



# **Commission des relations de travail dans la fonction publique**

## **Rapport sur le rendement**

Pour la période se terminant  
le 31 mars 1998

**Canada**

## **Présentation amélioré des rapports au Parlement**

### **Document pilote**

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 1998

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N<sup>o</sup> de catalogue BT31-4/67-1998

ISBN 0-660-60733-6



## Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, le document antérieurement désigné comme la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* et le *Rapport ministériel sur le rendement*.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information.

Cette année, le rapport d'automne sur le rendement comprend 80 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport du gouvernement intitulé *Une gestion axée sur les résultats*.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 1998, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans la *Partie III du Budget principal des dépenses* ou le projet pilote de *Rapport sur les plans et priorités* pour 1997-1998. Les principaux engagements en matière de résultats pour l'ensemble des ministères et organismes sont aussi inclus dans *Une gestion axée sur les résultats*.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner et de mettre au point tant la gestion que la communication des résultats. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/fkey.html>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant :

Secteur de la planification, du rendement et des rapports  
Secrétariat du Conseil du Trésor  
L'Esplanade Laurier  
Ottawa (Ontario) Canada  
K1A 0R5  
Téléphone : (613) 957-7042  
Télécopieur : (613) 957-7044

# **Commission des relations de travail dans la fonction publique**



## **Rapport de rendement**

**Pour la période  
se terminant le  
31 mars 1998**

---

L'honorable Stéphane Dion  
président du Conseil privé de la Reine  
pour le Canada et ministre des  
Affaires intergouvernementales



## TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ</b> .....	1
Tableau des principaux engagements en matière de changements .....	2
<b>PARTIE I : MESSAGE DU PRÉSIDENT</b> .....	3
<b>PARTIE II : APERÇU DE LA COMMISSION</b> .....	5
Mandat et mission.....	5
Cadre de fonctionnement .....	6
Organisation de la Commission.....	7
<b>PARTIE III : RENDEMENT DE LA COMMISSION</b> .....	8
Attentes en matière de rendement.....	8
Réalizations en matière de rendement.....	9
Principaux examens et vérifications .....	16
État de préparation à l'an 2000.....	18
Volume des affaires .....	19
<b>PARTIE IV : RENDEMENT FINANCIER</b> .....	21
Autorisations pour 1997-1998 .....	21
Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par secteur d'activité.....	22
Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles .....	23
Recettes à valoir sur le crédit par secteur d'activité .....	23
Autres tableaux financiers .....	24
<b>PARTIE V : RAPPORT CONSOLIDÉ</b> .....	25
Politiques spéciales en matière de voyages.....	25
<b>PARTIE VI : AUTRES RENSEIGNEMENTS</b> .....	26
A. Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels.....	26
B. Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires .....	27
C. Lois appliquées par la Commission des relations de travail dans la fonction publique .....	27
<b>INDEX</b> .....	28



## RÉSUMÉ

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par une loi et chargé de l'administration des régimes de négociation collective et de l'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. La Commission fournit également des services de médiation et de conciliation afin d'aider les parties à résoudre leurs différends sans recourir à une audience officielle.

### **AVANTAGES POUR LES CANADIENS**

***La Commission des relations de travail dans la fonction publique profite aux Canadiens en favorisant et soutenant des relations harmonieuses et réglementées entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Les activités de la Commission contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux.***

Le présent rapport décrit le mandat et la mission de la Commission, les rapports sur les engagements pris envers le Parlement dans le rapport de 1997 présenté par le président du Conseil du Trésor et les plans exposés dans la partie III du Budget des dépenses de 1997-1998.

La Commission a élaboré des mesures de rendement et des mécanismes de déclaration à ce sujet. La Commission a atteint un haut niveau de conformité à toutes les normes fixées pour mesurer le rendement. Un sondage sur la satisfaction des clients mené en 1998 a permis de constater que, en règle générale, les clients sont très satisfaits des services de la Commission.

À la suite de consultations auprès de ses clients, la Commission a décidé de lancer un projet pilote sur le règlement des griefs par voie de médiation en utilisant les commissaires à temps plein en tant que médiateurs. En prévision du projet, qui doit avoir lieu à l'automne de 1998, la Commission a parrainé une séance de formation mixte sur l'art du règlement des litiges.

Dans le but d'améliorer ces services par l'utilisation de la technologie, la Commission a lancé son site Web et évalué la possibilité de recourir à la vidéoconférence pour les audiences.



La négociation collective a repris sur une grande échelle en 1997-1998. Des conciliateurs ont été nommés en vue d'aider les parties dans 39 affaires. En outre, on a demandé la constitution d'un bureau de conciliation. Un enquêteur a été nommé dans une affaire, en vertu des modifications apportées à la *Loi* de 1993. On prévoit que plusieurs autres bureaux de conciliation seront établis avant la fin de l'année civile 1998.

Le recours obligatoire au processus de conciliation assorti du droit de grève a forcé l'employeur et les agents négociateurs à consacrer beaucoup de temps et d'énergie au processus de désignation des services essentiels qui a été modifié en 1993. Au cours de l'année, la Commission a travaillé étroitement avec les parties afin de faciliter la désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public.

