



# **COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO**

## **PLAN D'ACTIVITÉS**

### **EXERCICES**

**2015-2016 à 2017-2018 inclusivement**

10 décembre 2015





# COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO

## PLAN D'ACTIVITÉS

### EXERCICES 2015-2016 à 2017-2018

#### Table des matières

RÉSUMÉ .....	1
MANDAT .....	2
Énoncé de mission .....	2
Autorité législative .....	2
Exigences relatives à la production de rapports .....	2
ORIENTATION STRATÉGIQUE .....	3
APERÇU DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS .....	4
Services de conciliation .....	4
Services de médiation-arbitrage .....	4
Nomination de médiateurs-arbitres .....	5
Distribution de renseignements et de documents de recherche sur les relations de travail ....	5
STRATÉGIES DE DÉTERMINATION, D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES.	5
ANALYSE CONTEXTUELLE .....	7
RESSOURCES HUMAINES .....	8
MESURES DE RENDEMENT .....	9
BUDGET FINANCIER ET DOTATION EN PERSONNEL .....	10
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET PRESTATION ÉLECTRONIQUE DES SERVICES.	10
INITIATIVES AUXQUELLES PARTICIPENT DES TIERCES PARTIES .....	11
PLAN DE COMMUNICATION .....	11
ORGANIGRAMME .....	12
ANNEXE 1 .....	13
ANNEXE 2 .....	14
ANNEXE 3 .....	15



# COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO PLAN D'ACTIVITÉS

## EXERCICES 2015-2016 à 2017-2018

### RÉSUMÉ

Conformément à la partie VIII (Relations de travail) de la *Loi sur les services policiers* (LSP), la Commission d'arbitrage de la police de l'Ontario (la Commission) nomme des agents de conciliation et des médiateurs-arbitres pour aider les associations policières et commissions de services policiers de la province à régler les griefs liés aux relations de travail et les différends portant sur les conventions collectives.

**Conciliation** : Au cours du dernier exercice (2014-2015), 106 nouvelles demandes de nomination d'un agent de conciliation ont été reçues. En incluant les dossiers reportés, la Commission a traité 120 dossiers de conciliation, et un total de 90 réunions de conciliation ont été tenues au cours de l'année. Le personnel a été en mesure de fixer une date de réunion de conciliation dans les 14 jours suivant la date de nomination d'un agent de conciliation. Le nombre moyen de jours ouvrables entre la réception d'une demande et le premier contact était de 1,39 jour. On trouvera une récapitulation détaillée de l'activité de conciliation en annexe 1.

**Médiation-arbitrage** : Il y a eu 21 nouvelles demandes de nomination d'un arbitre au cours de l'exercice 2014-2015. En incluant les dossiers reportés, 44 dossiers d'arbitrage ont été traités et 19 audiences ont eu lieu; 4 dossiers ont été réglés à l'arbitrage ou avant; 4 dossiers ont été réglés par médiation; 8 sentences arbitrales ont été rendues, et 2 affaires ont été ajournées sine die. Les autres dossiers sont en traitement, et les audiences devraient avoir lieu au cours de l'exercice 2015-2016. Le nombre moyen de jours ouvrables entre la réception d'une demande et le premier contact était de 1,89 jour. On trouvera une récapitulation détaillée de l'activité d'arbitrage en annexe 2.

**Nomination d'agents de conciliation et de médiateurs-arbitres** : Le président de la Commission tient une liste des personnes qui peuvent être nommées en qualité d'agents de conciliation et de médiateurs-arbitres pour entendre des différends portant sur les intérêts et les droits. Durant l'exercice 2014-2015, on a nommé 90 agents de conciliation et 21 médiateurs-arbitres. Les critères utilisés dans les nominations sont la situation géographique, la question en jeu et le nombre de nominations précédentes.

**Distribution de renseignements et de documents de recherche sur les relations de travail** : La Commission prépare et distribue des documents de recherche, y compris des sommaires de rapports sur les sentences arbitrales, des décisions et des conventions collectives qu'on peut consulter en ligne à l'adresse [www.policearbitration.on.ca](http://www.policearbitration.on.ca) ou sur place au 25, rue Grosvenor à Toronto. Les nouvelles décisions arbitrales sont distribuées dans la semaine suivant la réception.

**Revenus et dépenses** : Le budget approuvé de la Commission pour 2014-2015 était de quatre cent cinquante-huit mille sept cents dollars (458 700 \$). La Commission a dépassé son budget de soixante-six mille cinq cent quatre-vingt-dix-huit dollars (-66 598 \$). Les dépenses totales étaient de cinq cent vingt-cinq mille deux cent quatre-vingt-dix-huit dollars (525 298 \$). Il n'y a pas eu de revenus. Le rapport financier pour l'exercice 2014-2015 se trouve à la partie intitulée *Budget financier et dotation en personnel*.

