

COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO



PLAN D'ACTIVITÉS

Exercices
2019-2020 à 2021-2022

Révision :
31 décembre 2018



COMMISSION D'ARBITRAGE DE LA POLICE DE L'ONTARIO
PLAN D'ACTIVITÉS
2019-2020 à 2021-2022

Table des matières

RÉSUMÉ	1
MANDAT	2
Énoncé de mission	2
Autorité législative	2
Exigences relatives à la production de rapports	3
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	5
APERÇU DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS	7
Services de conciliation	7
Services d'arbitrage	8
Nomination des 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	8
RESSOURCES HUMAINES	9
MESURES DE RENDEMENT	10
BUDGET FINANCIER ET DOTATION EN PERSONNEL	11
Rapport financier	11
Perspectives financières	11
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET PRESTATION DE SERVICES	
ÉLECTRONIQUES	11
ORGANIGRAMME	13

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 (la Directive). Conformément à la partie VIII (Relations de travail) de la *Loi sur les services policiers*, la Commission nomme des agents de conciliation et des 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. La Commission conserve une stricte neutralité lorsqu'elle assiste les parties dans le cadre de griefs portant sur les droits ou de négociations portant sur les intérêts. Son objectif est de promouvoir des relations de travail harmonieuses au sein du secteur policier de l'Ontario.

La Commission remplit son mandat en s'assurant que sa prestation de services est efficace et responsable et qu'elle concorde 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 permet de créer une orientation stratégique triennale ciblée. Pour la période de planification de 2019-2020 à 2021-2022, 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 arbitres qualifiés;**
- **Informier le sous-ministre et le ministre des questions et des enjeux émergents importants dans le secteur policier ou au sein de la Commission;**
- **Évaluer les exigences et la probabilité d'un mandat élargi découlant de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*;**
- **Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour atténuer les dissensions relatives aux relations de travail au sein de la communauté policière avec l'accord des associations policières, des commissions de services policiers et des chefs de police (Association des policiers de l'Ontario [APO], Ontario Association of Police Services Boards [OAPSB] et Association des chefs de police de l'Ontario [ACPO]);**
- **Ajouter des arbitres et des agents de conciliation à la liste tenue par la Commission pour assurer le maintien d'un service de grande qualité par des personnes compétentes;**
- **Élaborer et mettre en œuvre un plan de relève pour le personnel de la Commission et les personnes nommées;**
- **Mettre en œuvre une base de données statistiques pour améliorer la gestion de cas, la capacité d'automatiser l'interrogation des données statistiques et la précision de la collecte de données;**
- **Explorer les options pour atteindre les cibles de mixité du gouvernement pour faire en sorte que les femmes représentent au moins 40 % de toutes les nominations aux conseils et organismes provinciaux d'ici 2020.**

Le Ministère fournit à la Commission les ressources nécessaires pour s'assurer qu'elle a la capacité de s'acquitter de ses obligations législatives et de mettre en œuvre ses orientations stratégiques. Les activités et services de la Commission ne génèrent pas de revenus. (Pour plus de renseignements, voir le paragraphe Rapport financier pour l'exercice 2018-2019 dans la partie intitulée Budget financier et dotation en personnel à la page 11.)

Pour la rédaction de son Plan d'activités, la Commission a tenu compte de l'adoption de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario* et du manque d'information quant à la portée complète de sa mise en œuvre, y compris sa réglementation. D'une manière prévisible, le manque d'information sur la mise en œuvre de la Loi empêche la planification définitive des coûts et d'autres éléments qui restent encore à déterminer.

MANDAT

Un protocole d'entente régit les relations opérationnelles et administratives ainsi que la reddition de comptes entre la Commission, le président de la Commission, le ministre et le MSCSC. Le protocole d'entente a une durée de cinq ans et peut être modifié en tout temps avec l'accord des parties.

Le protocole d'entente décrit les responsabilités de la Commission, de son président, du ministre et du MSCSC. Les principales responsabilités comprennent les suivantes :

- Favoriser des relations de travail harmonieuses au sein de la communauté policière;
- Gérer le processus d'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 application impartiale et en temps opportun de la Partie VIII, Relations de travail, de la *Loi sur les services policiers*.