## TABLEAU DES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE CHANGEMENTS

La Commission des relations de travail de la fonction publique		
Pour fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :	Qui se manifeste par :	Réalisation signalée dans :
Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans les différents lieux de travail de la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.	* la rapidité, l'équité et la transparence des processus de la Commission	RR page 9
	* la satisfaction de la clientèle	RR page 11
	* les conseils aux parties	RR page 12
	* la qualité des décisions de la Commission	RR page 13

## **PARTIE I : MESSAGE DU PRÉSIDENT**

Tant et aussi longtemps que le gouvernement engagera des employés pour fournir des services au public, il sera nécessaire et pertinent qu'il veille à la gestion de ses relations de travail avec ses employés. Après trente ans, on ne saurait plus mettre en doute l'applicabilité et l'utilité de la négociation collective dans le secteur public fédéral. Un tel système, pour être efficace, doit absolument reposer sur l'existence d'un organisme impartial et neutre.

En tant que tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi et chargé de l'administration des régimes de négociation collective et de l'arbitrage des griefs dans la fonction publique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique remplit une fonction de soutien essentielle par rapport à tous les programmes du gouvernement fédéral dont la prestation est assurée entièrement ou en partie par des fonctionnaires fédéraux.

Un régime des relations de travail ne doit pas reposer sur un cadre qui prête à une épreuve de force, sur le plan économique, notamment, entre syndicats et employeurs. La Commission vise donc à administrer un régime qui soit équitable envers les fonctionnaires fédéraux et envers le public canadien. C'est dans cette optique qu'elle s'efforce de proposer tout un éventail de mécanismes souples et polyvalents qui aident les parties dans leurs relations de travail.

L'activité de la Commission a une incidence sur l'intérêt public en ce sens qu'elle favorise des relations réglementées et harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Le coût de cette activité est atténué par l'avantage global que le gouvernement en retire en ceci qu'il peut fournir ses services avec un minimum de perturbations.

La Commission étant un organisme fédéral s'occupant uniquement des employés du gouvernement, il est impossible d'en remodeler les fonctions par rapport à d'autres paliers de gouvernement ou à des partenariats avec le secteur privé.

Les fonctions essentielles de la Commission, qui sont indispensables par nature, doivent être remplies à la demande des parties. La Commission reconnaît toutefois qu'il est impératif de le faire de la manière la plus rentable possible.

À la suite d'un examen organisationnel de ses services de médiation et de ses services juridiques mené à l'automne de 1997 et des consultations tenues auprès de ses clients, la Commission a décidé de lancer un projet pilote de règlement des griefs par voie de médiation en utilisant des commissaires à temps plein en tant que médiateurs. À cet égard, une séance de formation mixte sur l'art du règlement des litiges a déjà eu lieu. Le projet pilote de règlement des griefs par voie de médiation débutera comme tel sérieusement à l'automne de 1998.



La Commission continuera de rechercher des moyens d'assurer l'utilisation efficace et efficiente de ses ressources tout en maintenant l'intégrité de ses processus.

En février 1998, à la demande de la Commission, Conseils et Vérification Canada, un organisme indépendant, mena un sondage sur la satisfaction que les clients de la Commission éprouvaient à l'égard de Services telles les opérations, la médiation, la bibliothèque, et de fonctions telles les audiences d'arbitrage de griefs et celles de la Commission. Les résultats de l'enquête, compilés par l'organisme enquêteur en mars 1998, ont révélé un haut taux de satisfaction, dans l'ensemble, à l'égard des Services de la Commission.

Depuis ses débuts en 1967, la négociation collective dans le secteur public fédéral est structurée de façon à répondre aux besoins particuliers de ses éléments constitutifs. La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit différentes méthodes de règlement des différends. Le différend entre les parties peut être renvoyé à l'arbitrage exécutoire ou à un bureau de conciliation avec le droit éventuel de faire la grève.

Le retrait temporaire, en 1996, de l'arbitrage exécutoire en tant que mode de règlement des différends, surtout après un gel de six ans des négociations collectives, a créé dans certains cas des tensions additionnelles entre les parties. De plus, le recours obligatoire à la conciliation assorti du droit de grève a forcé l'employeur et les agents négociateurs à consacrer beaucoup de temps et d'énergie au processus de désignation des services essentiels.

Le fait que le processus de désignation se soit déroulé aussi bien dans la présente ronde de négociations, sans intervention sérieuse de la part de la Commission, reflète la bonne volonté et la collaboration que les parties ont amenées à cet important travail. Il demeure que les dispositions de 1996 concernant la désignation des postes sont ambiguës, peu commodes et incomplètes. Nous devons faire face à des problèmes inutiles si le processus de désignation n'est pas modifié dans les meilleurs délais.

Le président,

Yvon Tarte

## PARTIE II : APERÇU DE LA COMMISSION

### Mandat et mission

La Commission des relations de travail dans la fonction publique a pour mandat d'administrer de façon efficace et efficiente les régimes de la négociation collective et de l'arbitrage de griefs établis en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* portant sur la sécurité au travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. La Commission applique, de plus, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et la partie 10 de la *Loi sur l'éducation du Yukon*.



**Notre mission :** La Commission des relations de travail dans la fonction publique est l'organisme fédéral impartial chargé d'administrer les rapports professionnels dans la fonction publique. Elle a pour mandat de favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et dans le service parlementaire.

#### La Commission :

- Aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs différends
- S'assure que tous les processus sont impartiaux et transparents
- Veille à ce que ses décisions, en matière d'arbitrage de griefs notamment, soient judicieuses et rendues promptement
- Consulte les parties afin d'améliorer ses processus et leur en faciliter l'accès
- Renseigne et informe sa clientèle et la population au sujet de son rôle, ses services et sa jurisprudence
- Crée un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopérant
- Voit à l'utilisation efficiente et efficace de ses ressources

La Commission fournit des services de médiation et de conciliation pour aider les parties à régler leurs différends. Grâce à ces services, il est possible de régler de nombreuses questions sans entamer de procédures officielles devant la Commission.

