

COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO



PLAN D'ACTIVITÉS

Exercices
2017-2018 à 2019-2020

25 mai 2017



COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO
PLAN D'ACTIVITÉS
2017-2018 à 2019-2020

Table des matières

COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO	3
RÉSUMÉ	1
MANDAT	2
Énoncé de mission	2
Autorité législative	2
Exigences en matière de production de rapports	3
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	4
APERÇU DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS	6
Services de conciliation	6
Programme d'amélioration des relations en milieu de travail	6
Services de médiation-arbitrage	6
Nomination de médiateurs-arbitres	7
Distribution de renseignements et de documents de recherche sur les relations de travail	7
RESSOURCES HUMAINES	7
MESURES DE RENDEMENT	8
BUDGET FINANCIER ET DOTATION EN PERSONNEL	10
Rapport financier	10
Perspectives financières	10
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET PRESTATION DE SERVICES ÉLECTRONIQUES	11
ORGANIGRAMME	12
.....	12
COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO	13

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

EXERCICES
2017-2018 à 2019-2020

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 manière 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 travaille avec efficacité pour remplir son mandat et s'assure que ses activités sont efficaces et responsables, et qu'elles concordent avec les objectifs du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels.

Au cours du dernier exercice, la Commission s'est concentrée, en plus de ses activités courantes, sur le comblement des postes vacants à son conseil, la mise en œuvre des recommandations découlant de la révision de son mandat, l'atténuation des risques relevés lors des évaluations trimestrielles et l'amélioration continue de son site Web. La recherche et la mise en œuvre de stratégies d'économie et l'adaptation des activités administratives dans une perspective soucieuse de l'environnement faisaient également partie de ses priorités.

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 2017-2018 à 2019-2020, les objectifs stratégiques de la Commission sont les suivants :

- **Assurer la prestation diligente des services fournis par des agents de conciliation et médiateurs-arbitres professionnels qualifiés;**
- **Simplifier les processus et la gestion de cas, réduire les chevauchements, améliorer l'organisation et maximiser l'efficacité en matière de prestation de services et de transmission de renseignements aux parties intéressées;**
- **Former le personnel pour élargir l'éventail des compétences et mettre en œuvre un plan de relève;**
- **Mettre en œuvre des solutions de rechange économiques et respectueuses de l'environnement aux pratiques organisationnelles;**
- **Améliorer l'accès aux documents de recherche et aux processus de demande de la Commission :**

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. Le budget total alloué pour l'exercice 2016-2017 était de 458 700 \$. À la fin de

l'exercice, les dépenses totales s'élevaient à 397 389 \$, ce qui a donné lieu à un surplus inhabituel de 61 311 \$. Il n'y a pas eu de revenus autogénérés. Le rapport financier pour l'exercice 2016-2017 se trouve à la partie intitulée *Budget financier et dotation en personnel*.

Comment [CD(1)]: Could this be called self-generated revenue or something similar. There was revenue, but it was supplied by the ministry.

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 (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, 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*, 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.

Exigences en matière de 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, président 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 concernant les organismes et les nominations, et il 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 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.

Comment [CD(2)]: Spell out

- 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 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.

Comment [CD(3)]: Except when using as a title, ministry is lower case to comply with accessibility rules.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La Commission s’efforce continuellement de fournir des services de conciliation et de médiation-arbitrage accessibles, fiables et efficaces aux associations policières et aux commissions de services policiers de la province. Les orientations pour les trois prochaines années touchent principalement le maintien de la prestation de service diligente et la mise à jour des pratiques opérationnelles pour améliorer la gestion de l’information et l’efficacité, la réduction de l’impact environnemental et le renforcement des capacités du personnel de la Commission en prévision de l’avenir. Les principales orientations sont décrites ci-après :

- **Assurer la prestation diligente des services fournis par des agents de conciliation et médiateurs-arbitres professionnels qualifiés**

L’efficacité de la prestation de services est l’une des principales priorités de la Commission. Le personnel doit communiquer avec les demandeurs pour lancer le processus officiel le jour ouvrable même où la demande de services est reçue. Les dates des audiences sont fixées dans les plus brefs délais selon les disponibilités des parties, dans les 14 jours qui suivent la réception de la demande de 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*. La Commission dispose d’une liste de cinq agents de conciliation et d’une trentaine d’arbitres, de façon à ce qu’il y ait toujours un professionnel disponible pour assister à une audience à la date demandée par les parties. Elle s’efforce de fixer les rendez-vous aux dates demandées par les parties pour que le processus soit le plus efficace possible.