## MANDAT

Responsabilités de la Commission d'arbitrage de la police de l'Ontario décrites dans le protocole d'entente conclu entre la Commission et le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels :

- favoriser des relations de travail harmonieuses au sein de la communauté policière;
- gérer le processus de médiation-arbitrage pour les différends portant sur les conventions collectives et les griefs portant sur les droits;
- fournir des services de conciliation avant l'arbitrage;
- aider les parties qui négocient une convention collective volontaire;
- parrainer la recherche en matière de processus et de sentences arbitrales relativement aux services de police.

### Énoncé de mission

La Commission est un organisme de décision indépendant dont la mission consiste à assurer une administration impartiale de la Partie VIII, Relations de travail, de la *Loi sur les services policiers (LSP)* d'une manière efficace et rapide.

### Autorité législative

L'autorité législative de la Commission est établie au paragraphe 131(1) de la *Loi sur les services policiers*, L.R.O. 1990, chapitre P. 15, tel que modifié. Les responsabilités légales de la Commission sont plus particulièrement énoncées au paragraphe 131(5).

La Commission est assujettie à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, à la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*, au *Code des droits de la personne* et à toutes les autres lois applicables, ainsi qu'aux politiques et directives du gouvernement, y compris la Directive concernant les organismes et les nominations (« Directive »).

Un Protocole d'entente régit les relations opérationnelles et administratives ainsi que la reddition de comptes entre la Commission et le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels. Ce Protocole d'entente a une durée de cinq ans, ou moins si les parties décident d'en signer un nouveau. La dernière date de réexamen est le 9 mai 2017.

### Exigences relatives à la production de rapports

La Commission doit répondre aux exigences suivantes relatives à la production de rapports :

- Protocole d'entente – Le protocole d'entente est signé par le président de la Commission et le ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels. Cette entente constitue un outil important pour promouvoir la compréhension mutuelle des rôles et responsabilités de chaque partie (ministre, sous-ministre, conseil et administrateur en chef).
- Plan d'affaires – Chaque année, la Commission doit soumettre un plan d'affaires, qui couvre une période de trois ans, à l'approbation du ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels. Ce plan constitue une exigence clé de la responsabilisation aux termes de la Directive et l'un des outils les plus importants pour maximiser la probabilité qu'une organisation réussisse à atteindre ses buts et objectifs.
- Rapport annuel – Chaque année, la Commission prépare un rapport annuel décrivant la façon dont elle s'est acquittée de son mandat pendant l'exercice précédent. Il présente une rétrospective de l'exercice ainsi que des cibles de rendement, le rendement, les réussites, les états financiers et les personnes nommées.
- Attestation de conformité – Chaque année, le président de la Commission doit envoyer au ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels une lettre confirmant qu'elle se conforme à la législation, aux directives et aux politiques comptables et financières.
- Évaluation du risque – Un rapport est présenté chaque trimestre au Conseil du Trésor/Conseil de gestion du gouvernement au sujet de chaque risque élevé auquel est confrontée la Commission, qui comprend une description du risque, les raisons pour lesquelles il est élevé et le plan de gestion qui est en place pour le gérer. Cette exigence de déclaration permet d'assurer une gestion efficace des risques pour la Commission et le ministère.
- Affichage public – Afin de répondre à l'objectif d'augmentation de la transparence du gouvernement, le protocole d'entente, le plan d'affaires, le rapport annuel et l'information sur les dépenses des personnes nommées et des hauts dirigeants doivent être affichés sur le site Web de la Commission.
- Examen du mandat – Le mandat de la Commission décrit les paramètres à l'intérieur desquels elle peut s'acquitter de ses responsabilités ou fournir des services, et les ministères doivent procéder à des examens du mandat tous les sept ans.

## ORIENTATION STRATÉGIQUE

La Commission s'engage à fournir des services de conciliation et de médiation-arbitrage facilement accessibles, de qualité élevée, rapides et efficaces aux associations policières et aux commissions de services policiers de la province.