En outre, la Commission fournit des locaux et assure des services administratifs au



Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés qui a pour rôle de régler les questions touchant l'ensemble de la fonction publique qui ne peuvent être résolues dans le cadre des négociations unité par unité. Cependant, la Commission ne joue aucun rôle direct dans le fonctionnement du Conseil national mixte.

### **Cadre de fonctionnement**

En définitive, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires exprimées par leurs agents négociateurs et les préoccupations des employeurs qui gèrent la fonction publique et appliquent les programmes approuvés par le gouvernement qui déterminent la charge de travail de la Commission, tant en quantité qu'en genre des litiges à régler. La conjoncture économique actuelle conjuguée à la réorganisation de l'appareil gouvernemental et à la réduction générale des effectifs risque de créer incertitude et tension parmi les employés. Dans ces conditions, les fonctionnaires sont plus enclins à exercer leurs droits pour protéger leurs intérêts. Si l'on ajoute à cela la jurisprudence récente qui applique dorénavant aux relations de travail les paramètres généraux des droits de la personne, la Commission doit maintenant statuer sur des affaires plus longues et plus complexes.

La décision du gouvernement de réorganiser certaines de ses activités a donné lieu à une augmentation de la charge de travail de la Commission en matière d'accréditation, d'exclusions liées aux postes de direction ou de confiance et de droits du successeur.

Après une interruption de plus de six ans, la reprise de la négociation collective entraînera une nouvelle augmentation des activités dans ce secteur. Depuis sa création, la Commission a été chargée de répondre aux demandes à la fois de conciliation et d'arbitrage dans le cadre du processus de règlement des différends en matière de négociation collective. La suspension de l'arbitrage, pour une période de trois ans, en 1996, en tant que mode de règlement des différends dans la fonction publique, mais non sous le régime de la LRTP, ne diminuera pas la charge de travail de la Commission. Il en découlera inévitablement un accroissement des demandes de nomination de conciliateurs et d'établissement de bureaux de conciliation.

Il y a eu certaines négociations collectives avant 1997-1998, en dépit du gel, dans le cas du Personnel des Fonds non publics, qui n'était pas touché par le gel, et des unités de négociation nouvellement accréditées qui négociaient leurs premières conventions collectives. Le mandat de cinq conseils d'arbitrage qui avaient déjà été établis s'est prolongé en 1997-1998. Une décision a été rendue dans une de ces affaires. Dans les autres affaires, les parties ont réglé leurs différends sans l'intervention du conseil d'arbitrage.

La négociation collective a repris sur une grande échelle en 1997-1998. Des

conciliateurs ont été nommés en vue d'aider les parties dans 39 affaires. En outre, on a demandé la constitution d'un bureau de conciliation. Un enquêteur a été nommé dans une affaire en vertu des modifications apportées à la *Loi* en 1993. Plusieurs autres bureaux de conciliation, prévoit-on, seront établis avant la fin de l'année civile 1998.

Durant l'année s'est également poursuivi le processus, établi par les modifications apportées en 1993 à la *Loi*, de la désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public. Des comités d'examen ont été établis tout au long de l'année et ont rencontré les parties; lorsqu'ils étaient incapables de les aider à régler leurs différends, ils ont présenté des rapports et recommandations aux parties.

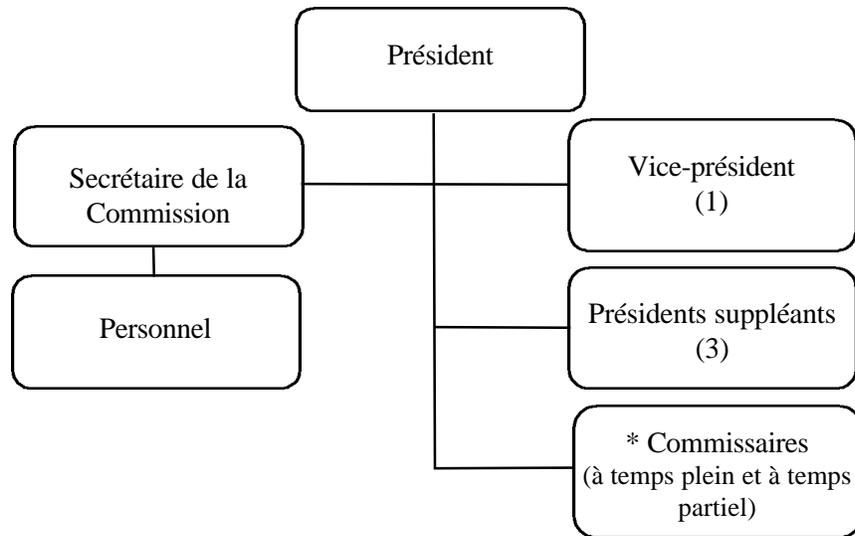
### Organisation de la Commission

Aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la Commission doit être composée d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de commissaires à temps plein et à temps partiel que le Gouverneur en conseil estime nécessaire à son fonctionnement.

Le président est le premier dirigeant de la Commission. Le secrétaire de la Commission relève du président et est chargé de superviser et de diriger le travail et le personnel de la Commission. Cette dernière rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La Commission a son siège à Ottawa.