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 Partie susmentionnée.

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 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. L'entente est un instrument qui favorise la compréhension mutuelle des rôles et des responsabilités respectives du ministre, du sous-ministre, des membres de la Commission, du président de la Commission et de l'administrateur en chef.
- Plan d'activités – Chaque année, la Commission soumet un plan d'activités triennal à l'approbation du ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels. Le plan est une exigence de la Directive en matière de responsabilisation. Le Plan d'activités tente de quantifier les activités qui devront être gérées pour maximiser la capacité de l'organisation à atteindre ses buts et objectifs.
- Rapport annuel – La Commission prépare un rapport annuel décrivant la façon dont elle s'est acquittée de son mandat pendant l'exercice précédent. Ce rapport présente une rétrospective de l'exercice et comprend les cibles de rendement, le rendement réel, 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 que la Commission se conforme à la législation, aux directives et aux politiques comptables et financières.
- Évaluation du risque – Chaque trimestre, la Commission présente un rapport sur les risques élevés au Conseil du Trésor et au Conseil de gestion du gouvernement. Ce rapport présente les risques élevés auxquels la Commission fait face, y compris une description des risques, les motifs pour lesquels ils sont considérés comme élevés et la façon dont ils seront gérés. L'évaluation, la présentation de rapports et la planification relatives aux risques élevés visent à prévoir des stratégies pour éliminer ou atténuer les risques.

- Affichage public – Pour répondre à l'objectif d'augmentation de la transparence du gouvernement, la Commission publie sur son site Web le protocole d'entente, le Plan d'activités, son rapport annuel et des renseignements sur les dépenses des personnes nommées et des hauts dirigeants.
- Examen du mandat – Le mandat de la Commission établit les paramètres à l'intérieur desquels la Commission s'acquitte de ses responsabilités, y compris les normes de prestation de services. Les ministères doivent procéder à un examen des mandats tous les sept ans. Le prochain examen du mandat de la Commission devrait avoir lieu en 2022.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La Commission fournit des services de conciliation et d'arbitrage efficaces aux associations policières et aux commissions de services policiers de la province. Les effets possibles de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario* sur la Commission ont influencé la planification de celle-ci. La Commission doit tenir compte d'éventuels besoins touchant l'augmentation du personnel, l'amélioration des systèmes et des changements organisationnels pour maintenir un niveau de prestation de services approprié. Les stratégies projetées de la Commission 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 arbitres qualifiés

L'efficacité de la prestation de services est l'une des principales priorités de la Commission. Le personnel continuera de mettre sur pied des audiences dans les meilleurs délais et de s'assurer que des agents de conciliation et des arbitres sont disponibles pour traiter des dossiers partout en Ontario. Lors des années passées, la Commission a constamment réussi à atteindre les cibles de rendement exigées ou à les dépasser. Les demandes des parties intéressées reçoivent une réponse dans un délai bien en deçà de la norme de rendement de deux jours. Les dates des audiences sont fixées dans les plus brefs délais selon les disponibilités des parties, soit dans les 14 jours qui suivent la nomination d'un agent de conciliation et dans les 30 jours qui suivent celle d'un arbitre, comme le prévoit la *Loi sur les services policiers*, à moins que les parties ne s'entendent autrement.

La Commission dispose d'une liste de cinq agents de conciliation et d'une trentaine d'arbitres pour que des professionnels soient toujours disponibles pour assister à une audience à la date demandée par les parties

Informier le sous-ministre et le ministre des questions et des enjeux émergents importants dans le secteur policier ou au sein de la Commission

La Commission continuera de relever et de suivre les tendances en matière de relations de travail dans les services policiers. Le président informera le sous-ministre des nouvelles initiatives et orientations. La Commission améliorera ses communications avec le sous-ministre et le ministre en les informant plus fréquemment des questions d'intérêt. L'amélioration des communications comprend l'organisation de réunions avec le sous-ministre ou le ministre, selon les besoins.

