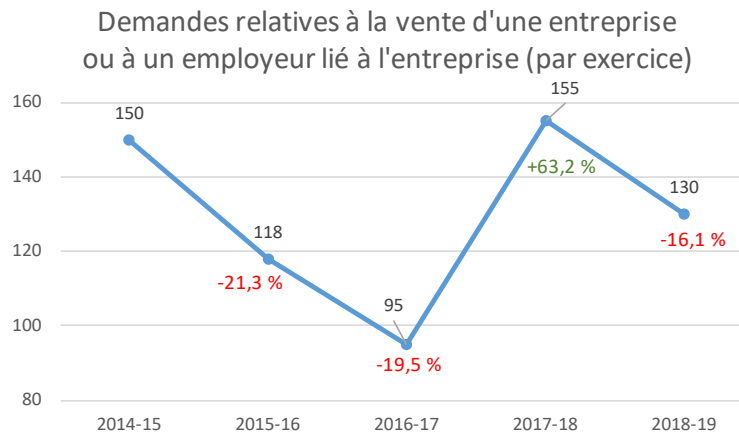


Figure 18

Services essentiels

Aucune requête n'a été reçue en vertu de la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* en 2018-2019.

Quatre cas ont été reçus en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les services d'ambulance* et un cas était en instance depuis l'année précédente. Trois cas ont été acceptés, un était toujours en instance à la fin de l'année et un a été réglé à l'amiable (Figure 19).

Loi sur la négociation collective dans les collèges

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

La Commission n'a reçu aucune requête d'accréditation en 2018-2019. Une a été acceptée et une est en instance au 31 mars 2019.

Conformément à la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, les scrutins de ratification d'un projet de convention collective ou de protocole d'accord (article 16) et les scrutins de grève (paragraphe 17(1)) doivent être supervisés par la Commission. En 2018-2019, la Commission a supervisé un scrutin de ratification en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (Figure 19).

Conformément au paragraphe 17(2) de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, le Conseil des employeurs des collèges peut demander à la Commission d'organiser un scrutin des employés pour accepter ou rejeter la dernière offre du Conseil. La Commission n'a pas reçu de telle requête en vertu de la LNCC en 2018-2019.

En 2018-2019, une plainte de pratique déloyale de travail a été déposée en vertu de la LNCC, un cas a été fermé à l'amiable, et un autre était toujours en instance au 31 mars 2019 (Figure 19).

Scrutins sur les dernières offres

Le ministre du Travail a demandé à la Commission de tenir des scrutins auprès des employés sur les dernières offres de l'employeur pour le règlement d'un différend relatif à une convention collective en vertu du paragraphe 42(1) de la Loi. Bien que la Commission ne soit pas responsable de l'administration des scrutins visés par cette disposition, des membres du personnel des services régionaux de la Commission sont affectés par le greffier à la tenue de ces scrutins en raison de leurs compétences et de leur expérience dans la tenue de scrutins de représentation en vertu de la Loi.

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu 15 requêtes pour une charge de travail totale de 19 cas. Les employés ont voté en faveur du rejet de la convention collective dans huit cas. Sept cas ont été réglés ou retirés, quatre ont été acceptés. (Figure 19).

Déclaration du syndicat qui succède un autre

Deux requêtes de déclaration de syndicat successeur ont été reçues et une était en attente depuis l'année précédente. Deux requêtes ont été acceptées ou partiellement acceptées et un cas a été rejeté. (Figure 19).

Expiration prématurée d'une convention collective

En 2018-2019, cinq requêtes ont été reçues en vertu du paragraphe 58(3) de la *Loi sur les relations de travail*, visant la révocation prématurée d'une convention collective. Il s'agit de requêtes communes des employeurs et des syndicats et le consentement a été accordé dans les cinq cas (Figure 19).

Renvoi sur le statut d'employé

La Commission a été saisie de neuf requêtes en vertu du paragraphe 114(2) de la Loi, demandant une décision sur la classification de personnes en tant qu'employés aux termes de la Loi. Trois cas ont été fermés, dont deux ont été réglés par les parties avant une audience finale, et six cas étaient en instance le 31 mars 2019 (Figure 19).

Revois par le ministre du Travail

En 2018-2019, la Commission a traité dix cas, dont huit nouveaux cas renvoyés par le ministre en vertu de l'article 115 de la Loi pour des avis ou questions concernant le pouvoir du ministre de nommer un conciliateur en vertu de l'article 18 de la Loi, en vertu de l'article 48 ou 49 pour des questions qui ont trait à l'exercice de son pouvoir de nomination d'un arbitre, ou en application du paragraphe 3(2) de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*. Quatre requêtes ont été réglées à l'amiable. Un avis a été fourni dans deux cas, deux ont été réglés et deux étaient toujours en instance le 31 mars 2019 (Figure 19).

Arbitrage de la première convention

En 2018-2019, la Commission a traité 20 requêtes lui demandant de confier à l'arbitrage le règlement d'une première convention collective et deux étaient toujours en instance le 31 mars 2019. Dix-huit requêtes ont été déposées, soit le nombre le plus élevé en cinq ans. Neuf cas ont été réglés à l'amiable et neuf ont été acceptés. (Figure 19). Entre le 1er janvier 2018 et le 21 novembre 2018, les dispositions du projet de loi 148 autorisaient la présentation d'une requête de médiation à la Commission auprès d'un vice-président de la Commission avant la contestation d'une directive de règlement des premières ententes par arbitrage, mais elles ont été abrogées par la Loi 47.