### ORGANIGRAMME

Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)



\* Le nombre des commissaires est arrêté par le Gouverneur en conseil



## **PARTIE III : RENDEMENT DE LA COMMISSION**

### **Attentes en matière de rendement**

#### **Commission des relations de travail dans la fonction publique**

Dépenses prévues	5,556,000
<b><i>Autorisations totales</i></b>	<b>5,558,227</b>
<b>Dépenses réelles en 1997-1998</b>	<b>5,125,847</b>

Nota : 1) Sont compris dans l'activité d'administration des relations de travail 0,5 million de dollars et 8 ETP alloués au Secrétariat du Conseil national mixte (CNM). En outre, le soutien administratif offert au CNM est évalué à 174 jours-personnes.

2) Les chiffres en italiques indiquent les autorisations totales pour 1997-1998 (budgets principal et supplémentaire et autres autorisations). Les chiffres en caractères gras indiquent les dépenses réelles en 1997-1998.

Les dépenses de 1997-1998 ont été réduites de 8 % ou de 0,4 million de dollars par rapport au budget de 1997-1998. Cette baisse tient principalement à ceci :

- a) le nombre de postes de commissaires libres (4 sur un effectif habituel de 11)
- b) le roulement du personnel

**Dans la partie III du Budget des dépenses 1997-1998, la Commission a relevé les attentes suivantes en matière de rendement :**

- ◆ Élaborer des mesures de rendement et les mécanismes de déclaration à ce sujet établis dans la Structure de planification, de rapports et de responsabilisation (SPRR)
- ◆ Encourager les parties à étudier ensemble un différend avant et après qu'il a été soumis à la Commission

- ◆ Encourager les parties à utiliser, le cas échéant, un système d'arbitrage des griefs accéléré
- ◆ Travailler en étroite collaboration avec les parties afin de faciliter le processus de désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public
- ◆ Maximiser l'utilisation de la technologie dans l'établissement de liens de communication électroniques avec ses clients

## Réalisations en matière de rendement

### ◆ Définition de mesures du rendement

La Commission a défini la rapidité, l'équité et la transparence des processus de la Commission, la satisfaction des clients, les conseils aux parties et la qualité des décisions de la Commission comme étant des indicateurs de rendement significatifs et importants, et elle a établi les mécanismes lui permettant d'en assurer le suivi.

#### ● **Rapidité, équité et transparence des processus de la Commission**

Conformément aux règles de la justice naturelle, la Commission a adopté des normes visant à traiter le plus rapidement possible les dossiers qui lui sont renvoyés à partir du dépôt de la demande, de la plainte ou du renvoi jusqu'au règlement définitif.

- Des accusés de réception sont envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant la date de réception d'une demande à la Commission
- Les affaires doivent être mises au rôle dans les cinq mois suivant la date de leur réception, à l'exception des affaires de licenciement, qui doivent être mises au rôle dans les trois mois suivant la réception de la demande
- La clientèle doit être avisée de la tenue d'une audience au moins 30 jours avant la date de l'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis sont émis immédiatement
- Les décisions doivent être rédigées par les commissaires au plus tard deux mois après la fin d'une audience et être envoyées aux parties intéressées dans les 24 heures suivant leur signature par le commissaire
- Les décisions doivent être mises à la disposition du grand public dans les deux jours suivant leur diffusion aux parties



Le tableau suivant illustre la conformité aux normes ci-dessus en 1997-1998 (les chiffres sont arrondis au pourcentage le plus près).

ACTIVITÉ	NORME DE RENDEMENT	CONFORMITÉ
Accusés de réception	Accusés de réception envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant la date de réception à la Commission.	Des 1 264 affaires traitées par la Commission, 91 % ont respecté la norme. Les autres affaires étaient des dossiers collectifs ou incomplets dont le traitement a nécessité plus de temps.
Mise au rôle des affaires, à l'exclusion des licenciements	Dans les cinq mois de la date de réception.	Des 25 % et plus des affaires examinées au hasard, 90 % respectaient la norme.  Le taux de conformité a été moindre à cause des ressources limitées dont disposaient les parties pour faire face à la mise au rôle des affaires.
Mise au rôle des affaires de licenciement	Les affaires de licenciement doivent être mises au rôle dans les trois mois de la date de réception.	Des 108 affaires concernant des licenciements qui ont été traitées, 38 % ont respecté la norme, 40 % ont été mises au rôle dans les cinq mois, et 22 % ont été mises au rôle dans les sept mois ou gardées en suspens à la demande des parties.  Le taux de conformité a été moindre à cause des ressources limitées dont disposaient les parties pour faire face à la mise au rôle des affaires.
Avis d'audience	La clientèle doit recevoir l'avis d'audience au moins 30 jours avant la date d'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis doivent être envoyés dès réception.	Des 25 % des avis examinés au hasard, 88 % ont respecté la norme. Les 12 % restants ont été envoyés au moins 27 jours avant l'audience.
Rédaction des décisions	Les décisions doivent être rédigées par les commissaires dans les deux mois qui suivent l'audience.	Des 361 décisions rendues, 97 % ont respecté la norme. Des 3 % restantes, 1 % a dépassé la norme à la suite de longues audiences.
Communication des décisions de la Commission	Les décisions de la Commission doivent être envoyées aux parties au plus tard 24 heures après leur signature par le commissaire.	Des 361 décisions rendues par des commissaires, 99 % ont respecté la norme.
Diffusion des décisions à la population	Les décisions doivent être mises à la disposition de la population dans les deux jours de leur envoi aux parties.	94 % des décisions rendues respectaient la norme. Les écarts sont essentiellement dus aux efforts visant à réduire les frais de poste.

La Commission vérifie les questions d'équité et de transparence au moyen des plaintes écrites reçues de la clientèle. Au cours de l'exercice 1997-1998, la Commission n'a reçu aucune plainte écrite.

