

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



## PLAN D'ACTIVITÉS

Exercices  
2018-2019 à 2020-2021

18 décembre 2017



**COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO**  
**PLAN D'ACTIVITÉS**  
**2018-2019 à 2020-2021**

## **Table des matières**

COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO .....	2
RÉSUMÉ .....	1
MANDAT .....	2
Énoncé de mission .....	2
Autorité législative.....	3
Exigences relatives à la production de rapports.....	3
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES .....	4
APERÇU DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS .....	8
Services de conciliation .....	8
Services de médiation-arbitrage.....	8
Nomination de médiateurs-arbitres.....	8
Distribution de renseignements et de documents de recherche sur les relations de travail .....	8
Programme d'amélioration des relations en milieu de travail .....	9
RESSOURCES HUMAINES .....	9
MESURES DE RENDEMENT .....	11
BUDGET FINANCIER ET DOTATION EN PERSONNEL .....	12
Rapport financier .....	12
Perspectives financières .....	12
ORGANIGRAMME .....	15
COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO .....	17

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

### EXERCICES 2018-2019 à 2020-2021

## RÉSUMÉ

La Commission d'arbitrage de la police de l'Ontario (la Commission) est un organisme provincial sans conseil d'administration visé par la Directive concernant les organismes et les nominations. Conformément à la partie VIII (Relations de travail) de la *Loi sur les services policiers*, la Commission nomme des agents de conciliation et des médiateurs-arbitres pour aider les associations policières et les commissions de services policiers de la province à régler les griefs liés aux relations de travail et les différends portant sur les conventions collectives. Elle n'influence d'aucune façon les parties dans leurs négociations. Ces processus ont pour but de favoriser des relations de travail harmonieuses au sein de la communauté policière et d'améliorer l'efficacité à long terme des services de police en Ontario.

La Commission remplit son mandat en s'assurant que ses activités sont efficaces et responsables et qu'elles concordent avec les objectifs du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC).

Le plan d'activités est mis à jour chaque année et constitue un outil permettant de mettre l'accent sur l'orientation stratégique pendant une période de trois ans. Pour la période de planification de 2018-2019 à 2020-2021, les objectifs stratégiques de la Commission sont les suivants :

- **Assurer la prestation, en temps opportun, de services professionnels fournis par des agents de conciliation et des médiateurs-arbitres qualifiés;**
- **Informier le sous-ministre et le ministre des questions et des problèmes émergents pertinents dans le secteur policier;**
- **Examiner les exigences et la faisabilité d'un mandat élargi découlant de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario* proposée;**
- **Explorer les options permettant d'atténuer les conflits de travail dans la communauté policière avec l'accord des associations policières, des commissions de services policiers et des chefs de police;**
- **Enrichir la liste des conciliateurs et des médiateurs-arbitres pour remplacer les départs à la retraite et assurer la disponibilité de services de grande qualité;**
- **Élaborer et mettre en œuvre un plan de relève pour l'organisme et assurer la transition du nouveau président;**
- **Explorer la technologie des bases de données pour simplifier la gestion de cas, améliorer les statistiques et maximiser les économies;**

- **Viser les cibles de mixité du gouvernement pour que les femmes représentent au moins 40 % de toutes les nominations à chacun des conseils et organismes provinciaux d'ici 2019.**

Le Ministère fournit à la Commission les ressources nécessaires pour s'assurer qu'elle a la capacité de remplir ses obligations législatives et de mettre en œuvre ses orientations stratégiques. Les activités et services de la Commission ne génèrent pas de revenus. Le rapport financier pour l'exercice 2017-2018 se trouve à la partie intitulée *Budget financier et dotation en personnel*.

Dans le cadre de la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario, le MSCSC a présenté la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario* afin de moderniser le cadre actuel des services policiers de la province et l'aligner sur les besoins en constante évolution de l'Ontario. Cette loi proposée élargirait le mandat de la Commission dont il a été tenu compte dans la préparation du présent plan d'activités. Cependant, au moment de publier le présent rapport, les incertitudes quant au calendrier, aux coûts et à d'autres éléments qui restent à définir dans la réglementation ont eu pour effet de limiter la portée de la planification. La loi proposée a été présentée en novembre 2017, mais n'a pas encore été adoptée.