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

La *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* a établi un régime distinct de droits du successeur qui régit des affaires découlant de restructurations et de fusions dans le secteur parapublic. La Loi confère à la Commission le pouvoir de déterminer de nouvelles structures d'unités de négociation, de nommer de de droits du successeur qui régit des affaires découlant de restructurations et de fusions dans le secteur parapublic. La Loi

confère à la Commission le pouvoir de déterminer de nouvelles structures d'unités de négociation, de nommer de nouveaux agents négociateurs et de régler d'autres questions de négociation collective qui pourraient découler de fusions municipales, de changements apportés à des conseils scolaires et de restructurations d'hôpitaux. En 2018-2019, la Commission a traité 20 requêtes en vertu de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, dont sept nouvelles requêtes. Deux requêtes ont été acceptées, une a été rejetée et onze cas individuels, soit près de 85 %, ont été réglés à l'amiable. Sept cas étaient en instance au 31 mars 2019 (Figures 19 et 3).

Appels en vertu de la Loi sur l'ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage

La *Loi sur l'ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage* prévoit que des requêtes de révision peuvent être présentées à la Commission à l'égard d'avis de contravention émis par le greffier et l'inspecteur en vertu de cette Loi. Elle est entrée en vigueur en juin 2017. En 2018-2019, la Commission a reçu une requête de révision. Une requête a été rejetée et une autre a été réglée. (Figure 19).

Description du type de cas	Total reçu				Total classé				En attente le 31 mars 2019					
	Totaux :	1 087	53	479	1 619	1 159	341	76	8	658	2	0	74	460
		Rouvert	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Total des affaires		Accordé/en partie	Rejeté	Terminé	Réglé, retiré, abandonné	Conseils fournis	Travail consenti	En attente	En attente le 31 mars 2019	
Attestation (construction)	7	0	4	11	8	8	0	0	0	0	0	0	3	
Loi sur la négociation collective dans les collèges	2	0	3	5	2	1	0	0	1	0	0	0	3	
Certification	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	
Vote de collèges	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Infraction à la Loi sur la négociation collective dans les collèges	1	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	
Grief du secteur de la construction	769	43	323	1 135	827	225	35	3	500	0	0	64	308	
Services essentiels	4	0	1	5	4	3	0	0	1	0	0	0	1	
Entente sur les services essentiels – Ambulance	4	0	1	5	4	3	0	0	1	0	0	0	1	
Ordonnance provisoire	34	0	2	36	34	3	4	1	26	0	0	0	2	
Liste d'employés	53	1	9	63	63	41	13	0	9	0	0	0	0	
Recommandations ministérielles	8	1	1	10	8	0	0	2	4	2	0	0	2	
Recommandation ministérielle (générale)	2	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	
Recommandation ministérielle (LACTH)	6	1	1	8	6	0	0	2	2	2	0	0	2	
Ordre des métiers de l'Ontario	1	0	1	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	
Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public	7	0	13	20	13	2	1	1	9	0	0	0	7	
LRTTSP (autre)	3	0	1	4	2	0	0	0	2	0	0	0	2	
LRTTSP (unités de négociation/agents négociateurs)	4	0	12	16	11	2	1	1	7	0	0	0	5	
Révision de la structure des unités de négociation	12	0	1	13	10	4	0	0	6	0	0	0	3	
Révision de la structure des unités de négociation (conjointe)	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
Vente d'une entreprise/employeur lié à l'entreprise	130	7	107	244	130	31	12	1	77	0	0	9	114	
Votes	15	0	4	19	19	4	8	0	7	0	0	0	0	
Scrutin sur les dernières offres	15	0	4	19	19	4	8	0	7	0	0	0	0	
Divers	44	1	10	55	38	18	2	0	17	0	0	1	17	
Consentement à intenter des poursuites	1	0	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	
Expiration prématurée d'une convention collective	5	0	0	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	
Statut d'employé	6	0	3	9	3	0	0	0	2	0	0	1	6	
Défaut de fournir des états financiers	2	0	1	3	1	0	0	0	1	0	0	0	2	
Orientation de la première convention	18	1	1	20	18	9	0	0	9	0	0	0	2	
Étrangers – Appel	2	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	
États financiers inadéquats	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Entente de projet	1	0	2	3	3	0	0	0	3	0	0	0	0	
Conflit de secteur (construction)	6	0	1	7	3	2	0	0	1	0	0	0	4	
Syndicat successeur	2	0	1	3	3	2	1	0	0	0	0	0	0	