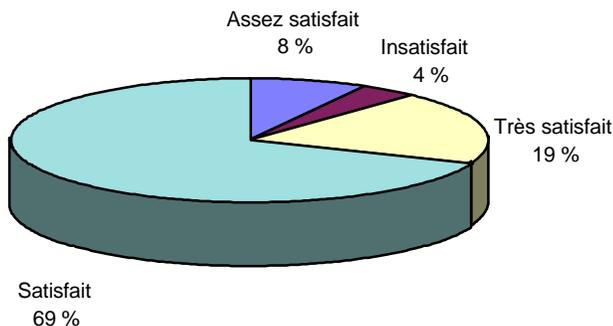
- **Satisfaction de la clientèle**

Bien qu'il soit peu probable que les deux parties à un processus accusatoire soient satisfaites des résultats, il est important que l'intégrité du processus soit maintenue. Le président favorise la discussion de toute question que les processus de la Commission sont susceptibles de susciter en organisant des réunions et échanges avec les représentants des employeurs et des agents négociateurs.

En 1998, Conseils et Vérification Canada a effectué un sondage sur la satisfaction de la clientèle. En plus des renseignements sur ce que pensent les clients au sujet des services offerts par la Commission, le sondage fournira des données de base permettant des analyses comparatives à l'avenir.

Le sondage auquel a participé un nombre important des clients de la Commission a révélé un haut taux de satisfaction à l'égard de toutes les composantes de la prestation des services de la CRTFP y compris les audiences (voir le graphique ci-dessous). Comme presque toutes les décisions de la Commission semblent faire ressortir un vainqueur et un vaincu, les résultats de ce sondage sont très encourageants. Toutefois, certains points ont été soulevés concernant des aspects particuliers, notamment : les délais et l'établissement du calendrier des audiences; les écarts dans la rigueur du processus d'instruction ainsi que l'approche et le style des arbitres; la nécessité de recourir davantage aux services de médiation associée à la nécessité d'améliorer l'administration des services; et le fait qu'on ne puisse avoir accès aux décisions de la Commission par voie électronique.

**Niveaux de satisfaction exprimés à l'égard des procédures de la Commission**



La Commission étudie actuellement les résultats du sondage en vue d'améliorer la prestation de ses services. Des initiatives particulières seront traitées dans le prochain rapport de rendement.

Un examen opérationnel des Services juridiques et des Services de médiation de la Commission a été effectué en septembre 1997 par Conseils et Vérification Canada (voir p. 16) et une étude interne a été réalisée sur la possibilité de recourir à la vidéoconférence (voir p. 16). Les résultats ont été distribués aux principaux clients de la Commission pour qu'ils les examinent et en discutent avec le président. À la suite de ces consultations, la Commission a parrainé une séance de formation mixte sur l'art du règlement des litiges. Un projet pilote sur le règlement des griefs par voie de médiation en utilisant les commissaires à temps plein de la Commission doit débiter à l'automne de 1998.

- **Conseils aux parties**

La Commission s'assure que sa jurisprudence est mise à la disposition des particuliers, des parties à la négociation collective et des professionnels des relations de travail en publiant et en distribuant ses décisions. Le moyen principal est la publication, deux fois par année, du *Recueil des décisions de la CRTFP*, qui contient un résumé des décisions rendues l'année précédente. Un sondage effectué auprès de la clientèle en 1995-1996 a confirmé

l'utilité de la publication, mais il a permis de déterminer qu'il fallait en accélérer la production. En 1997-1998, les deux volumes ont été produits dans le délai de six mois prévu.

Les décisions de la Commission sont aussi disponibles au moyen de Quick Law (QL), une base de données électroniques. Elles sont téléchargées dans la semaine suivant la date de leur diffusion officielle. En 1997-1998, 97 % des décisions ont été téléchargées dans le délai prévu. L'amélioration sensible par rapport au taux de l'an dernier (78 %) est due à l'élimination des goulots d'étranglement relevés par un examen des processus internes.

**Site Web de la CRTFP**

***Depuis le lancement du site Web de la Commission en janvier 1998, les clients ont maintenant accès par voie électronique aux décisions de la CRTFP ainsi qu'aux rapports annuels de la Commission, aux principales lois et à un document sur l'état des négociations, lequel est mis à jour mensuellement. Le nombre élevé de consultations du site au cours de ses trois premiers mois de fonctionnement est encourageant.***

La Commission offre maintenant ses décisions à ses principaux clients sur disquette, ainsi que sur support papier. La diffusion des décisions de la Commission dans l'ensemble de la fonction publique s'en trouve ainsi facilitée.

De même, la Commission a établi des normes concernant le temps qu'elle prend pour répondre à ses clients. Elle doit répondre aux demandes de renseignements qui lui parviennent par lettre dans les trois jours ouvrables et aux demandes téléphoniques dans un jour ouvrable. Un examen des demandes de renseignements adressées aux Services des opérations de la Commission sur une période de six mois en 1997-1998 a indiqué un taux de conformité de 91 %. Dans le cas des renseignements téléphoniques, le taux de conformité était de 100 %.

La Commission aide également les particuliers non représentés en joignant à l'avis d'audience envoyé deux mois avant la date de l'audience une lettre leur expliquant ses procédures. Un examen des dossiers des particuliers non représentés sur une période de six mois en 1997-1998 a indiqué un taux de conformité de 100 %.