- **Simplifier les processus et la gestion de cas, réduire les chevauchements, améliorer l’organisation et maximiser l’efficacité en matière de prestation de services et de transmission de renseignements aux parties intéressées**

Il est possible de moderniser les programmes et les processus utilisés par le personnel pour améliorer la gestion de l’information. La Commission met régulièrement à jour ses rapports d’activités pour tous les dossiers de conciliation et d’arbitrage en cours. Il s’agit de renseignements précieux qui peuvent servir à la production de diverses statistiques et de mesures précises du rendement. Avec les logiciels actuellement utilisés, comme Microsoft Office et DocTrack, le calcul des statistiques doit être fait manuellement par le personnel, ce qui nécessite beaucoup de temps et augmente le risque d’erreurs dans de nombreux rapports. Il est possible de mettre en œuvre un système de gestion des cas ou des modèles de documents qui peuvent utiliser des filtres et produire des rapports exacts en temps réel. Un tel système augmenterait l’exactitude des statistiques et des données transmises aux parties intéressées et l’efficacité de leur production. Un logiciel

permettant de produire des rapports ciblés contribuerait à l'analyse des tendances dans le domaine des relations de travail des policiers, aux prévisions et aux rapports sur les risques. La Commission a lancé, en collaboration avec l'Unité de l'amélioration opérationnelle, la création de rapports à l'aide de ces fonctions, et elle entreprendra leur mise en œuvre après la fin de la période d'essai.

- **Améliorer l'accès aux documents de recherche et aux processus de demande de la Commission**

Le site Web de la Commission est l'outil le plus efficace pour diffuser auprès des parties intéressées et du public des documents de recherche tels que les décisions et les sentences arbitrales avec les sommaires, les conventions collectives des services municipaux de police, des renseignements sur les services offerts par la Commission, des documents de gouvernance et des renseignements sur les processus de demande, y compris les formulaires de demande requis. Le site Web a été repensé en décembre 2015, et il est conforme à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, au Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées et aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 niveau AA. Malgré les améliorations apportées au site, le trafic est lent et certains groupes de parties intéressées ne sont pas informés de l'utilité de cet outil de recherche. Une note d'information sur les nouvelles caractéristiques du site contient des instructions sur la façon de faire une recherche. La Commission sollicite les commentaires des utilisateurs du site Web pour recueillir leurs suggestions d'améliorations possibles en ce qui concerne les fonctionnalités, la convivialité et l'accessibilité.

Comment [CD(4)]: Should this be AAD? Otherwise it needs to be spelled out.

Comment [DB5]: It's a rating system not an acronym

- **Former le personnel pour élargir l'éventail des compétences et mettre en œuvre un plan de relève**

Avec un effectif complet, le personnel et la direction peuvent investir 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. La nomination d'un nouveau président étant prévue pour 2017, il est impératif de mettre à jour les plans relatifs au transfert des connaissances et à la préparation de la transition. Un plan de relève officiel est en place pour le président, les membres du conseil et les membres du personnel, et il sera détaillé davantage au cours des prochaines années. Avec la nomination d'un nouveau président, les stratégies et documents actuels en matière de transition seront mis à l'épreuve, et les possibilités d'élaborer et de renforcer davantage les plans seront examinées. La Commission est consciente du vieillissement des arbitres figurant sur sa liste, car plusieurs retraites sont prévues au cours des prochaines années. Cette liste sera révisée, de même que les tarifs journaliers de façon à attirer et à retenir suffisamment de personnes pour fournir les services professionnels nécessaires.