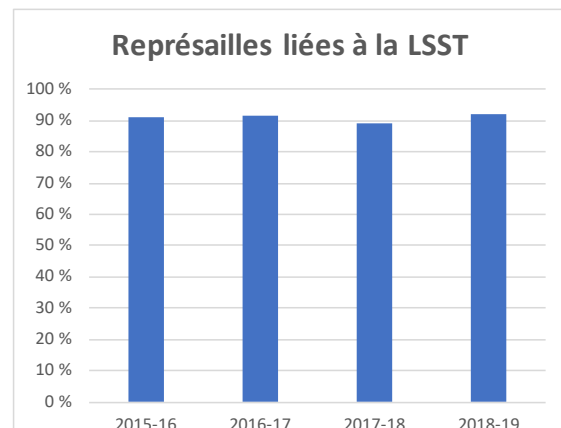
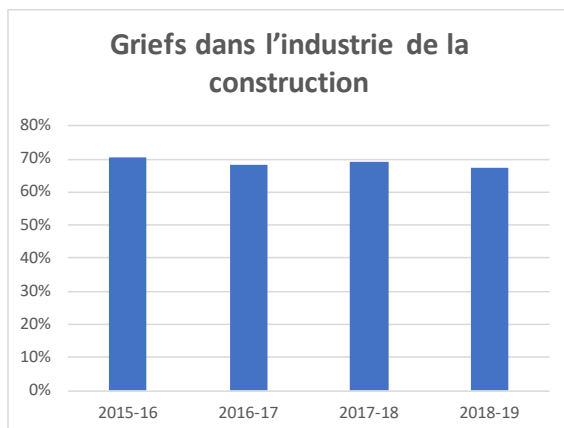
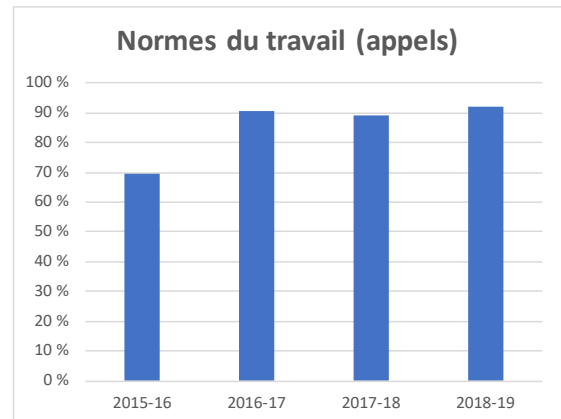
Figure 19

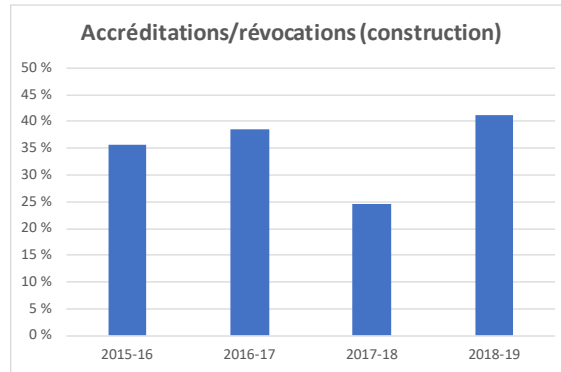
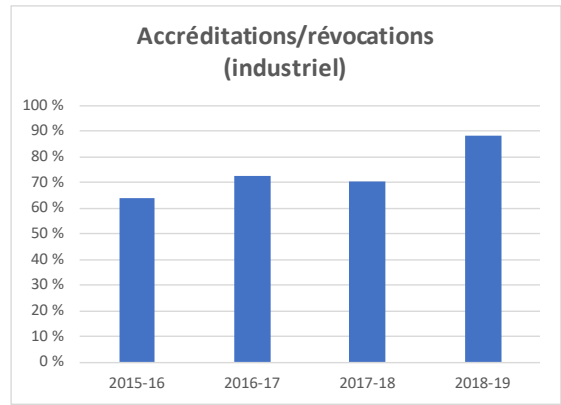
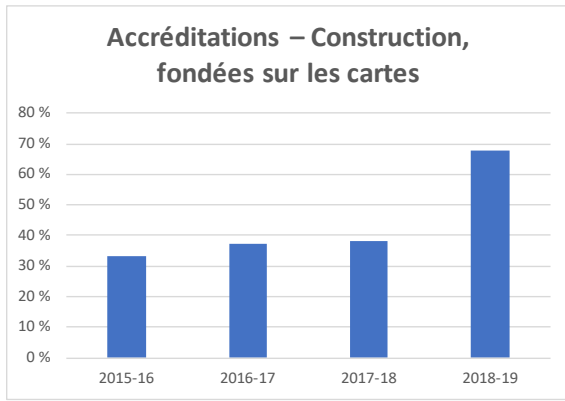
Délai nécessaire pour traiter les requêtes, par grand type de cas