Évaluer les exigences et la probabilité d'un mandat élargi découlant de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*

Avec l'adoption de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*, le Ministère entend moderniser le cadre actuel des services policiers de la province et faire en sorte qu'il concorde avec les 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 des nouvelles responsabilités législatives découlant de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*. Cette loi pourrait élargir le mandat et les responsabilités de la Commission. L'ampleur exacte des effets de la Loi sur le mandat de la Commission ne pourra être comprise que lorsque la réglementation prise en vertu de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario* aura reçu sa forme définitive et sera mise en application.

Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour atténuer les dissensions relatives aux relations de travail au sein de la communauté policière avec l'accord des associations policières, des commissions de services policiers et des chefs de police (APO, OAPSB et ACPO)

La Commission fera la promotion de relations de travail harmonieuses et tentera d'atténuer les conflits au sein de la communauté policière. Avec le consentement des parties, elle apportera son aide en cas de relations de travail difficiles. Avec l'accord des parties au litige, la Commission adoptera une approche proactive pour faciliter la résolution des différends injustifiés en matière de relations de travail et des ruptures de négociations. L'objectif est de parvenir à un consensus sur la reconnaissance des problèmes puis d'en arriver à une entente mutuelle sur des solutions qui amélioreront les relations quotidiennes entre les parties.

Avant la mise en œuvre de cette initiative, le président a discuté des détails de la stratégie proposée avec les membres de la Commission, le ministre, le sous-ministre, l'OAPSB, l'APO et le conseil d'administration de l'ACPO. Les conseils de l'OAPSB et de l'APO ont tous deux appuyé l'orientation stratégique de la Commission visant à atténuer les problèmes induits de relations de travail au sein de la communauté policière. Les membres de la Commission ont unanimement appuyé l'initiative du président visant à atténuer les problèmes de relations de travail dans le secteur policier en Ontario.

Le président entend faciliter les réunions avec les associations policières, les commissions de services policiers et les chefs de police. L'objectif est d'amener les parties à participer à des discussions consensuelles pour trouver des façons d'aplanir les conflits inutiles dans les milieux de travail, de diminuer le nombre de griefs et d'améliorer les relations entre les parties.

Ajouter des arbitres et des agents de conciliation à la liste tenue par la Commission pour assurer le maintien d'un service de grande qualité par des personnes compétentes

Plusieurs arbitres et agents de conciliation figurant sur la liste de la Commission prendront leur retraite au cours des prochaines années. À moins que ces personnes soient remplacées, la perte d'arbitres compétents pourrait entraîner une interruption et une dégradation de la prestation de services. Pour assurer la continuité d'un service de grande qualité aux services policiers de l'Ontario, le recrutement de nouveaux arbitres et agents de conciliation se poursuivra.

Élaborer et mettre en œuvre un plan de relève pour le personnel de la Commission et les personnes nommées

D'autres occasions d'élaborer et de renforcer les plans de relève continuent d'être explorées.

Avec la mise en œuvre partielle de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*, la Commission poursuit ses activités de planification du perfectionnement du personnel professionnel et de planification de la relève. Elle planifie les changements prévus et imprévus à la main-d'œuvre et d'éventuelles augmentations de la demande de services.

L'administrateur en chef et le président s'assureront que le personnel consacre le temps nécessaire aux plans de perfectionnement professionnel et qu'il est soumis à des évaluations du rendement.

Mettre en œuvre une base de données statistiques pour améliorer la gestion de cas, la capacité d'automatiser l'interrogation des données statistiques et la précision de la collecte de données

La Commission met régulièrement à jour les rapports d'activités des dossiers de conciliation et d'arbitrage aux fins de la mesure du rendement. Les renseignements dans ces rapports fournissent un large éventail de statistiques qui aident à déterminer si les cibles de rendement ont été atteintes. La technologie actuellement utilisée limite la capacité de la Commission à faire des recherches dans les données recueillies. Le lancement d'une base de données a permis d'atteindre des niveaux plus élevés d'entrée et d'analyse de données. L'utilisation de la base de données permet des prévisions et des examens précis des questions liées aux relations de travail, à la planification financière et à la gestion du risque.