Les principales stratégies incluent :

- ***assurer la prestation, en temps opportun, de services fournis par des agents de conciliation et médiateurs-arbitres professionnels qualifiés;***

- ***informer et renseigner la communauté policière afin d'améliorer les relations de travail;***
- ***améliorer l'accès au processus de demande pour les nominations d'agents de conciliation et d'arbitres et aux documents de recherche de la Commission pour les personnes intéressées;***
- ***explorer et mettre en œuvre des solutions écologiques aux exigences opérationnelles;***
- ***mener des recherches en vue d'apporter des améliorations possibles au site Web.***

Ces stratégies clés relient les activités principales de la Commission au gouvernement de l'Ontario et au ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, afin d'offrir un système de justice accessible, responsable et innovateur, et de soutenir et de fournir des services de qualité en assurant la continuité et l'amélioration de ceux-ci.

## **APERÇU DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS**

### **Services de conciliation**

La conciliation vise à aider les associations policières et les commissions de services policiers municipales à résoudre un différend d'une façon mutuellement satisfaisante sans avoir recours à l'arbitrage. La conciliation est la méthode privilégiée pour régler les différends. La Commission a recours aux services de quatre agents de conciliation expérimentés du secteur privé qui reçoivent une indemnité quotidienne pour chaque dossier traité, ce qui permet au personnel de disposer d'un plus grand nombre de dates possibles pour la tenue de réunions au cours d'une période donnée. Cette expertise, ainsi que la capacité de tenir plusieurs audiences le même jour à divers endroits dans la province, permet d'offrir aux parties intéressées des services réactifs et efficaces.

La Commission recherche des moyens de gérer les conflits liés aux relations dans le milieu de travail avant que les problèmes ne donnent lieu à des griefs. On attribue au bouche-à-oreille le recours volontaire accru au Programme d'amélioration des relations en milieu de travail (PARMT) par les commissions de services policiers et les associations policières pour favoriser de bonnes relations de travail. Le PARMT est utilisé au besoin par le président et les agents de conciliation de la Commission afin de cerner les façons d'améliorer leurs relations de travail quotidiennes et d'en discuter avec les commissions de services policiers et les associations policières.

### **Services de médiation-arbitrage**

Lorsque les parties sont incapables de régler leurs différends par la conciliation et n'arrivent pas à s'entendre sur la nomination commune d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties, représentant une commission de services policiers ou une association policière, peut demander la nomination d'un arbitre en présentant une demande à la Commission.

En octobre 1997, la *Loi sur les services policiers* a été modifiée afin de prévoir un mécanisme assisté de résolution des différends qui soit en mesure de régler tous les litiges entourant les négociations contractuelles. En conséquence, l'accent mis sur la médiation avant l'arbitrage a augmenté le taux de règlement entre les commissions de services policiers et les associations policières pour les différends portant sur les intérêts et pour ceux portant sur les droits.



## Nomination de médiateurs-arbitres

Le paragraphe 131(6.2) de la *Loi sur les services policiers* stipule que le président de la Commission doit établir et tenir à jour une liste de médiateurs-arbitres. La Commission satisfait à cette exigence en utilisant les services d'une trentaine de médiateurs-arbitres du secteur privé pour entendre les différends portant sur les intérêts et les droits. Cette liste régulièrement révisée.

## Distribution de renseignements et de documents de recherche sur les relations de travail

La Commission demeure engagée à fournir des renseignements sur la Commission et ses services aux parties intéressées et au public d'une façon transparente et facilement accessible. Le site Web de la Commission ([www.policearbitration.on.ca](http://www.policearbitration.on.ca)) offre aux parties intéressées et à leurs représentants, aux avocats, au personnel en relations de travail du secteur parapublic et au public en général, l'accès à une base de données actuelles et historiques sur les décisions arbitrales portant sur les droits et les intérêts relativement aux services policiers en Ontario. La Commission tient également une archive de conventions collectives entre les commissions de services policiers et les associations policières.

## STRATÉGIES DE DÉTERMINATION, D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES

Au cours de l'évaluation du risque trimestrielle, les risques suivants ont été nommés parmi ceux pouvant toucher la Commission :

### Risque financier

1. **Site Web** : Après l'annonce du gouvernement au sujet de la stratégie Site unique et de sa mise en œuvre afin de simplifier la présence de l'Ontario sur le Web, la plateforme Web actuelle de la Commission (Stellent) ne sera plus supportée par le ministère. La Commission travaille à l'élaboration d'un plan et à l'approvisionnement de l'équipe avec les Services technologiques pour la justice (STJ). Pour faire migrer le contenu du site Web actuel de la Commission et son système complexe de classement des sentences vers une nouvelle plateforme, STJ aura besoin de l'expertise d'un développeur tiers, dont le coût a été évalué à dix mille dollars (10 000 \$). Les frais supplémentaires, comprenant la formation et la conception du site, sont estimés à onze mille dollars (11 000 \$), faisant passer le coût total du projet à environ vingt-et-un mille dollars (21 000 \$.)