- **Qualité des décisions de la Commission**

L'un des principaux indicateurs de la qualité des décisions rendues par la Commission est leur degré d'acceptation par les parties et le nombre de celles qui sont infirmées à l'issue d'une révision judiciaire. Le tableau qui suit présente un synopsis de la révision judiciaire des décisions que la Commission a rendues au cours des cinq derniers exercices. Aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Les chiffres des trois derniers exercices sont incomplets du fait que les demandes de révision judiciaire déposées au cours de ces années n'ont pas toutes été tranchées par les tribunaux.



Synopsis des demandes de révision judiciaire des décisions rendues  
au cours des cinq exercices financiers commençant  
le 1<sup>er</sup> avril 1993 et se terminant le 31 mars 1998

	Nombre total de décisions rendues <sup>1</sup>	Nombre de demandes	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes retirées <sup>2</sup>	Demandes en suspens <sup>3</sup>	Appels des demandes en suspens <sup>4</sup>
ANNÉE 1 (1 <sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1994)	193	22	11	2	9	0	0
ANNÉE 2 (1 <sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995)	162	16	9	3	4	0	0
ANNÉE 3 (1 <sup>er</sup> avril 1995 au 31 mars 1996)	134	21	12	0	3	3	3
ANNÉE 4 (1 <sup>er</sup> avril 1996 au 31 mars 1997)	131	12	5	1	2	1	3
ANNÉE 5 (1 <sup>er</sup> avril 1997 au 31 mars 1998)	170	19	1	2	2	12	2
<b>TOTAL</b>	<b>790</b>	<b>90</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

<sup>1</sup> Les décisions rendues sur le fond excluent les affaires réglées ou retirées, ou entendues dans le cadre de l'arbitrage accéléré

<sup>2</sup> Désigne les demandes originales et ne comprend pas les appels qui ont été retirés

<sup>3</sup> Les demandes sur lesquelles la Cour fédérale n'a pas encore statué. N'inclut pas les appels en attente devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada

<sup>4</sup> Les résultats des appels réglés sont présentés sous forme de statistiques dans le tableau

**◆ Encourager les parties à étudier ensemble  
un différend avant et après qu'il a été soumis  
à la Commission**

La Commission prend des mesures pour que les parties puissent plus facilement avoir accès au service de médiation afin de régler les griefs sans recourir à l'arbitrage. En plus du programme offert par les Services de médiation de la Commission à ce chapitre, la Commission a recours à ses commissaires afin de régler les griefs par voie de médiation. La Commission offre en outre un programme de médiation préventive visant à aider les parties à améliorer les relations de travail et les mécanismes de consultation. Les Services de médiation de la Commission travaillent par ailleurs à la facilitation de la négociation raisonnée, un processus de négociation orienté davantage vers le règlement des problèmes à long terme que les formes de négociation traditionnelles.

**◆ Encourager les parties à utiliser, le cas échéant, un système d'arbitrage des griefs accéléré**

En 1994-1995, la Commission a mis à l'essai un mode substitutif de règlement des différends, appelé l'arbitrage des griefs accéléré. Il permet aux parties et à la Commission d'épargner du temps et des ressources en traitant certains griefs sans recourir au processus d'audience formel. Au cours de 1997-1998, la Commission a augmenté le nombre des commissaires pouvant instruire les affaires par arbitrage accéléré afin d'inclure tout commissaire ayant au moins trois années d'expérience et a étendu le processus aux régions. Au cours de l'année écoulée, huit séances d'arbitrage accéléré ont eu lieu, dont chacune dura habituellement au plus une demi-journée, ce qui a permis de régler 27 affaires, qui auraient par ailleurs exigé au moins 27 jours d'audience.

**◆ Travailler en étroite collaboration avec les parties afin de faciliter le processus de désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public**

Par suite des modifications apportées à la *Loi* en 1993, le processus de désignation des fonctionnaires qui ne peuvent pas participer à une grève parce que leurs tâches sont nécessaires à la sécurité du public a été modifié de trois façons. D'abord, ce sont les postes plutôt que les fonctionnaires eux-mêmes qui doivent être désignés. De plus, les postes proposés que l'employeur et l'agent négociateur contestent doivent être renvoyés à un comité d'examen constitué de trois personnes, présidé par un tiers neutre, qui étudiera les postes contestés et adressera ses recommandations non obligatoires aux parties. Les modifications apportées à la *Loi* prévoient également que les parties pourront se rencontrer en vue d'essayer de régler leurs différends concernant les postes à désigner. Ce processus révisé, utilisé pour la première fois en 1996-1997, a continué de l'être en 1997-1998.

La Commission a continué de tenir des consultations avec les parties en vue de faciliter le processus, en particulier en ce qui a trait aux mécanismes d'information des titulaires de postes désignés. Bien que les parties se soient entendues sur la vaste majorité des propositions de désignation de postes contestées, 24 comités d'examen ont été établis. Les comités ont réussi à aider les parties à régler leur différend dans la majorité des cas. Seuls trois litiges ont été renvoyés à la Commission pour qu'elle les tranche.



À cause des délais courts entre les étapes du processus de désignation qui sont prévus par la loi, la Commission a reçu et accueilli des demandes de prolongation des délais dans la vaste majorité des affaires de désignation.

**◆ Maximiser l'utilisation de la technologie dans l'établissement de liens de communication électroniques avec nos clients**

En janvier 1998, la Commission a lancé son site Web. Les clients peuvent maintenant consulter par voie électronique le *Recueil des décisions de la CRTFP*, qui contient un résumé des décisions rendues au cours de l'année écoulée, les rapports annuels de la Commission, les principales lois ainsi qu'un document sur l'état des négociations, lequel est mis à jour toutes les semaines au cours des négociations collectives. En outre, la Commission distribue maintenant ses décisions à ses principaux clients sur disquette, ainsi que sur support papier. Cela facilite la diffusion des décisions de la Commission dans l'ensemble de la fonction publique.