La Commission a fait d'importants progrès dans la migration de grandes quantités d'informations dans la nouvelle base de données et continuera d'explorer des façons d'améliorer la gestion de cas pour atteindre une efficacité maximale lorsqu'elle fournit des informations aux parties intéressées. La question de la gestion de cas est analysée avec soin.

Explorer les options pour atteindre les cibles de mixité du gouvernement pour faire en sorte que les femmes représentent au moins 40 % de toutes les nominations aux conseils et organismes provinciaux d'ici 2020

En matière de mixité, une cible a été annoncée pour faire en sorte que plus de femmes aient la chance d'atteindre des postes de direction au sein des conseils et organismes provinciaux.

À l'heure actuelle, 25 % des membres de la Commission sont des femmes. L'atteinte de la cible de 40 % constitue donc 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 ont été informés des cibles de mixité de 40 %. La Commission encourage et soutient l'inclusion de femmes parmi ses membres, ses employés, ses cadres et ses arbitres et agents de conciliation.

Les stratégies précédentes permettent à la Commission de s'harmoniser au mandat du gouvernement de l'Ontario et du MSCSC de fournir un système de justice accessible, responsable et novateur. De plus, les stratégies soutiennent la prestation, la continuité et l'amélioration de services de qualité. La partie intitulée Mesures de rendement du 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 processus qui permet à une association policière ou à une commission de services policiers de demander à la Commission de nommer un agent de conciliation impartial pour aider à résoudre des différends portant sur des droits ou des intérêts. Bien que la conciliation n'impose jamais un règlement aux parties, elle doit cependant obligatoirement avoir lieu avant qu'un arbitre puisse être nommé, conformément à la *Loi sur les services policiers*. La Commission dispose d'une liste de cinq agents de conciliation professionnels et expérimentés.

Services d'arbitrage

Lorsque les parties sont incapables de régler leurs différends par la conciliation et n'arrivent pas à s'entendre mutuellement sur la nomination d'un arbitre, une association policière ou une commission de services policiers peut demander à la Commission de nommer un arbitre. Les arbitres pourront soit obtenir un règlement par médiation, soit imposer un règlement qui lie les parties.

Nomination des 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 un tableau d'arbitres. La Commission satisfait actuellement cette exigence en recourant aux services d'une trentaine d'arbitres. Le tableau est examiné par le président et approuvé par les membres de la Commission. La Commission continuera à examiner le tableau et à y ajouter de nouveaux arbitres.

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. Son site Web (<http://policearbitration.on.ca/?lang=fr>) donne accès à une base de données sur les décisions arbitrales portant sur les droits et les intérêts relativement aux services policiers de l'Ontario. De plus, la Commission conserve dans ses archives les conventions collectives des associations policières et des commissions de services policiers. Elle examine actuellement de meilleures façons d'organiser, d'analyser et de diffuser l'information sur les relations de travail.

Programme d'amélioration des relations en milieu de travail

La Commission a offert pendant un certain temps un Programme d'amélioration des relations en milieu de travail (PARMT) pour aider les associations policières et les commissions de services policiers qui le désiraient à régler les problèmes de relations de travail. Le programme était volontaire et sa réussite nécessitait un important engagement de la part de la haute direction de l'association policière et de la commission de services policiers. Le PARMT a été peu utilisé ces dernières années et s'est révélé inefficace. Les membres de la Commission, qui comprend des représentants tant de l'OAPSB que de l'APO, ont unanimement accepté d'abandonner le programme et de le remplacer par l'initiative du président pour aplanir les différends inutiles en matière de relations de travail grâce à des discussions directes et consensuelles avec les associations policières, les présidents des commissions de services policiers et les chefs de police.

RESSOURCES HUMAINES

Le personnel de la Commission est essentiel pour permettre à celle-ci de s'acquitter de son mandat. Avec une administratrice en chef et deux adjoints des services de conciliation travaillant à temps plein, la Commission a constamment été en mesure d'atteindre ou de dépasser ses cibles de rendement et d'assurer la prestation de programmes et de services fiables. La direction continuera de collaborer avec le personnel à la planification de la relève, au perfectionnement professionnel et à l'amélioration des compétences en vue de changements prévus ou inattendus à la Commission.