La Commission n'a pas reçu de fonds supplémentaires dans son budget 2015-2016 pour payer ce projet; toutefois, la Commission a alloué vingt mille dollars (20 000 \$) à ce projet dans ses prévisions 2015-2016 en mettant en œuvre des mesures d'économie dans d'autres parties de ses activités.

La Commission surveillera les occasions d'économiser dans ses activités afin de payer la conception du site Web et elle continuera de communiquer avec la Direction de la planification des activités et des finances pour la tenir au courant de la progression.

- 2. Examen du mandat :** La Commission devrait terminer l'examen de son mandat au quatrième trimestre de l'exercice 2015-2016. Des consultants externes sont nécessaires pour effectuer les examens de mandat des organismes d'arbitrage. Le coût des services d'un consultant externe pour ce service est estimé à trente-cinq mille dollars (35 000 \$). La Commission ne connaissait pas cette exigence lorsqu'elle a prévu ses dépenses pour 2015-2016, alors ce coût n'est pas inclus dans le budget actuel. Si la Commission doit payer pour l'examen du mandat, il est peu probable que la Commission disposera des fonds estimés dans ce qui lui restera des sommes actuellement allouées dans le budget 2015-2016.

On prévoit que les coûts de l'examen du mandat seront payés par le ministère et prélevés sur un fonds d'examen de mandats maintenu par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). S'il est impossible d'obtenir les fonds du SCT, la Commission collaborera avec le ministère afin d'établir une stratégie pour payer ces services, y compris la possibilité que le ministère assume la totalité ou une partie des frais.

### Risque opérationnel

- 1. Soutien accru en matière de conciliation et d'arbitrage :** Le nombre d'associations policières et de commissions de services policiers qui font appel à la conciliation et à l'arbitrage varie selon les années, en fonction de la conjoncture économique et des questions faisant l'objet de négociation ou de griefs au sein de la communauté syndicale policière. Le risque d'une hausse imprévue du nombre de demandes de conciliation et de médiation-arbitrage pourrait augmenter et mettre de la pression sur les activités de la Commission.
- L'augmentation du nombre de demandes de conciliation et de médiation-arbitrage pourrait permettre de planifier plus d'une audience le même jour dans une municipalité et ainsi réduire les frais de déplacement et le coût de la salle de réunion. Il est possible de prendre des mesures d'économie dans d'autres champs d'activités afin de compenser la hausse potentielle des frais liés à la prestation des services.
- 2. Griefs individuels et griefs sur le devoir de juste représentation :** Les révisions judiciaires possibles concernant le pouvoir de la Commission de faire des nominations dans des griefs individuels et portant sur le devoir de juste représentation, découlant à l'origine de la décision « Renaud » de la Cour d'appel de l'Ontario, peuvent augmenter les coûts juridiques de la Commission et créer d'autres pressions opérationnelles. Voir à l'annexe 3 la note explicative sur la décision *Renaud* et un résumé quinquennal des griefs individuels et portant sur le devoir de juste représentation. Il est possible de prendre des mesures d'économie dans d'autres champs d'activités afin de compenser les frais juridiques potentiels.

Dans de tels cas, la Commission tenterait de gérer la situation dans les limites de ses ressources existantes. De plus, les mesures d'économie suivantes seront mises en œuvre afin de réduire les risques financiers et opérationnels décrits précédemment :

- utiliser les salles de réunion municipales sans frais pour les audiences de conciliation et planifier plusieurs audiences le même jour lorsque cela est possible;
- utiliser le partage de fichiers électroniques pour réduire les frais payés pour les envois par messenger et par la poste ainsi que l'utilisation des fournitures de bureau;
- annuler les abonnements et adhésions aux revues sur le droit du travail et choisir des options en ligne moins coûteuses.