## **MANDAT**

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.

Les 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 sont les suivantes :

- 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* 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, chap. P. 15 dans sa version modifiée. Les responsabilités légales de la Commission sont plus particulièrement énoncées au paragraphe 131 (5).

**131 (5)** Les responsabilités de la Commission d'arbitrage sont les suivantes :

1. Tenir un registre des arbitres pouvant être nommés à ce titre en vertu de l'article 124.
2. Aider les arbitres en prenant les arrangements administratifs nécessaires à la conduite des arbitrages.
3. Fixer les honoraires des arbitres nommés par le solliciteur général en vertu de l'article 124.
4. Parrainer la publication et la distribution de renseignements sur les conventions, les arbitrages et les sentences arbitrales.
5. Parrainer des travaux de recherche sur les conventions, les arbitrages et les sentences arbitrales.
6. Tenir un dossier des conventions conclues et des décisions et sentences arbitrales rendues aux termes de la présente partie.

La Commission est assujettie à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP), à la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* (LFPO), 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 (la Directive).

## Exigences relatives à la production de rapports

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

- 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'activités – Chaque année, la Commission soumet un plan d'activités, 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 est un outil important 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 et au 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 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'activités, le rapport annuel et l'information sur les dépenses des personnes nommées et des hauts dirigeants sont 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.

## ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La Commission s'efforce de fournir des services de conciliation et de médiation-arbitrage efficaces aux associations policières et aux commissions de services policiers de la province. Les effets possibles d'un élargissement du mandat découlant de la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario se reflètent dans les stratégies de la Commission, qui comprennent une augmentation du personnel ainsi qu'une amélioration des systèmes et de l'organisation pour maintenir la fiabilité et l'efficacité de la prestation de services. Les principales stratégies pour les trois prochaines années sont les suivantes :

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

L'efficacité de la prestation de services est l'une des principales priorités de la Commission. Le personnel doit travailler rapidement pour organiser des audiences dans les meilleurs délais à un moment qui convient aux parties, et les agents de conciliation ou les médiateurs-arbitres doivent être prêts à entendre les parties à des dates précises partout dans la province. D'année en année, le personnel a atteint les cibles de rendement en répondant aux demandes de services dans un délai bien en deçà de la cible de rendement de deux jours. Les dates des audiences sont fixées dans les plus brefs délais selon les disponibilités des parties, dans les 14 jours qui suivent la nomination d'un agent de conciliation et dans les 30 jours qui suivent celle d'un médiateur-arbitre, tel que le prévoit la *Loi sur les services policiers*, à moins que les parties ne s'entendent autrement.

La Commission utilise une liste de quatre agents de conciliation et d'une trentaine d'arbitres afin de veiller à qu'il y ait toujours un professionnel disponible pour assister à une audience à la date demandée par les parties.

- **Informier le sous-ministre et le ministre des questions et des problèmes émergents pertinents dans le secteur policier :**

La Commission continuera de relever et de suivre les tendances actuelles et émergentes en matière de relations de travail dans les services de police. Le président informera activement le sous-ministre des nouvelles initiatives et orientations. La Commission améliorera ses communications avec le sous-ministre et le ministre pour veiller à ce qu'ils soient au courant des enjeux et y soient sensibilisés. L'amélioration des communications comprend l'organisation de réunions régulières et l'augmentation de la distribution de l'information, lorsque cela s'avère approprié.

- **Examiner les exigences et la faisabilité d'un mandat élargi découlant de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario* proposée :**

Dans le cadre de la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario, le MSCSC a présenté la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*, afin de moderniser le cadre actuel des services policiers de la province et faire en sorte qu'il concorde aux besoins en constante évolution de l'Ontario.