La Commission a mené une étude de faisabilité sur la vidéoconférence en tant que moyen de réduction des frais de fonctionnement associés au transport et au logement, et en vue d'accroître le nombre d'affaires que l'on peut instruire du fait que les commissaires passent moins de temps à voyager. Il fut conclu que la vidéoconférence n'était rentable que pour de courtes audiences dans des circonstances particulières. L'étude a été distribuée aux clients de la Commission, auxquels on a expliqué au cours de discussions de suivi avec le président que la Commission était disposée à recourir à la technologie dans les affaires appropriées, à titre d'essai.

### **Principaux examens et vérifications**

- **Examen opérationnel des Services juridiques et des Services de médiation**

Un marché a été passé avec Conseils et Vérification Canada pour que l'organisme examine le fonctionnement et la structure des Services juridiques et des Services de médiation, en vue de déterminer les exigences de l'avenir sur le plan des services et des structures. CVC a principalement examiné les fonctions juridique et de médiation du point de vue des clients et des intervenants. L'organisme a

interviewé commissaires, employeurs, syndicats, personnel et fournisseurs externes éventuels. CVC a conclu que les Services juridiques ont une charge de travail appropriée et qu'il n'y avait pas lieu de modifier pour le moment les rapports hiérarchiques actuels.

Pour ce qui est des Services de médiation, les clients les tiennent en haute estime, mais ils voudraient qu'il y ait plus de médiateurs pour faire face à la charge de travail de la Commission. En ce qui concerne le processus d'arbitrage des griefs, les clients étaient particulièrement intéressés à disposer d'un mécanisme de médiation officiel précédant la tenue de l'audience proprement dite. Les clients disent en outre souhaiter bénéficier de formation en règlement des litiges. En réponse à ces constatations, la Commission a parrainé une séance de formation mixte sur le règlement des litiges; de plus, à l'automne de 1998, elle mettra en œuvre un projet pilote de règlement des griefs par voie de médiation en recourant aux commissaires à titre de médiateurs.

L'examen a en outre mis en lumière la nécessité de réviser les fonctions administratives des Services de médiation afin de permettre au personnel de se concentrer sur le processus de médiation. Ainsi, le suivi et la gestion administrative des affaires de médiation ont été transférés aux Services des opérations et incorporés au système central de gestion des affaires.

- **Sondage sur la satisfaction de la clientèle**

Au début de 1998, un sondage a été effectué sur la satisfaction de la clientèle de la Commission. Le sondage a révélé un haut taux de satisfaction à l'égard de toutes les composantes de la prestation des services de la CRTFP. Il a en outre renforcé les conclusions de l'examen opérationnel des Services juridiques et des Services de médiation en ce qui a trait à la nécessité de recourir davantage aux services de médiation et à la nécessité d'améliorer parallèlement l'administration de ces services (voir Satisfaction de la clientèle, p. 11).

- **Vérification interne**

La Commission a pour politique de mener régulièrement des vérifications internes indépendantes et objectives de tous les principaux systèmes, fonctions et unités organisationnelles auxquels incombent des responsabilités importantes. À cette fin, la Commission a passé un marché avec Conseils et Vérification Canada (CVC), qui lui fournit des services de vérification interne. CVC prépare un plan de vérification annuel et met périodiquement à jour le plan



de vérification à long terme (3 ans) de la Commission au besoin. Des vérifications sont effectuées conformément aux normes de vérification interne au sein de l'administration fédérale publiées par le Conseil du Trésor.

- **Vérification des finances**

Une vérification des Finances a été menée en 1997. Les vérificateurs ont constaté des lacunes en ce qui concerne la séparation des tâches concernant l'exercice des pouvoirs de dépenser et de payer pour certaines transactions; la nécessité de mieux documenter les politiques, pratiques et procédures; et la nécessité de mettre en place un système de relève relativement au traitement de la paye. La Commission a accepté toutes les recommandations énoncées dans le rapport de vérification et a élaboré un plan d'action assorti de responsabilités et de délais précis afin de corriger les lacunes relevées.

### **État de préparation à l'an 2000**

En 1997, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a élaboré un plan d'action pour se préparer aux problèmes liés à l'an 2000.

Dans le cadre de ce plan, nous avons dressé un inventaire de tous les logiciels et de toutes les composantes du matériel qui auraient besoin d'être évalués et certifiés conformes en prévision de l'an 2000. Le système de relations de travail (SRT), une application qui a été développée expressément pour la Commission et qui permet la gestion des cas, est conforme en prévision de l'an 2000. Toutes les autres applications considérées comme essentielles au mandat de la Commission ont été jugées conformes par leurs fabricants. La plupart des composantes importantes du réseau qui pourraient causer des difficultés au passage de l'an 2000 ont été testées et/ou remplacées. La Commission est à jour pour ce qui est de la certification et de la vérification des autres composantes des logiciels et pièces de matériel dont on a fait l'inventaire. Les éléments qui n'ont pas trait à la technologie de l'information (système de contrôle d'accès, système de télécommunication, etc.) et qui sont sensibles à la date ont été relevés et ont été certifiés conformes ou le seront d'ici l'an 2000.

Bien que la Commission ne soit responsable d'aucun système essentiel au mandat de l'administration fédérale dans son ensemble, elle dépend de trois systèmes partagés par toute l'administration fédérale (Système financier ministériel commun (SFMC), Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) et Paye en direct). Par conséquent, la Commission doit se

fier à l'assurance fournie par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada à savoir que ces systèmes partagés sont conformes aux exigences relatives à la conversion à l'an 2000.