- **Mettre en œuvre des solutions de rechange économiques et respectueuses de l'environnement aux pratiques organisationnelles**

Cette stratégie continue nécessite du temps et la collaboration des parties intéressées lorsque des modifications aux pratiques existantes doivent être apportées. Il s'agit d'un domaine d'amélioration continue au fur et à mesure que de nouveaux produits, politiques et technologies sont offerts pour appuyer ces initiatives. La Commission continuera à réduire son utilisation de papier et son recours à l'impression, et elle acceptera davantage de documents électroniques provenant tant de l'interne que des

parties intéressées, lorsque cela sera possible, en encourageant les demandeurs à soumettre en ligne les formulaires de demande, les conventions collectives et les documents relatifs aux griefs. La Commission a opté pour des abonnements en ligne pour les recueils de lois et les bulletins et publications, et elle élargira le recours au partage de fichiers électroniques pour la modification de documents plutôt qu'à la correction de documents sur papier. Ces stratégies permettront à la Commission de réaliser des économies dans son budget de fournitures, et cette modernisation encouragera des transformations dans d'autres domaines.

Elles permettent en outre d'harmoniser le fonctionnement de la Commission à celui du gouvernement de l'Ontario et au mandat du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, qui est d'offrir un système de justice accessible, responsable et innovateur, et de soutenir et de fournir des services de qualité en assurant leur continuité et amélioration. 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 où 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. La Commission dispose d'une liste de cinq agents de conciliation expérimentés du secteur privé qui sont rémunérés selon un tarif journalier pour chaque dossier traité. La capacité d'accepter un grand nombre de dates de réunion dans une période donnée et de tenir plusieurs audiences le même jour à divers endroits dans la province permet d'offrir des services efficaces aux parties intéressées.

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 président et les agents de conciliation de la Commission utilisent le PARMT, au besoin, 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.

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.

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 répond 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. La liste des médiateurs-arbitres est régulièrement révisée par le président et les membres de la Commission.

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) 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.

RESSOURCES HUMAINES

Le personnel de la Commission est essentiel pour qu'elle puisse s'acquitter de son mandat. Avec ses trois employés à temps plein, la Commission a pu atteindre ses objectifs de rendement et faciliter la prestation de programmes et de services fiables. La direction collaborera 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 effectués à la Commission et de former son personnel de façon optimale.

La Commission a recours aux services de cinq 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 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 dans le secteur privé par certains membres figurant sur la liste de la Commission peut atteindre de 3 000 \$ à 5 000 \$, tandis que les tarifs journaliers accordés par la Commission demeurent sous les 800 \$. 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 recrutement d'un nouveau président de la Commission est en cours. Le président actuel, M. Paul Gardner, demeurera en poste jusqu'à la fin de son décret, en octobre 2017. En outre, la Commission élabore des plans relatifs au transfert des connaissances et à la préparation de la transition du nouveau président lorsque celui-ci sera nommé. Pour faciliter le transfert des connaissances, il doit y avoir un chevauchement entre la fin du mandat de M. Gardner et la nomination du nouveau président. Cette question ne relève cependant pas de la Commission et

comporte un risque lié à la prestation de services et aux exigences législatives. La Commission continuera de collaborer avec le Ministère pour faciliter le processus de recrutement.

MESURES DE RENDEMENT

Les mesures de rendement qui suivent présentent les résultats attendus de l'atteinte des objectifs organisationnels et de la mise en œuvre des principales stratégies de la Commission. Ces mesures font l'objet d'une révision qui permettra de les détailler davantage au cours de la prochaine phase de planification des activités. Les résultats sont publiés chaque année dans le rapport annuel de la Commission.

1. Rôle relevant des activités principales – Conciliation

Stratégie/Objectif	Mesure
Assurer la prestation diligente de services de conciliation par des professionnels qualifiés.	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le délai entre la réception d'une demande et le premier contact à moins de deux jours ouvrables. • La mesure antérieure de cinq jours a été réduite à deux jours, et le personnel dépasse largement la cible.

2. Rôle relevant des activités principales – Médiation-arbitrage

Stratégie/Objectif	Mesure
Assurer la prestation diligente de services de médiation-arbitrage par des professionnels qualifiés.	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le délai entre la réception d'une demande et le premier contact à moins de deux jours ouvrables. • La mesure antérieure de cinq jours a été réduite à deux jours, et le personnel dépasse largement la cible.