Délai (jours civils)	Tous les cas		Certification		Contravention		Santé et sécurité		Normes d'emploi		Griefs dans l'industrie de la		Vente d'entreprise		Renvoi		Tous les autres cas	
	% cumulatif		% cumulatif		% cumulatif		% cumulatif		% cumulatif		% cumulatif		% cumulatif		% cumulatif		% cumulatif	
	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement	Règlement
Total	3 940		695		529		340		1 165		828		129		78		176	
0-7	99	2,5	15	2,2	19	3,6	2	0,6	2	0,2	36	4,3	1	0,8	14	17,9	10	5,7
8-14	272	9,4	17	4,6	13	6,0	7	2,6	9	0,9	198	28,3	4	3,9	4	23,1	20	17,0
15-21	171	13,8	32	9,2	17	9,3	12	6,2	9	1,7	76	37,4	4	7,0	11	37,2	10	22,7
22-28	137	17,2	4	9,8	15	12,1	31	15,3	31	4,4	37	41,9	6	11,6	1	38,5	12	29,5
29-35	130	20,5	7	10,8	17	15,3	42	27,6	37	7,6	20	44,3	3	14,0	2	41,0	2	30,7
36-42	133	23,9	12	12,5	23	19,7	28	35,9	42	11,2	21	46,9	5	17,8	0	41,0	2	31,8
43-49	132	27,3	4	13,1	15	22,5	28	44,1	58	16,1	14	48,6	9	24,8	0	41,0	4	34,1
50-56	162	31,4	43	19,3	16	25,5	21	50,3	49	20,3	17	50,6	7	30,2	3	44,9	6	37,5
57-63	155	35,3	52	26,8	15	28,4	18	55,6	49	24,5	6	51,3	4	33,3	4	50,0	7	41,5
64-70	155	39,2	56	34,8	15	31,2	6	57,4	57	29,4	9	52,4	1	34,1	8	60,3	3	43,2
71-77	161	43,3	45	41,3	6	32,3	13	61,2	86	36,8	5	53,0	0	34,1	4	65,4	2	44,3
78-84	116	46,3	24	44,7	18	35,7	6	62,9	50	41,1	6	53,7	2	35,7	1	66,7	9	49,4
85-91	102	48,9	29	48,9	12	38,0	6	64,7	47	45,2	3	54,1	1	36,4	2	69,2	2	50,6
92-98	112	51,7	18	51,5	13	40,5	6	66,5	61	50,4	5	54,7	2	38,0	2	71,8	5	53,4
99-105	85	53,9	18	54,1	13	42,9	5	67,9	38	53,6	8	55,7	0	38,0	0	71,8	3	55,1
106-126	230	59,7	33	58,8	27	48,0	13	71,8	132	65,0	20	58,1	2	39,5	0	71,8	3	56,8
127-147	185	64,4	26	62,6	43	56,1	12	75,3	86	72,4	6	58,8	3	41,9	4	76,9	5	59,7
148-168	156	68,4	23	65,9	31	62,0	6	77,1	71	78,5	12	60,3	5	45,7	2	79,5	6	63,1
168 et plus	1 247	100,0	237	100,0	201	100,0	78	100,0	251	100,0	329	100,0	70	100,0	16	100,0	65	100,0

Figure 20

Pourcentage des cas fermés dans les neuf mois suivant la date de requête





Principales décisions

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

Voici un résumé de certains des cas les plus importants de la Commission en 2018-2019, et le texte intégral de ces décisions est disponible sur CanLii.

Employeur lié à une entreprise – Vente d'une entreprise. Cette décision a statué que la Loi sur la faillite et l'insolvabilité n'empêchait pas qu'un séquestre nommé par le tribunal pour gérer et exploiter l'entreprise d'un employeur puisse être considéré comme un employeur successeur en vertu de la *Loi sur les relations du travail*.

ROSE OF SHARON (ONTARIO) COMMUNITY COB AS ROSE OF SHARON KOREAN LONG-TERM CARE HOME; RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION, LOCAL 175; RE: DELOITTE RESTRUCTURING INC.; RE: DELOITTE AND TOUCHE INC., 2018 CanLII 32988 (ON LRB); 12 avril 2018

Ordonnance provisoire – Pratique déloyale de travail. Il s'agissait de la première décision importante de la Commission sur l'interprétation de l'article 98 de la *Loi sur les relations de travail*, modifiée par la Loi 148. La Commission a statué que, compte tenu des vastes pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de l'article 98 modifié de la Loi, elle devrait adopter un critère qui pourrait s'appliquer à la grande variété de situations auxquelles elle pourrait être confrontée en matière de relations de travail. « La formulation d'une ordonnance provisoire, quelle qu'en soit la nature, convient-elle aux relations de travail dans l'ensemble des circonstances? ». Pour rendre cette décision, la Commission a conclu qu'elle tiendrait compte d'un certain nombre de facteurs, notamment : l'objet de la Loi, la nature de l'ordonnance provisoire demandée, l'urgence de l'affaire, la solidité apparente du cas du demandeur, l'équilibre entre les avantages et les inconvénients, l'équilibre entre les relations de travail et les autres préjudices, le caractère irréparable ou non des dommages, le retard et toute autre considération relative aux relations de travail.

NATIONAL JUDICIAL INSTITUTE; RE: THE SOCIETY OF ENERGY PROFESSIONALS, IFPTE LOCAL 160; 2018 CanLII 51312 (ON LRB); 31 mai 2018

Accréditation – Industrie de la construction. La question abordée dans cette décision consistait à déterminer si la Commission pouvait se fonder sur une preuve d'appartenance signée par une personne utilisant un faux nom alors que cela constituait la seule irrégularité alléguée concernant la signature de cette preuve et que l'identité de la personne en question ne faisait pas l'objet d'une enquête. La Commission a fait remarquer qu'il n'était pas pratique d'exiger qu'un syndicat vérifie formellement l'identité de chaque signataire de carte chaque fois qu'une carte est signée. La Commission a conclu que l'organisateur syndical ne s'est pas conduit de façon inappropriée qui pourrait autrement compromettre la carte. La Commission s'est fiée à la carte de membre au moment où la personne a signé la carte (bien qu'elle porte un faux nom).