La Commission a recours aux services de cinq agents de conciliation et d'une trentaine d'arbitres pour s'acquitter de ses obligations et fournir les services prévus par la loi. Le tarif journalier de la Commission est de 625 \$ pour les agents de conciliation et de 825 \$ pour les arbitres de droits.

La Commission a nommé un nouveau président le 1^{er} novembre 2017. Grâce à la grande expérience de travail de celui-ci auprès des services policiers et des associations policières, acquise à titre d'agent de conciliation pour la Commission, la transition s'est faite sans heurt.

Les prochaines modifications législatives touchant le mandat de la Commission pourraient avoir une incidence sur le besoin en personnel supplémentaire. Il n'est pas prévu que ces modifications entrent en vigueur immédiatement; cependant, la Commission est consciente des risques possibles qu'entraîneront les responsabilités additionnelles qui découleront de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les services de police*, le 1^{er} janvier 2020. La Commission devra obtenir d'autres renseignements du Ministère, réaliser des études de faisabilité et des analyses statistiques et établir des échéanciers avant de se pencher sur tout besoin en personnel supplémentaire.

MESURES DE RENDEMENT

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

1. Rôle relevant des activités principales – Conciliation

Stratégie/Objectif	Énoncé de résultat	Mesure des extrants	Mesure des résultats
Assurer la prestation de services professionnels en temps opportun par des agents de conciliation qualifiés	Prestation efficace de services de conciliation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jours requis pour répondre à un demandeur entre la réception de la demande et le premier contact • Nombre de demandes reçues • Nombre moyen de jours requis pour répondre entre la réception de la demande et le premier contact 	Résultat égal ou inférieur à la moyenne des cinq dernières années pour ce qui est du nombre de jours requis pour répondre entre la réception de la demande et le premier contact – 1,00 jour

2. Rôle relevant des activités principales – Arbitrage

Stratégie/Objectif	Énoncé de résultat	Mesure des extrants	Mesure des résultats
Assurer la prestation de services professionnels en temps opportun par des arbitres qualifiés	Prestation efficace de services d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jours requis pour répondre à un demandeur entre la réception de la demande et le premier contact • Nombre de demandes reçues • Nombre moyen de jours requis pour répondre entre la réception de la demande et le premier contact 	Résultat égal ou inférieur à la moyenne des cinq dernières années pour ce qui est du nombre de jours requis pour répondre entre la réception de la demande et le premier contact – 1,00 jour

3. Rôle relevant des activités principales – Préparer et publier des renseignements

Stratégie/Objectif	Énoncé de résultat	Mesure des extrants	Mesure des résultats
Améliorer l'accès au processus de demande pour les parties intéressées	Améliorer l'accès aux renseignements sur le site Web de la Commission	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jours requis pour la publication d'une nouvelle sentence arbitrale sur le site Web de la Commission après la réception du sommaire • Nombre de sommaires de nouvelles sentences arbitrales reçus • Nombre moyen de jours requis pour la publication d'une nouvelle sentence arbitrale sur le site Web de la Commission après la réception du sommaire 	Résultat égal ou inférieur à la moyenne des cinq dernières années pour ce qui est du nombre de jours requis pour la publication d'une nouvelle sentence arbitrale sur le site Web de la Commission après la réception du sommaire –1,00 jour

BUDGET FINANCIER ET DOTATION EN PERSONNEL

La plus grande partie du budget de la Commission est affectée à la prestation de services de conciliation et d'arbitrage aux corps de police de l'Ontario. Le budget comprend les indemnités quotidiennes versées aux agents de conciliation et aux arbitres, les frais de déplacement et la location de salles de réunion pour les audiences de conciliation. Le reste du budget est affecté aux salaires et aux avantages sociaux de trois employés à temps plein, aux personnes nommées par la Commission et à d'autres charges directes de fonctionnement. Si la plupart des dépenses de la Commission sont exigées par la loi, les coûts engendrés par le niveau de la demande de services échappent à son contrôle. Lors des années passées, la Commission a constamment atteint ses objectifs clés et mené ses activités dans les limites de son budget.