## ANALYSE CONTEXTUELLE

Au cours des trois prochaines années, la Commission prévoit ce qui suit :

1. La pression sur les commissions de services policiers en vue de leur faire réduire les coûts liés à la rémunération, en raison de la conjoncture économique, pourrait avoir un impact sur les relations de travail entre les commissions et les associations. Par conséquent, une augmentation du nombre de demandes de nomination d'agents de conciliation et d'arbitres peut se produire. Les membres des commissions et des associations pourraient adopter une approche plus proactive pour favoriser de saines relations de travail en participant au Programme d'amélioration des relations en milieu de travail de la Commission.
2. L'augmentation de la sensibilisation et de la compréhension des enjeux liés à la santé mentale, y compris le trouble de stress post-traumatique chez les policiers, pourrait mener à une hausse du nombre de demandes de services de conciliation et d'arbitrage relativement à l'adaptation et à l'obligation d'adaptation ainsi qu'au devoir de juste représentation.
3. D'importantes préoccupations relatives à la vie privée exprimées par les auteurs de demande, les témoins, les victimes et d'autres personnes dont le nom et le témoignage sont mentionnés dans des sentences rendues publiques. Le fait qu'il soit facile de procéder à une recherche en ligne peut mener à une hausse du nombre de demandes d'accès à l'information ou de protection de la vie privée en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP).
4. Les changements législatifs éventuels relativement aux différends portant sur des « intérêts » auront une incidence sur le nombre de demandes reçues par la Commission. Si la loi est adoptée, il est possible que le nombre de griefs portant sur des droits augmente, entraînant une hausse du nombre de demandes adressées à la Commission pour la nomination d'agents de conciliation et d'arbitres.
5. Contrairement à ce qui se passait auparavant, il y a une tendance croissante pour les tribunaux de refuser d'exercer leur juridiction et d'envoyer les différends à des organes décisionnels (par exemple les griefs non liés à une association, des griefs portant sur le devoir de juste représentation et des griefs liés à la Charte des droits).
6. Les résultats des griefs et les sentences rendues par les arbitres sur les questions litigieuses au sein de la communauté policière, comme la retraite obligatoire et la suspension sans rémunération, pourraient causer une hausse du nombre de demandes de conciliation et d'arbitrage dans les municipalités de la province relativement à ces questions.
7. La complexité croissante des différends portant sur des droits entraîne des coûts plus élevés pour les parties intéressées et la Commission en raison du nombre de jours d'audience plus élevé par différend.

Dans chacun de ces cas, cela peut entraîner une charge de travail accrue et/ou des frais plus importants. Toutefois, le résultat demeure incertain et la Commission s'efforcera de mener ses activités dans les limites de son budget.

## **RESSOURCES HUMAINES**

Le personnel de la Commission est essentiel pour qu'elle puisse s'acquitter de son mandat. L'une des priorités clés de la Commission est de pourvoir les postes d'administrateur en chef et d'adjoint aux services de conciliation après le départ à la retraite de deux employés. Ces postes doivent être comblés par des employés permanents plutôt que par des employés embauchés pour une durée déterminée sur une base contractuelle. Avec ses trois employés à temps plein, la Commission pourra atteindre ses objectifs de rendement et exercer ses activités efficacement afin de faciliter la fourniture de programmes et services fiables. Une hausse du nombre de demandes pour ses activités peut avoir de fortes répercussions sur la quantité de travail de la Commission et sur son efficacité. Le fait d'avoir un effectif complet de trois employés permanents à temps plein permettra à la Commission de s'assurer de disposer des ressources humaines nécessaires pour gérer une hausse de ses activités ainsi que les vacances et les congés de maladie, et pour fonctionner aussi efficacement que cela est possible pendant les trois prochaines années.

Le concours pour le poste d'administrateur en chef devrait avoir lieu en décembre 2015. Lorsque ce poste aura été pourvu, la Commission pourra analyser de nouveau ses besoins en dotation et organiser un concours pour le poste d'adjoint aux services de conciliation au début de 2016.

La Commission a recours aux services de quatre agents de conciliation du secteur privé et d'une trentaine de médiateurs-arbitres du secteur privé pour la prestation des programmes et services prescrits. Les coûts d'indemnité journalière sont beaucoup plus bas que ceux offerts dans le secteur privé pour ces services, ce qui rend difficile la tâche de la Commission d'attirer et de conserver des agents de conciliation et des médiateurs-arbitres chevronnés. Puisque les personnes figurant sur sa liste vieillissent et prendront bientôt leur retraite, la Commission aura l'occasion d'attirer de nouveaux médiateurs-arbitres. Le président et le conseil sont conscients du problème des coûts d'indemnité journalière et du recrutement du personnel de service et ils chercheront à obtenir des recommandations à ce sujet au cours des prochaines années.