2279667 ONTARIO INC. O/A NEW AMHERST HOMES; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; RE: NEW AMHERST HOMES; RE: NEW AMHERST LTD.; 2018 CanLII 53326 (ON LRB); 6 juin 2018

Accréditation – Droit constitutionnel – Industrie de la construction. Dans cette décision, la question était de savoir si l'emploi des personnes chargées par AMEC du retrait et de la relocalisation des déchets radioactifs était réglementé au niveau fédéral ou provincial. L'analyse de la Commission a confirmé que les relations de travail relèvent présumément de la compétence provinciale. AMEC n'était assujettie à la compétence fédérale que s'il s'agissait d'un travail ou d'une entreprise fédérale ou si cela était vital ou intégral à une entreprise fédérale. La Commission a conclu qu'AMEC n'est pas une entreprise fédérale. La Commission a conclu que l'article 71 de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* ne constituait pas un ouvrage ou une entreprise qui profiterait au Canada de façon générale. La Commission a en outre déterminé qu'AMEC n'est pas un élément essentiel ou intégral d'une entreprise fédérale. La Commission a conclu qu'il est nécessaire d'établir des critères clairs, facilement vérifiables et prévisibles pour établir la compétence

constitutionnelle. La Commission a conclu que la présomption de compétence provinciale n'avait pas été levée et que l'AMEC était couverte par la législation provinciale.

AMEC FOSTER WHEELER AMERICAS LIMITED; RE: INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, LOCAL 793; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL; 2018 CanLII 60461 (ON LRB); 27 juin 2018

Pratique déloyale de travail. Dans cette décision, la Commission s'est demandé si la disposition sur le gel de l'article 86 de la *Loi sur les relations de travail* s'appliquait lorsque les conditions d'emploi étaient établies à la suite d'une accréditation fédérale et de la ratification ultérieure d'une convention collective. La Commission a conclu que les conditions de la convention collective en vertu du certificat fédéral étaient respectées et en place à tout moment important et constituaient le statu quo ante avant la requête provinciale. Les dispositions de la convention collective sont devenues partie intégrante du contrat individuel de travail. Si le licenciement motivé n'était pas un droit, la Commission a conclu qu'il demeurerait un privilège protégé par l'article 86. La Commission a conclu qu'un refus d'enquêter sur une plainte en matière de congédiement pour des motifs discrétionnaires équivaut à un refus de la Commission d'exercer sa compétence dans les cas où il n'existe pas de recours alternatif efficace. Par conséquent, la Commission a conclu que la plainte avait été déposée en temps opportun et qu'elle faisait l'objet à juste titre d'une requête en vertu de l'article 96.

ANISHINABEK POLICE SERVICE; RE: PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA; 2018 CanLII 81987 (ON LRB); 28 août 2018

Pratique et procédure – Il s'agit d'une décision anticipée où un tiers a demandé à la Commission de divulguer des actes de procédure et des documents dans un cas existant de la Commission. La Commission a ordonné que seuls les documents qui étaient entrés dans le domaine public soient divulgués à la partie requérante.

MODIS CANADA INC.; RE: PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA; 2018 CanLII 81993 (ON LRB); 28 août 2018

Liste d'employés – Droit constitutionnel. Dans cette décision, la Commission s'est demandé si un employeur avait le droit ou non de présenter une contestation fondée sur la Charte concernant l'article 6.1 de la *Loi sur les relations de travail* (fournir une liste des employés à un syndicat demandeur) au nom de ses employés. (Remarque : Cet article de la Loi a depuis été abrogé.) La Commission a conclu que l'employeur n'avait pas qualité de contestation fondée sur la Charte au nom de ses employés. Le requérant n'a pas réussi à établir le bien-fondé de la qualité pour agir dans l'intérêt public, même lorsqu'il a adopté une approche libérale et désintéressée à l'égard des facteurs de Downtown Eastside Sex Workers pour déterminer cette qualité. La Commission a conclu que l'employeur n'avait pas d'intérêt réel dans l'issue de la question constitutionnelle et n'a trouvé aucune raison de supposer que les employés étaient incapables de faire valoir eux-mêmes leurs droits à la confidentialité.

THE ORIGINAL CAKERIE LTD.; RE: UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION (UFCW CANADA); 2018 CanLII 77175 (ON LRB); 13 août 2018

Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public – Pratique déloyale de travail – La Commission a déterminé que l'article 15 de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* n'a pas gelé les conditions d'emploi et que les articles 15 et 18 n'ont pas empêché les parties d'entamer des négociations collectives, de ratifier une convention collective et d'en appliquer les dispositions dans le cadre d'une requête en vertu de la LRTTSP.

PROVIDENCE ST. JOSEPH'S AND ST. MICHAEL'S HEALTHCARE; RE: CANADIAN NATIONAL FEDERATION OF INDEPENDENT UNIONS (LIUNA LOCAL 3000); RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES; RE: SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 1 CANADA; 2018 CanLII 115719 (ON LRB); 27 novembre 2018

Requête en accréditation – Unité de négociation – Construction – Cette décision visait à déterminer si les personnes qui n'étaient pas inscrites à l'horaire de travail, mais qui ont quand même participé au travail, ne seraient pas considérées comme des employés au motif que leur présence au travail visait à faciliter leur requête d'accréditation. La Commission a rejeté la théorie de l'irrégularité avancée par l'employeur pour expliquer la présence de deux employés sur le lieu de travail à la date de la requête. La Commission était convaincue que la requête d'accréditation immédiate ne constituait pas une fraude et que le travail effectué par les travailleurs à la date de la requête n'était pas un stratagème. La

Commission a conclu qu'il n'y avait eu aucune tentative de manipuler le pourcentage des employés de l'unité de négociation qui étaient membres du requérant.