3. Rôle relevant des activités principales – Prestation de services et production de rapports

Stratégie/Objectif	Mesure
Simplifier la gestion de cas pour réduire les chevauchements, améliorer l'organisation et l'efficacité en matière de prestation de services et de transmission de renseignements aux parties intéressées.	<ul style="list-style-type: none"> • Créer de nouveaux rapports de suivi pour les demandes d'arbitrage ou de conciliation de griefs. • Utiliser les fonctionnalités des rapports pour calculer le résultat des mesures de rendement et des résumés d'activités. • Mise en œuvre d'ici la fin de l'exercice 2017-2018.

4. Rôle relevant des activités principales – Planification et perfectionnement du personnel

Stratégie/Objectif	Mesure
Former le personnel pour élargir l'éventail des compétences et mettre en œuvre un plan de relève.	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan de relève officiel pour le nouveau président. • Mettre en œuvre des plans de rendement pour le personnel.

5. Rôle relevant des activités principales – Solutions économiques et respectueuses de l'environnement

Stratégie/Objectif	Mesure
Explorer des initiatives permettant des économies et des solutions de rechange respectueuses de l'environnement aux pratiques organisationnelles.	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire le budget annuel de fournitures de bureau de 13 % (à l'exclusion des projets spéciaux, comme la reliure et la distribution du rapport annuel). • Réduire le budget pour les périodiques et les abonnements d'environ 7 000 \$ à 2 000 \$ par année.

Comment [DB6]: The actual cost varies year to year based on number of published supplements, average over past three years approx. \$7,000

Comment [CD(7)]: From what to what

6. Rôle relevant des activités principales – Préparer et publier des documents d'information et de recherche

Stratégie/Objectif	Mesure
Améliorer l'accès au processus de demande et au matériel de recherche pour les personnes intéressées.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour la liste des conventions collectives sur le site Web de la Commission dans la semaine qui suit leur publication. • Publier les nouvelles sentences arbitrales sur le site Web dans les 24 heures qui suivent la réception du sommaire et aviser rapidement les parties intéressées par courriel.

BUDGET FINANCIER ET DOTATION EN PERSONNEL

Même si une grande partie des dépenses de la Commission est exigée par la loi et que le niveau de la demande de services échappe à son contrôle, la Commission atteint constamment ses objectifs clés et mène 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, aux membres du conseil et à d'autres dépenses de fonctionnement directes.

Rapport financier

Le budget de la Commission pour l'exercice 2016-2017 s'élevait à 458 700 \$. La Commission a respecté son budget, avec des dépenses totales de 397 389 \$. Il importe de noter que la sous-utilisation du financement n'est pas habituelle et qu'elle est due au petit nombre de conciliations organisées au cours du dernier exercice ainsi qu'au report d'un nombre élevé d'arbitrages, et de la majeure partie des coûts qu'ils engendrent, à l'exercice suivant. Aucune augmentation impossible à gérer des demandes et des dépenses au cours de la prochaine année n'est prévue pour compenser le niveau inférieur à la moyenne des activités du dernier exercice. Les niveaux d'activités et de dépenses devraient plutôt revenir à la normale.

Perspectives financières

La version imprimée du budget des dépenses pour l'exercice 2017-2018, la première année du présent plan, s'élève à 458 700 \$. Les budgets proposés pour les deux exercices suivants sont de 458 700 \$ par exercice. Au moment de la publication du présent rapport, le budget pour le dernier exercice du plan n'avait pas encore été confirmé.

Les perspectives financières pourraient être difficiles à prévoir. Compte tenu de la nature des relations de travail au sein des municipalités, la Commission peut difficilement déterminer avec précision à quel moment une augmentation ou une diminution importante du nombre de demandes se produira, le cas échéant. Le nombre de demandes et d'audiences fait l'objet d'un suivi annuel, cependant, l'augmentation ou la diminution du nombre de demandes de conciliation ou d'arbitrage, ou le calendrier des rencontres fixées relativement à ces demandes, varient d'une municipalité à l'autre et dépendent de multiples facteurs. En raison de cette

incertitude, les prévisions relatives aux niveaux d'activités demeurent près de la moyenne, avec quelques années exceptionnelles inattendues.