## MESURES DE RENDEMENT

Les mesures de rendement globales pour vérifier si les objectifs clés ont été atteints comprennent :

### 1. Rôle relevant des activités principales - Conciliation

Objectif	Mesures
Assurer la prestation de services de conciliation en temps opportun par des professionnels qualifiés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer les dates d'audience dans les 14 jours suivant la réception d'une demande de nomination d'un agent de conciliation</li> <li>• Maintenir le délai entre la réception d'une demande et le premier contact – Moyenne : 1,39 jour (La norme du ministère est de 5 jours.)</li> </ul>

### 2. Rôle relevant des activités principales – Médiation-arbitrage

Objectif	Mesures
Assurer la prestation de services de médiation-arbitrage en temps opportun par des professionnels qualifiés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer les dates d'audience dans les 30 jours suivant la réception d'une demande de nomination d'un arbitre</li> <li>• Maintenir le délai entre la réception d'une demande et le premier contact – Moyenne de la Commission : 1,89 jour (La norme du ministère est de 5 jours.)</li> </ul>

### 3. Rôle relevant des activités principales – Préparer et distribuer des renseignements et des documents de recherche

Objectif	Mesures
Améliorer l'accès au processus de demande et aux documents de recherche pour les personnes intéressées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à jour la liste des conventions collectives sur le site Web de la Commission dans la semaine suivant leur publication</li> <li>• Publier les nouvelles sentences arbitrales sur le site Web dans les 24 heures suivant la réception du sommaire</li> </ul>

## **BUDGET FINANCIER ET DOTATION EN PERSONNEL**

Même si une grande partie des dépenses de la Commission sont exigées par la loi et que le niveau de la demande échappe à son contrôle, la Commission atteint constamment ses objectifs clés et a mené par le passé ses activités dans les limites de son allocation budgétaire. Le budget de la Commission lui permet d'avoir trois employés à temps plein. Le reste du budget est affecté à la prestation de services de conciliation et de médiation-arbitrage aux corps de police de l'Ontario et à d'autres dépenses de fonctionnement directes.

La Commission dispose de deux employés permanents à temps plein et d'un employé temporaire sur une base contractuelle afin de répondre à ses exigences opérationnelles. La Commission travaille avec les services des ressources humaines et du recrutement du ministère afin de pourvoir les postes vacants en embauchant des employés permanents avant mars 2016.

### **Rapport financier**

Le budget de la Commission pour l'exercice 2014-2015 figurait dans la version imprimée du Budget des dépenses du gouvernement, et était de quatre cent cinquante-huit mille sept cents dollars (458 700 \$). La Commission a dépassé son budget de soixante-six mille cinq cent quatre-vingt-dix-huit dollars (-66 598 \$), ou des dépenses totales de cinq cent vingt-cinq mille deux cent quatre-vingt-dix-huit dollars (525 298 \$).

Le dépassement résultait des frais liés aux employés quittant le gouvernement dans le cadre de l'Initiative de départ volontaire et aux employés qui prennent leur retraite. Par conséquent, d'autres dépenses ont été engagées pour embaucher du personnel temporaire afin de pourvoir les postes vacants à la suite du départ de ces employés.

### **Perspectives financières**

La version imprimée du Budget des dépenses pour l'exercice 2015-2016, la première année de ce plan, s'élève à quatre cent cinquante-trois mille huit cents dollars (453 800 \$). Les budgets proposés pour les deux exercices suivants sont de quatre cent cinquante-huit mille sept cents dollars (458 700 \$) par exercice.

On prévoit que les dépenses augmentent progressivement au cours des trois prochains exercices puisque les demandes de services augmentent, les indemnités journalières pour le personnel de service sont réévaluées et le salaire au mérite du personnel augmente. À moins de pressions imprévues et compte tenu des risques susmentionnés, la Commission devrait fonctionner en fonction de ses budgets proposés, plus ou moins 5 %, jusqu'au dernier exercice de ce plan, l'exercice 2017-2018.

## **TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET PRESTATION ÉLECTRONIQUE DES SERVICES**

Le site Web de la Commission est un outil essentiel pour donner des informations historiques sur les décisions d'arbitrage aux parties intéressées et au public. Le site Web sert également à présenter les politiques, les procédures et les documents de reddition de compte.

La Commission change la plateforme de son site Web au cours de l'exercice 2015-2016 à la suite de l'annonce de l'initiative du gouvernement visant à simplifier la présence en ligne de l'Ontario. Ce changement de plateforme permettra de moderniser la présence en ligne de la Commission.

Un examen de l'accessibilité du site Web aux personnes handicapées est prévu pendant la mise à jour du site Web pour l'exercice 2015-2016. La Commission s'engage à soutenir l'initiative gouvernementale d'accessibilité, de diversité et d'inclusivité, tant à l'interne qu'à titre de modèle pour les entreprises dans la collectivité et le public en général.

Le personnel continuera à chercher des moyens de rationaliser le processus d'administration, ainsi que la saisie et l'affichage de nouvelles données sur le site de la Commission. Actuellement, la Commission accepte les formulaires de demande par la poste, par courriel et par télécopieur.