GRAHAM BROS. CONSTRUCTION LIMITED; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; 2018 CanLII 124325 (ON LRB); 20 décembre 2018

Appel d'une ordonnance d'inspecteur – Délai prévu au paragraphe 61(1) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Cette décision visait à déterminer si la Commission a le pouvoir discrétionnaire de lever le délai de 30 jours imposé par le paragraphe 61(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* lorsqu'elle cherche à interjeter appel d'une ordonnance d'un inspecteur. La Commission a conclu que la loi n'empêchait pas la Commission de se prévaloir du délai prévu au paragraphe 61(1) et que le délai de 30 jours pour un appel n'est pas obligatoire.

MINISTRY COMMUNITY SAFETY CORRECTIONAL SERVICES VANIER CENTRE FOR WOMEN; RE: ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION LOCAL 234; RE: DIRECTOR UNDER THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT; 2019 CanLII 14451

Activité des tribunaux

Le 1^{er} avril 2018, 30 cas de la Commission étaient en instance devant les tribunaux.

Au cours de l'exercice 2018-2019, treize nouvelles requêtes de contrôle judiciaire de décisions de la Commission ont été déposées à la Cour divisionnaire.

La Cour divisionnaire a statué sur 13 requêtes de contrôle judiciaire. Dix ont été rejetées sur le fond, une a été acceptée et deux ont été abandonnées.

Le 31 mars 2019, 27 requêtes de contrôle judiciaire étaient en instance à la Cour divisionnaire.

Trois requêtes en sursis ont été déposées en attendant la révision judiciaire. Les trois requêtes ont été rejetées.

Trois requêtes en autorisation à la Cour d'appel ont été déposées au cours de l'exercice. L'une a été rejetée, une autre a été acceptée et une autre est en instance.

Aucune activité n'a eu lieu à la Cour suprême du Canada.

Type de cas	Nombre de cas			Classés				En attente le 31 mars 2019
	Total	En attente le 1 ^{er} avril 2018	Reçus	Total	Accordés	Rejeté	Abandonnés	
Total	49	30	19	18	2	14	2	32
Cour divisionnaire (bien-fondé)	40	27	13	13	1	10	2	27
Cour divisionnaire (sursis)	3	0	3	3	0	3	0	0
Cour d'appel de l'Ontario (demande de permission)	6	3	3	2	1	1	0	4
Cour d'appel de l'Ontario (bien-fondé)	0	0	0	0	0	0	0	1
Cour suprême du Canada (demande de permission)	0	0	0	0	0	0	0	0
Cour suprême du Canada (bien-fondé)	0	0	0	0	0	0	0	0

Figure 21

Principales activités avec des groupes d'intervenants

Comité consultatif : La Commission des relations de travail de l'Ontario a mis sur pied un comité consultatif dont le mandat est de servir de groupe consultatif à la Commission. Le comité est composé de membres du Barreau des relations patronales-syndicales, du directeur des Services juridiques (MOL), de représentants de la Section du droit du travail et de l'emploi de l'Association du Barreau de l'Ontario (plus le président de la CRTO, le président suppléant, le directeur/greffier et le procureur) et agit comme ressource auprès de la Commission pour consultation ou rétroaction. Le Comité se réunit au moins trois fois par an, et plus souvent si nécessaire. La composition des comités et les procès-verbaux des réunions sont affichés sur le site Web de la Commission.

Programmes de stage : Les programmes de partenariats externes de collaboration avec des cabinets d'avocats spécialisés en droit du travail et des établissements d'enseignement postsecondaire clients se poursuivent. Le programme offre aux stagiaires et aux nouveaux diplômés (ou aux étudiants actuels des programmes de MRI et d'études syndicales) la possibilité de mettre en pratique leur formation universitaire dans le cadre d'une expérience d'apprentissage professionnel pratique à la CRTO.

Sensibilisation : Sensibilisation régulière de la communauté par le président, le président suppléant, le directeur et le directeur adjoint/greffier adjoint lors des consultations tenues avec les groupes de clients et d'intervenants, et des assemblées publiques et des réunions communautaires lorsque cela est souhaitable.

Ces personnes sont invitées et prennent régulièrement la parole lors de conférences, de congrès, de séminaires, de programmes de formation continue et de réunions à l'intention des professionnels et des intervenants. Les événements à venir peuvent inclure :

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

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

Situation financière

Le budget de fonctionnement annuel de la Commission fait partie du processus d'établissement des prévisions budgétaires et d'affectation du Ministère, et la Commission est tenue de faire rapport régulièrement sur ses dépenses et ses engagements prévus.

Le sous-ministre du Travail a délégué des pouvoirs pour des opérations financières et administratives précises au président de la Commission, au directeur et aux gestionnaires.

La CRTO est assujettie à des vérifications et à des contraintes en matière de dépenses, et ses gestionnaires sont responsables de se conformer aux pratiques de gestion établies et d'utiliser les ressources publiques à des fins autorisées.

Les dépenses salariales ont été moins élevées que prévu en raison des postes vacants et des initiatives de recrutement qui en ont découlé. Les frais de déplacement ont entraîné des économies en raison des postes vacants dans les services de médiation. Tout au long de l'exercice, les charges liées aux services ont été plus élevées que prévu en raison notamment de l'augmentation des coûts liés aux initiatives informatiques de la Commission et de l'utilisation continue des comités tripartites aux audiences d'arbitrage. La rémunération annuelle totale de toutes les personnes nommées par la Commission était de 2 789 346 \$.