Rapport financier

Le budget de la Commission pour l'exercice 2018-2019 s'élevait à 458 700 \$, et la Commission prévoit respecter son budget pour le présent exercice. Les perspectives financières détaillées et les estimations pour les trois prochaines années sont présentées ci-dessous.

Perspectives financières

Sous réserve de la réglementation prise en vertu de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*, le budget annuel de 458 700 \$ de la Commission pourrait augmenter et passer à un montant actuellement inconnu. En plus de tenir compte des répercussions financières potentielles de la *Loi de 2018 pour plus de sécurité en Ontario*, la Commission agira de façon proactive pour favoriser les rencontres avec les services policiers afin d'aplanir les problèmes de relations de travail entre les associations policières, les commissions de services policiers et les chefs de police.

La Commission pourrait faire face à des difficultés si le nombre des demandes qu'elle reçoit pour des services de conciliation et d'arbitrage changeait de manière substantielle. Le nombre de demandes et d'audiences fait l'objet d'un suivi année après année. Une augmentation du nombre des demandes de conciliation et d'arbitrage aura des répercussions sur les dépenses de la Commission.

Celle-ci continuera de surveiller ces coûts et fera les mises à jour nécessaires dans les documents de conformité requis (rapport annuel et Plan d'activités). Dans la mesure du possible, la Commission prévoit mener ses activités en respectant son budget.

	Prévision : 31 déc. 2018	Estimations		
Exercice financier	2018-2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022
Budget proposé	449 656 \$	458 700 \$	458 700 \$	458 700 \$
Traitements et salaires	139 889	182 000	182 000	182 000
Avantages	22 073	23 500	23 500	23 500
ACDF (voir ci-dessous)	287 694	253 200	253 200	253 200
Répartition des autres charges directes de fonctionnement (ACDF)				
Transport et communications	45 599	39 200	40 900	44 800
Conciliation	19 916	22 000	21 000	22 000
Arbitrage	13 148	12 000	12 000	12 500
Autre	12 535	5 200	7 900	10 300
Services	240 957	209 000	207 000	204 000
Conciliation	59 888	100 000	101 000	100 000
Arbitrage	52 616	37 000	36 000	35 000
Salles de réunion	15 552	13 000	13 000	13 000
Autre	112 901	59 000	57 000	56 000
Fournitures et équipement	1 138	5 000	5 300	4 400