## **INITIATIVES AUXQUELLES PARTICIPENT DES TIERCES PARTIES**

La Commission traite avec les commissions de services municipaux de police et des associations policières dans le cadre de son mandat. Les principales parties intéressées, y compris l'Association des policiers de l'Ontario et l'Ontario Association of Police Services Boards, recommandent deux membres chacune pour les nominations par décret à la Commission.

La Commission a recours aux services de quatre agents de conciliation du secteur privé et d'une trentaine de médiateurs-arbitres du secteur privé qui sont nécessaires pour la fourniture des programmes et des activités de la Commission.

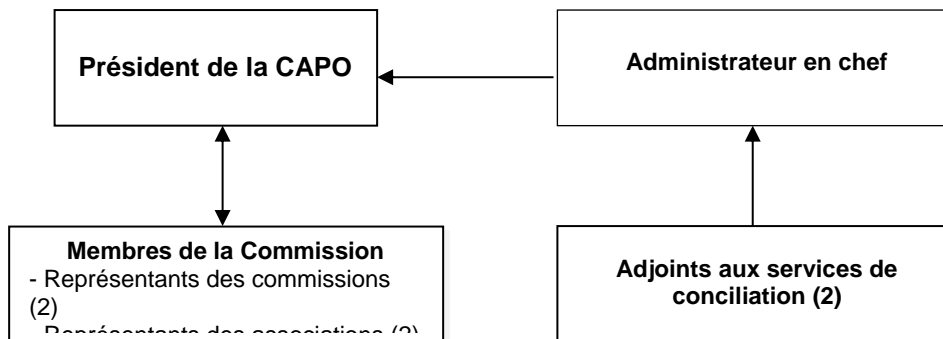
## **PLAN DE COMMUNICATION**

Une description des programmes et services de la Commission et de la façon d'y accéder est disponible en ligne à l'adresse [www.policearbitration.on.ca](http://www.policearbitration.on.ca). On peut également consulter les décisions d'arbitrage et les documents de gouvernance dans ce site. Les formulaires de demande de nomination d'agents de conciliation et de médiateurs-arbitres se trouvent sur le site Web et sont acceptés par courriel, par télécopie ou par la poste.

Les parties intéressées et les membres du public peuvent consulter et examiner les décisions en ligne ou passer par les bureaux de la Commission situés au 15<sup>e</sup> étage, 25, rue Grosvenor, Toronto (Ontario).

Tous les ans, le président écrit à toutes les associations de policiers et commissions de services policiers pour demander que les décisions ou conventions collectives en suspens soient déposées à la Commission.

## ORGANIGRAMME



Le paragraphe 131(1) de la *Loi sur les services policiers* établit la composition de la Commission, qui comprend un président et deux représentants des commissions de services policiers, recommandés par l'Ontario Association of Police Services Boards (OAPSB), et deux représentants des membres d'associations policières, recommandés par l'Association des policiers de l'Ontario (APO).

Le ministre doit consulter ou tenter de consulter les agents négociateurs ou les organisations d'employeurs avant la nomination d'un président de la Commission. La durée du mandat des personnes nommées est fixée par les lignes directrices du gouvernement de l'Ontario. Le personnel est composé d'un administrateur en chef et de deux adjoints aux services de conciliation à temps plein.



## ANNEXE 1

### SOMMAIRE DES ACTIVITÉS DE CONCILIATION EXERCICE 2014-2015

#### Sommaire des demandes

DEMANDES DE NOMINATION	Dossiers traités	* Griefs sur le devoir de juste représentation	Différends portant sur les droits	Article 40	Différends portant sur les intérêts
Report de dossiers de 2012-2013	1	0	1	0	0
Report de dossiers de 2013-2014	13	1	11	0	1
Nouvelles demandes de conciliation 2014-2015	106	5	94	0	7
<b>TOTAL DES DEMANDES TRAITÉES :</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

Nombre moyen de jours ouvrables entre la réception d'une demande et le premier contact avec l'auteur de la demande	1,39
Norme actuelle du ministère	5

Remarque : \* Les griefs portant sur le devoir de juste représentation formulés contre des associations de services policiers à la suite de la décision *Renaud* élargissant la définition de « partie ».