En milliers de dollars

Compte	Budget de fin d'année, y compris le bail	Résultats réels de fin d'année	Écart	% de l'écart
Salaires et traitements	8 978,4	8 519,5	458,9	5,1 %
Avantages sociaux	1 044,6	1 267,4	-222,8	-21,3 %
ACED :				
Transport et communication	448,9	274,0	174,9	39,0 %
Services	3 466,9	3 555,5	-88,6	-2,6 %
Fournitures et matériel	82,2	72,3	9,9	12,0 %
Total des ACED	3 998,0	3 901,9	96,1	2,4 %
Total	14 021,0	13 688,8	332,2	2,4 %

Figure 22

Revenus non fiscaux	Revenus de 2017-2018
Grief du secteur de la cons	497,0 \$
Publications	
Abonnements	2,8 \$
Total	499,8 \$

Figure 23

Annexe A

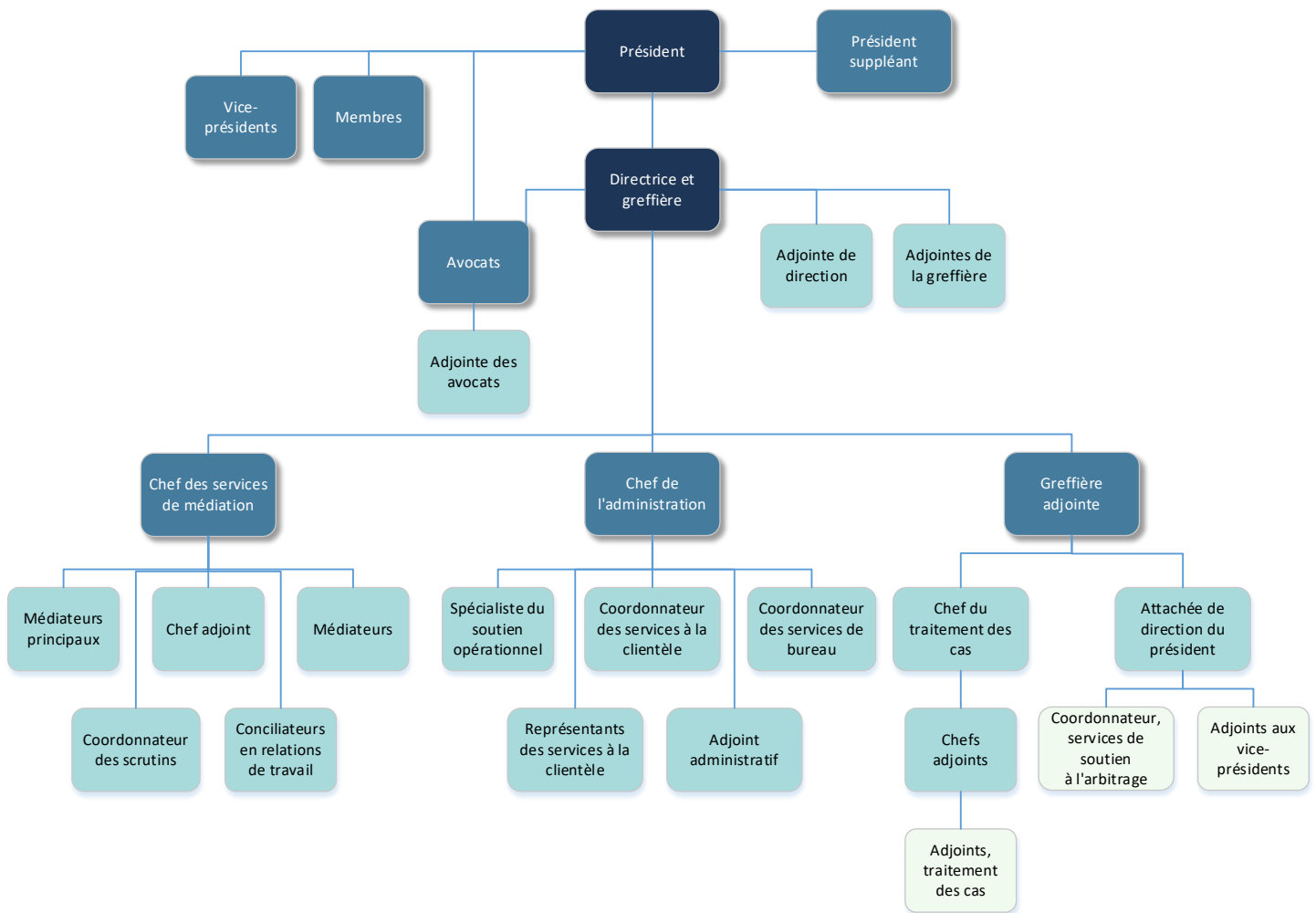
Nominations par décret

Les arbitres de la Commission (le président, le président suppléant, les vice-présidents et les commissaires) sont tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil par décret pour un mandat fixe. Vous trouverez ci-dessous un tableau des personnes nommées par décret travaillant en 2018-2019 et leur durée de nomination.