La Commission travaillera en collaboration avec le MSCSC et le ministère du Procureur général pour évaluer les conséquences de présumer des nouvelles responsabilités législatives qui pourraient découler de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*. La nouvelle loi, présentée en novembre 2017 mais non encore adoptée, élargirait le mandat de la Commission. Pour déterminer l'ampleur des changements proposés à ce mandat, il est nécessaire d'obtenir plus de renseignements, et ces renseignements devraient être connus au cours des prochains mois, lorsque le projet de loi sera plus avancé. Entre-temps, la Commission amorcera quelques analyses préliminaires sur ses répercussions.

- **Explorer les options permettant d'atténuer les conflits de travail dans la communauté policière avec l'accord des associations policières, des commissions de services policiers et des chefs de police :**

Dans le but de promouvoir des relations de travail harmonieuses et d'atténuer les conflits dans la communauté policière, la Commission tentera, avec l'accord des parties, d'apporter son aide en cas de relations de travail extrêmement difficiles. La Commission tentera d'adopter une approche plus proactive à l'égard des différends liés au travail et des ruptures de relations non nécessaires. L'objectif déclaré est de reconnaître les problèmes et de parvenir à une entente mutuelle sur une solution qui améliorera les relations quotidiennes entre les parties.

Avant de mettre en œuvre une importante initiative préventive, le président discutera de la logistique et de l'objectif avec les membres de la Commission, le sous-ministre et le ministre. Il peut également communiquer avec d'autres parties intéressées pour obtenir leurs commentaires et leur approbation.

Le président a pour objectif de faciliter la mise en œuvre de l'initiative en rencontrant les représentants des services de police (associations, commissions et chefs de police) qui demandent conjointement de l'aide. L'initiative a pour but d'atténuer les conflits dans les

milieux de travail, de réduire le nombre de griefs et d'améliorer les relations entre les parties.

- **Enrichir la liste des conciliateurs et des médiateurs-arbitres pour remplacer les départs à la retraite et assurer la disponibilité de services de grande qualité :**

La liste d'arbitres et d'agents de conciliation utilisée par la Commission continuera à s'amenuiser au cours des prochaines années en raison de départs à la retraite. La perte de professionnels de renom hautement qualifiés pourrait entraîner une baisse de la disponibilité, de la variété, du sentiment de confiance et de la familiarité entre les parties en cause. Pour maintenir les services de haut niveau fournis par les professionnels figurant sur la liste de la Commission, de nouveaux arbitres et agents de conciliation seront recrutés. La Commission s'emploiera à détecter et à aplanir les obstacles au recrutement de nouveaux membres de la liste, y compris les tarifs concurrentiels.

- **Former le personnel et mettre en œuvre un plan de relève pour assurer la transition du nouveau président :**

Avec la nomination d'un nouveau président en novembre 2017, des documents et des stratégies de transition ont été préparés et des occasions d'élaborer et de renforcer davantage le plan de relève sont en cours d'examen.

L'effectif de la Commission est complet. Or, avec la nouvelle législation proposée à l'horizon, le personnel et la direction investiront du temps dans le perfectionnement professionnel et la planification de la relève pour que la Commission soit en mesure de s'adapter aux modifications prévues ou inattendues de son effectif ainsi qu'à une hausse potentielle de la demande de services.

Le personnel consacrera du temps à l'élaboration de plans de perfectionnement professionnel et participera à des évaluations de rendement avec l'administratrice en chef et le président.

- **Explorer la technologie des bases de données pour simplifier la gestion de cas, améliorer les statistiques et maximiser les économies :**

Presque chaque jour, le personnel de la Commission met à jour les rapports d'activités des dossiers de conciliation et d'arbitrage. Les précieux renseignements contenus dans ces rapports peuvent servir à la production de diverses statistiques et de mesures précises du rendement. Cependant, les logiciels actuellement utilisés n'offrent pas les fonctions particulières nécessaires pour répondre aux besoins de la Commission.