#### Sommaire des audiences

NOMBRE DE CONCILIATIONS	Totaux	Griefs sur le devoir de juste représentation	Différends portant sur les droits	Article 40	Différends portant sur les intérêts
Audiences de conciliation tenues en 2014-2015	90	5	79	0	6
Nombre de jours	71	5	62	0	4
<b>Nombre moyen de jours d'audience par dossier</b>	<b>0,79</b>				

## ANNEXE 2

### ACTIVITÉS DE MEDIATION-ARBITRAGE EXERCICE 2014-2015

#### Sommaire des demandes

DEMANDES DE NOMINATION	Dossiers traités	* Griefs sur le devoir de juste représentation	Différends portant sur les droits	Article 40	Différends portant sur les intérêts
Report de dossiers de 2002-2003	1	0	0	1	0
Report de dossiers de 2010-2011	1	0	0	1	0
Report de dossiers de 2013-2014	21	4	12	3	2
Nouvelles demandes d'arbitrage 2014-2015	21	1	17	0	3
<b>TOTAL DES DEMANDES TRAITÉES :</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Nombre moyen de jours ouvrables entre la réception d'une demande et le premier contact avec l'auteur de la demande	1,29
Norme actuelle du ministère	5

Remarque : \* Les griefs portant sur le devoir de juste représentation formulés contre des associations de services policiers à la suite de la décision *Renaud* élargissant la définition de « partie ».

#### Sommaire des audiences

NOMBRE D'ARBITRAGES	Totaux	Griefs sur le devoir de juste représentation	Différends portant sur les droits	Article 40	Différends portant sur les intérêts
Audiences d'arbitrage tenues en 2014-2015	19	2	14	3	0
Nombre de jours	36	9	24	3	0
<b>Nombre moyen de jours d'audience par dossier</b>	<b>1,89</b>				

## ANNEXE 3

### GRIEFS INDIVIDUELS ET GRIEFS SUR LE DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION

Pour comprendre la situation, la décision *Renaud* qui a été rendue le 7 juillet 2006 par un comité de la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé la décision rendue par une cour supérieure et rejeté l'appel de Gary Renaud (un policier des services policiers de LaSalle) pour les motifs suivants : « les dispositions de la convention collective ainsi que les droits, devoirs et obligations spécifiques entre les parties sont indiqués dans la *Loi sur les services policiers* et ses Règlements. » Quant à la définition de « partie » au paragraphe 123(1) de la *Loi sur les services policiers*, la Cour d'appel déclare :

*[...] « Nous convenons que le mot « partie » devrait faire l'objet d'une interprétation élargie et libérale pour refléter l'intention de l'instance législative voulant que les dispositions de la Loi et de la convention collective fournissent un contexte global et complet aux policiers concernant leur relation d'emploi. »*

Les arbitres ont statué que les policiers ne pouvaient pas formuler de griefs individuels à l'endroit d'une commission des services policiers. Cependant, à ce jour, la jurisprudence arbitrale a permis aux policiers de formuler un grief sur le devoir de juste représentation (DJR) contre une association de policiers. Vous trouverez ci-après un sommaire à cet effet.

#### Sommaire des activités Exercices 2010-2015

##### Conciliation

Griefs individuels et griefs sur le devoir de juste représentation	Article 123 Différends portant sur les droits
<b>Demandes reçues et résultats</b>	<b>16</b>
<i>Différends réglés dans le cadre d'une discussion informelle avant la conciliation</i>	0
<i>Retirée</i>	0
<i>Pas de compétence</i>	3
<i>Différend réglé par le processus de conciliation</i>	1
<i>En cours</i>	0
<i>Différends non réglés et aucune mesure additionnelle jusqu'à présent</i>	7
<i>Griefs sur le devoir de juste représentation non réglés et soumis à l'arbitrage</i>	5

##### Arbitrage

Griefs individuels et griefs sur le devoir de juste représentation	Article 124 Différends portant sur les droits
<b>Demandes reçues et résultats</b>	<b>5</b>
<i>Différend réglé dans le cadre d'une discussion informelle avant l'arbitrage</i>	0
<i>Règlements obtenus par médiation</i>	1
<i>Sentences arbitrales rendues</i>	1
<i>En cours</i>	3

FAIT À TORONTO CE 10e JOUR DE décembre 2015.

*(signé)*

\_\_\_\_\_  
Yasir Naqvi  
Ministre, MSCSC

*(signé)*

\_\_\_\_\_  
Paul G. Gardner  
Président, CAPO



Vous pouvez joindre la Commission au :

25, rue Grosvenor

15<sup>e</sup> étage

Toronto (Ontario) M7A 1Y6

**Numéro de téléphone : 416 314-3520**

**Numéro de télécopieur : 416 314-3522**

**[www.policearbitration.on.ca](http://www.policearbitration.on.ca)**