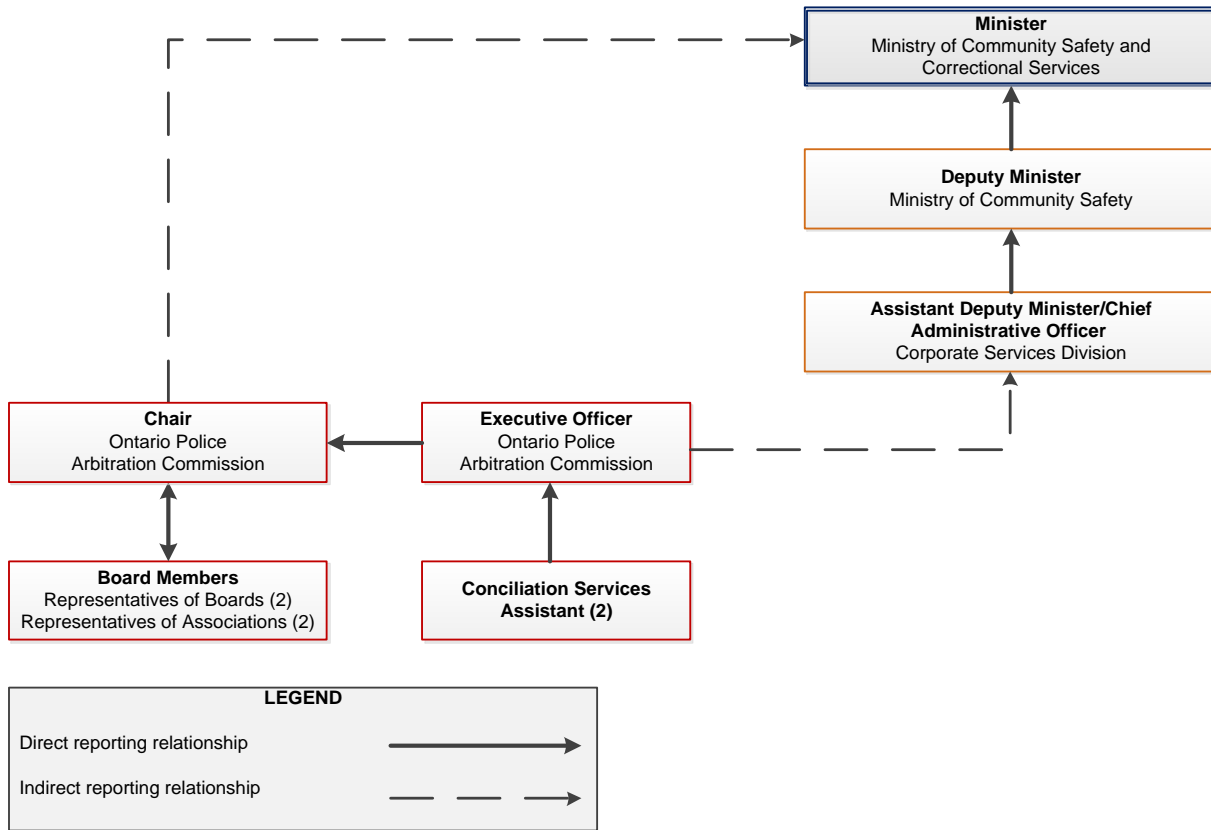
TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET PRESTATION DE SERVICES ÉLECTRONIQUES

La Commission utilise une base de données pour améliorer la gestion de cas en augmentant les analyses statistiques et la collecte de données. Les données conservées par la Commission produiront des rapports ciblés qui contribueront à l'analyse des tendances, à la planification financière et aux rapports sur la gestion des risques.

En plus de recueillir des données détaillées sur la gestion de cas et les normes de rendement, le site Web de la Commission fournit aux parties intéressées et à la population des renseignements sur les décisions arbitrales. Il sert également à présenter les politiques, les procédures et les documents de reddition de compte. Le site Web de la Commission fera l'objet d'améliorations continues, selon les besoins.

La Commission trouvera des moyens de rationaliser les processus administratifs ainsi que la saisie et l'affichage de nouvelles données sur son site. Elle accepte actuellement les formulaires de demande par la poste, par courriel et par télécopieur.

ORGANIGRAMME



Minister	Ministre
Ministry of Community Safety and Correctional Services	Ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels
Deputy Minister	Sous-ministre
Ministry of Community Safety	Ministère de la Sécurité communautaire
Assistant Deputy Minister/Chief Administrative Officer	Sous-ministre adjoint et directeur général de l'administration
Corporate Services Division	Division de la planification et des services ministériels
Executive Officer	Administrateur en chef
Ontario Police Arbitration Commission	Commission d'arbitrage de la police de l'Ontario
Chair	Président
Ontario Police Arbitration Commission	Commission d'arbitrage de la police de l'Ontario
Board Members	Membres de la Commission
Representatives of Boards (2)	Représentants des commissions (2)
Representatives of Associations (2)	Représentants des associations (2)
Conciliation Services Assistant (2)	Adjoints aux services de conciliation (2)
LEGEND	LÉGENDE
Direct reporting relationship	Rapport hiérarchique direct
Indirect reporting relationship	Rapport hiérarchique indirect

Le paragraphe 131 (1) de la *Loi sur les services policiers* établit la composition de la Commission, qui comprend un président, deux représentants des commissions de services policiers recommandés par

l'Ontario Association of Police Services Boards (l'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 de la Commission 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
2019-2020 à 2021-2022

Vous pouvez communiquer avec la Commission aux coordonnées suivantes :

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