Un logiciel permettant de produire des rapports ciblés qui contribueraient à l'analyse des tendances et aux prévisions dans le domaine des relations de travail des policiers, de la planification financière et des rapports sur les risques serait très utile à la Commission. Les demandes de services de conciliation et d'arbitrages devraient être organisées, suivies et étudiées à une plus grande échelle que ce que le permettent actuellement les outils de Microsoft Office. Au cours du dernier exercice, la Commission a collaboré avec le Ministère pour créer des rapports à l'aide de fonctions d'exploration de données, mais elle s'est heurtée à certains obstacles en ce qui concerne la mise en œuvre et l'utilisation efficace des nouveaux modèles. En raison de ces complications, la Commission a décidé d'explorer des logiciels de bases de données dont les capacités dépassent celles de Microsoft Office.

La Commission examinera différentes façons de simplifier la gestion de cas, de réduire les chevauchements, d'améliorer l'organisation et de maximiser l'efficacité en matière de transmission de renseignements aux parties intéressées. La capacité de recueillir et de présenter des données plus efficacement permettra à la Commission de favoriser proactivement des relations de travail harmonieuses au sein de la communauté policière.

- **Viser les cibles de mixité du gouvernement pour que les femmes représentent au moins 40 % de toutes les nominations à chacun des conseils et organismes provinciaux d'ici 2019 :**

En juin 2016, la première ministre Kathleen Wynne a annoncé de nouvelles cibles de mixité pour faire en sorte que plus de femmes aient la possibilité d'atteindre des postes de direction au sein des conseils et organismes provinciaux. La ministre de la Condition féminine a informé les membres du cabinet que les cibles de mixité pour les conseils et organismes provinciaux étaient de 40 %. L'établissement de nouvelles cibles de mixité contribuera à ouvrir la voie à un plus grand nombre de femmes qui désirent siéger à des conseils d'administration et occuper des postes de direction.

À l'heure actuelle, les membres de la Commission sont tous des hommes. Dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes, l'atteinte de cette cible constitue un grand défi. Les membres de la Commission doivent être recommandés par deux organismes, chacun ayant ses propres contraintes en matière de mixité. Les représentants de ces organismes seront informés des cibles de mixité établies, et l'objectif de la Commission est d'améliorer sa position. La Commission encourage fortement et soutient l'inclusion de femmes au sein de ses membres, de son personnel et de ses dirigeants, ainsi qu'au sein des médiateurs-arbitres et agents de conciliation qui lui fournissent des services, pour lui permettre de satisfaire aux exigences opérationnelles de la loi.

Ces stratégies permettent à la Commission de s'harmoniser aux objectifs du gouvernement de l'Ontario et au mandat du MSCSC 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. Dans la partie intitulée *Mesures de rendement*, le plan d'activités décrit de quelle façon la Commission mesure l'atteinte de ces objectifs stratégiques.

## APERÇU DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS

### Services de conciliation

La conciliation est un prolongement du processus de négociation collective et de règlement des griefs dans laquelle un tiers indépendant collabore avec des associations policières et des commissions de services policiers municipales pour les aider à parvenir à un règlement volontaire de leurs différends. À l'étape de la conciliation, aucun règlement n'est imposé aux parties. Une conciliation doit obligatoirement avoir lieu avant l'arbitrage. La Commission dispose d'une liste de quatre agents de conciliation expérimentés du secteur privé qui sont rémunérés selon un tarif journalier pour chaque dossier traité. Il est important que ces agents de conciliation puissent accepter un grand nombre de dates de réunion, en respectant divers délais. La capacité de tenir plusieurs audiences le même jour à divers endroits dans la province permet d'offrir des services efficaces aux parties intéressées. Pour maintenir ce niveau de service, la Commission ajoutera un agent de conciliation à sa liste, puisque les disponibilités des agents actuels ainsi que leur situation géographique peuvent changer.

### 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 association policière ou une commission de services policiers, peut demander la nomination d'un arbitre en présentant une demande à la Commission. La solution d'un conflit est déterminée par l'arbitre en fonction des preuves présentées lors d'une audience. 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 associations policières et les commissions de services policiers pour les différends portant sur les intérêts et les droits. La Commission s'efforcera d'enrichir sa liste d'arbitres pour maintenir le niveau élevé des services professionnels fournis et la disponibilité requise par les parties.