Nom	nomination	Durée du mandat
Chair		
Fishbein, Bernard	28 février 2011	27 février 2021
Alternate Chair		
Wilson, Matthew	29 août 2012	28 août 2022
Full Time VCs		
Anand, Gita	15 janvier 2016	14 janvier 2021
Beatty, Adam	30 juin 2016	31 décembre 2021
Debané, Geneviève	30 juin 2016	31 décembre 2021
Kelly, Patrick M.	17 mai 1999	17 mai 2021
Lewis, John D.	11 mars 2009	10 mars 2024
McFadden, Michael	5 novembre 2014	4 novembre 2019
McGilvery, Roslyn	9 septembre 2013	30 octobre 2023
McKee, David	29 avril 1999	30 juin 2018
McKellar, Mary Anne	24 janvier 2001	23 janvier 2022
Mitchell, C. Michael	22 juillet 2015	27 février 2021
Ross, David	15 novembre 2017	14 novembre 2019
Rowan, Caroline	6 mai 1999	6 mai 2021
Seveny, Yvon	25 mai 2015	26 mai 2020
Shouldice, Ronald K. (Lee)	30 mai 2007	29 mai 2022
Slaughter, Jack J.	3 février 2003	2 février 2021
Turtle, Paula	22 juillet 2015	21 juillet 2020
Waddingham, Kelly A.	7 avril 2004	31 décembre 2022
Wilson, Matthew	29 août 2012	28 août 2022
V.-p. du conseil d'administration à temps partiel		
Beresford, Harvey	5 octobre 2016	30 octobre 2021
Cavé, Johanne	7 mars 2019	6 mars 2021
Clarke, Graham	2 novembre 2016	1 novembre 2021
Gedalof, Eli	30 octobre 2013	30 juin 2019
Gee, Diane L.	1 août 2008	July 31, 2019
Gray, Owen V.	8 mai 2013	16 septembre 2022
Green, Maurice	16 mai 2012	8 juillet 2022
Kitchen, Robert W.	30 mai 2012	8 juillet 2022
Kuttner, Thomas	11 septembre 2013	30 octobre 2023
McDermott, Edward T.	May 17 2011	16 mai 2021
McIntyre, Elizabeth	31 août 2017	30 août 2019
McLean, Brian C.	8 juillet 1998	7 juillet 2022
Nyman, Jesse	1 février 2016	20 décembre 2020
Pasieka, Paulene	20 décembre 2016	19 décembre 2018
Rogers, Derek	28 août 2013	30 octobre 2023
Wacyk, Tatiana	28 mai 2003	16 septembre 2018

Nom	Première nomination	Durée du mandat
Membres (employeur)		
Bolton, Lori	11 mars 2015	10 mars 2020
Cook, William S.	18 mars 2015	17 mars 2020
LeChien, Robert	15 avril 2015	14 avril 2020
Martin, Ron	25 mars 2015	24 mars 2020
St. Louis, David	18 février 2015	17 février 2020
Sullens, John (Jack)	18 février 2015	17 février 2020
Taylor, Margaret	29 novembre 2017	28 novembre 2019
Zachar, Wayne	22 juin 2016	31 décembre 2021
Membres (employés)		
Chudak, Edward	1 avril 2015	31 mars 2020
Collins, Thomas	1 avril 2015	31 mars 2020
Cronkright, Steven	22 juin 2016	21 juin 2018
Dagg, Alexandra Miriam	30 juin 2016	29 juin 2018
Dowding, John	22 juin 2016	31 décembre 2021
Gairey, Jawara	19 octobre 2016	30 octobre 2021
MacDonald, Brian	22 juin 2016	30 décembre 2021
Nicholls, William	6 mai 2015	5 mai 2020
Nielsen, Heino	30 juin 2016	31 décembre 2021
Phillips, Carol	14 janvier 2009	13 janvier 2022
Petroni, Robert	22 juin 2016	21 juin 2018

Annexe B



Déclaration sur les responsabilités

Le rapport annuel de la CRTO pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2019 a été préparé sous ma direction et présenté au ministre du Travail conformément à la Directive sur les agences et les nominations publiée par le Conseil de gestion du gouvernement.

Les Comptes publics de l'Ontario sont les états financiers annuels qui sont préparés conformément aux exigences de l'article 13 de la *Loi sur le ministère du Trésor et de l'Économie*. Les Comptes publics comprennent le rapport financier du gouvernement de l'Ontario et les rapports financiers de chaque ministère. En conformité avec le cadre de délégation du ministère du Travail, des pouvoirs financiers sont conférés à l'organisme. Chaque année, la CRTO doit attester de l'inscription exacte et complète de toutes ses opérations aux comptes publics moyennant l'exécution d'un certificat de conformité.

En tant qu'organisme du ministère du Travail, le rapport annuel de la CRTO est assujéti aux exigences minimales en matière de rapports établies dans la Directive sur les organismes et les nominations, notamment :

- états financiers vérifiés ou soumis au niveau approprié de certification externe;
- analyse de la performance opérationnelle;
- analyse du rendement financier;
- nominations et durée des mandats;
- évaluation de la performance, buts atteints ou non et mesures prévues.

Le présent rapport couvre l'exercice financier du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

Pour de plus amples renseignements :

Numéro local : 416 326-7500

Appels sans frais : 1 877 339-3335

Personnes malentendantes (ATS) : 416 212-7036

Télécopieur : 416 326-7531

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