Au cours des trois prochaines années, les dépenses devraient augmenter lentement avec le retour du nombre de demandes de services à son niveau moyen, et la Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil a été modifiée pour tenir compte de ces augmentations des dépenses. Des augmentations des salaires des employés et des coûts des avantages sociaux refléteront ces changements. À moins de pressions imprévues, et en supposant que le niveau des demandes de services demeure dans la moyenne des cinq dernières années, la Commission devrait fonctionner en fonction de ses budgets proposés jusqu'au dernier exercice visé par le présent plan, soit l'exercice 2019-2020.

Exercice financier	Dépenses	Devis		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020*
Budget proposé (en milliers)	397,4 \$	458,7 \$	458,7 \$	458,7 \$
Traitements et salaires	168,6	175,4	180,0	180,0
Avantages	24,1	25,6	26,2	26,2
Transport et communications	29,4	42,0	40,0	40,0
Services	164,5	199,7	198,5	198,5
Fournitures et équipement	10,7	16,0	14,0	14,0

* Budget non confirmé au moment de l'approbation du rapport

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET PRESTATION DE SERVICES ÉLECTRONIQUES

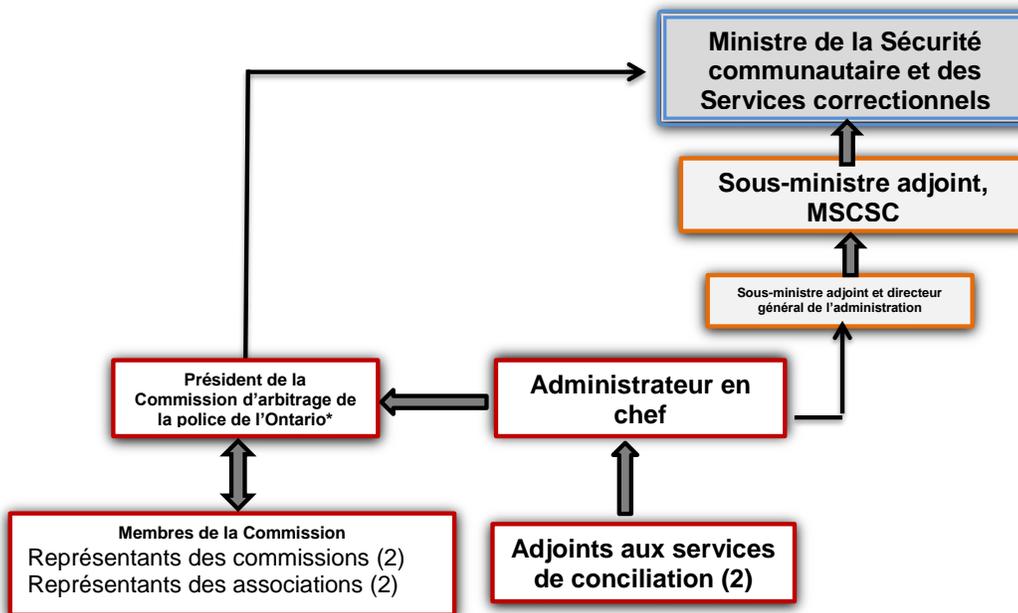
L'une des stratégies mises de l'avant par la Commission consiste à simplifier les processus et la gestion de cas, afin de réduire les chevauchements et d'augmenter les économies. Cette stratégie peut être réalisée grâce à l'utilisation efficace des technologies de l'information. En utilisant les programmes existants à leur pleine capacité, le personnel peut aussi accroître l'exactitude de ses rapports sur les tendances et les activités. Pour ce faire, des formations en ligne et en classe seront nécessaires, de même qu'une collaboration continue avec l'Unité de l'amélioration opérationnelle, afin d'adapter les rapports et les documents aux besoins particuliers de la Commission.

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

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.

La Commission a fourni aux parties intéressées l'adresse d'un nouveau compte de courriels général où envoyer les demandes, les plaintes, les demandes de renseignements et les commentaires. Ce compte sera surveillé par tout le personnel du bureau pour s'assurer qu'une réponse est envoyée le jour même.

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.



COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO
PLAN D'ACTIVITÉS
2017-2018 à 2019-2020

Vous pouvez joindre la Commission au :

25, rue Grosvenor
15^e étage
Toronto (Ontario) M7A 1Y6
Numéro de téléphone : 416 314-3520
Numéro de télécopieur : 416 314-3522
Courriel : opac.applications@ontario.ca

www.policearbitration.on.ca