### Nomination de médiateurs-arbitres

Le paragraphe 131 (6.2) de la *Loi sur les services policiers* précise 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 pour entendre les différends portant sur les intérêts et les droits. La liste des médiateurs-arbitres est régulièrement révisée par le président et les membres de la Commission. Comme le prévoient les orientations stratégiques pour les trois prochaines années, la liste d'agents de conciliation et d'arbitres sera examinée et enrichie.

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

La Commission fournit des renseignements sur ses services aux parties intéressées et au public d'une façon transparente et 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 sur les décisions arbitrales portant sur les droits et les intérêts relativement aux services policiers en Ontario. De plus, la Commission conserve dans ses

archives les conventions collectives des associations policières et des commissions de services policiers. La Commission effectuera une recherche sur les logiciels qui lui permettraient de mieux organiser, d'analyser et de diffuser des renseignements sur les relations de travail.

### **Programme d'amélioration des relations en milieu de travail**

La Commission continue de rechercher des moyens de gérer les conflits liés aux relations dans le milieu de travail avant qu'ils ne donnent lieu à des griefs. La Commission offre aux associations policières et aux commissions de services policiers qui le désirent un Programme d'amélioration des relations en milieu de travail (PARMT) pour favoriser de bonnes relations de travail. Le PARMT est utilisé par le président et les agents de conciliation de la Commission afin de cerner les façons d'améliorer les relations de travail quotidiennes des commissions de services policiers et des associations policières, et d'en discuter avec elles. Le programme est volontaire et sa réussite nécessite l'engagement de la haute direction de l'association policière et de la commission de services policiers.

Le PARMT a été peu utilisé au cours des dernières années, et la Commission a prévu sa modernisation et l'augmentation de la participation et de l'engagement des parties intéressées.

## **RESSOURCES HUMAINES**

Le personnel de la Commission est essentiel pour qu'elle puisse s'acquitter de son mandat. Avec une administratrice en chef et deux adjoints des services de conciliation travaillant à temps plein, la Commission a été en mesure d'atteindre ses objectifs de rendement et d'assurer la prestation de programmes et de services fiables. Au cours des prochaines années, la direction continuera de collaborer avec le personnel à la planification de la relève, au perfectionnement professionnel et à l'amélioration des compétences afin d'être prête à s'adapter aux changements prévus ou inattendus que pourrait subir la Commission et de former son personnel de façon optimale.

La Commission a recours aux services de quatre agents de conciliation et d'une trentaine de médiateurs-arbitres pour la prestation des programmes et des services prescrits. Comme il a été mentionné, les tarifs journaliers 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. Le tarif journalier exigé par certaines personnes du secteur privé figurant sur la liste de la Commission peut atteindre de 3 000 \$ à 5 000 \$, tandis que les tarifs journaliers accordés par la Commission sont de 625 \$ pour les agents de conciliation et de 825 \$ pour les arbitres. Une augmentation des départs à la retraite a créé des occasions d'enrichir la liste des agents de conciliation et des arbitres. Cette liste sera révisée et enrichie en 2018-2019.

Le nouveau président de la Commission a été nommé en novembre 2017. Il n'y a pas eu de chevauchement des mandats, mais la transition s'est néanmoins fait sans heurts grâce à l'expérience du président auprès du milieu des relations de travail des policiers et au titre d'agent de conciliation pour la Commission pendant de nombreuses années. Le président a été nommé alors que la planification des activités avait déjà commencé. Cependant, tous les efforts possibles ont été faits pour assurer sa participation et sa sensibilisation au processus de planification et à l'échéancier.

Les modifications législatives proposées en ce qui concerne le mandat de la Commission nécessiteront probablement l'embauche de personnel supplémentaire. Il n'est pas prévu que les

changements entrent en vigueur immédiatement, mais la Commission est néanmoins consciente des risques. La Commission devra obtenir d'autres renseignements du Ministère, réaliser des études de faisabilité et établir des échéanciers avant de se pencher sur ses besoins en personnel supplémentaire. Elle aura également besoin de diversifier sa liste d'arbitres pour répondre aux différents types de conflits qui pourraient survenir avec l'élargissement proposé de son mandat.