Un sondage mené à la fin de 1997 par le Conseil du Trésor sur l'état d'avancement des travaux relatifs au problème de conversion à l'an 2000 n'a révélé aucun problème particulier par rapport à l'état de préparation de la Commission.

### **Volume des affaires**

La Commission a traité 1 244 affaires au cours de l'année visée par le rapport soit une augmentation de 35 % par rapport à l'année précédente. Ces affaires ont été déposées aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP) et comprennent : l'arbitrage des griefs, l'accréditation, les plaintes concernant des pratiques déloyales de travail et des questions de négociation collective.

L'arbitrage de griefs aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* représente le gros de la charge de travail de la Commission. La complexité des affaires s'est accrue pour ce qui est des griefs de harcèlement, de discrimination et de licenciement pour incompétence et incapacité. Dans de tels cas, les audiences durent plus longtemps et il faut plus de temps pour rédiger les décisions.

En 1997-1998, le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la LRTFP s'élevait, au total, à 1 359; 724 d'entre eux étaient de nouveaux dossiers reçus au cours de l'exercice, et les 635 autres étaient des dossiers de l'exercice de 1997-1998. Les affaires peuvent être reportées d'une année à l'autre pour diverses raisons, notamment lorsqu'il s'agit d'affaires entendues et dont la décision n'est pas rendue à la fin de l'année, d'affaires mises au rôle ou d'affaires en suspens à la demande des parties parce qu'elles désirent poursuivre leurs discussions ou qu'elles attendent que la Commission ou d'autres tribunaux se prononcent sur une autre affaire. En 1997-1998, 551 affaires d'arbitrage de griefs ont été réglées et, par conséquent, 808 affaires ont été reportées à l'exercice 1998-1999.

Il y a eu certaines négociations collectives avant 1997-1998, en dépit du gel, dans le cas du Personnel des Fonds non publics, qui n'était pas touché par le gel, et des unités de négociation nouvellement accréditées qui négociaient leurs premières conventions collectives. Cinq conseils d'arbitrage ont été établis et leur mandat s'est prolongé en 1997-1998. Une décision a été rendue dans une affaire. Les autres ont été réglées par les parties sans l'intervention d'un conseil d'arbitrage.



La négociation collective a repris sur une grande échelle en 1997-1998. Des conciliateurs ont été nommés en vue d'aider les parties dans 39 affaires. En outre, on a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation. Un enquêteur a été nommé dans une affaire en vertu des modifications apportées à la *Loi* en 1993.

La Commission a continué de consulter les parties en vue de faciliter le processus de désignation, en particulier en ce qui concerne les mécanismes d'information des titulaires de postes désignés. Bien que les parties se soient entendues sur la vaste majorité des propositions de désignation de postes contestées, 24 comités d'examen ont été établis. Les comités ont réussi à aider les parties à régler leurs différends dans la majorité des cas. Seuls trois litiges ont été renvoyés à la Commission pour qu'elle les tranche.

## **PARTIE IV : RENDEMENT FINANCIER**

Depuis 1992, la Commission s'emploie à réaliser des économies structurelles. Elle a ainsi réduit le nombre de postes de gestion et de supervision et assorti les ressources aux niveaux de service et au volume de travail. D'autres économies ont été réalisées sur le plan opérationnel en regroupant des audiences au même endroit dans les grands centres urbains canadiens, en mettant en œuvre une politique sur les ajournements, en simplifiant le processus de traitement des affaires et en mettant à l'essai un processus d'arbitrage de griefs accéléré. Grâce au plan d'action mis en œuvre en 1995-1996, la Commission a atteint tous les objectifs de l'examen des programmes. Le recours, depuis peu, à des commissaires à temps partiel devrait aider à l'optimisation des coûts liés à l'arbitrage des griefs. Toutes ces initiatives ont permis à la Commission de gérer sa charge de travail à moindre coût, sans nuire au service à la clientèle.

### **Tableau financier 1**

<b>Autorisations pour 1997-1998</b>				
<b>Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)</b>				
<b>Crédit</b>	<b>Nom du programme</b>	<b>Dépenses prévues 1997-1998</b>	<b>Autorisations totales 1997-1998</b>	<b>Dépenses réelles 1997-1998</b>
35	Dépenses de fonctionnement	4 988.0	4 988.0	4 557.8
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	568.0	568.0	568.0
	<b>Total pour la Commission</b>	<b>5 556.0</b>	<b>5 556.0</b>	<b>5 125.8</b>
Les autorisations totales sont constituées du Budget des dépenses principal plus le Budget des dépenses supplémentaire plus autres autorisations				



## Tableau financier 2

### Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles par secteur d'activité (en milliers de dollars)

Secteur d'activité	ETP	Fonction- nement	Immobi- lisations	Subvention et contribu- tions votées	Total provisoire Dépenses brutes votées	Subven- tions et contribu- tions prévues par la loi	Total Dépenses brutes	Moins : Recettes à valoir sur le crédit	Total Dépen- ses nettes
<b>Commission des relations de travail dans la fonction publique</b>									
Commission des relations de travail dans la fonction publique — Dépenses prévues	59.0	5 556.0	-	-	5 556.0	-	5 556.0	-	5 556.0
<i>Autorisations totales</i>	<i>59.0</i>	<i>5 558.2</i>	-	-	<i>5 558.2</i>	-	<i>5 558.2</i>	-	<i>5 558.2</i>
<b>(Réelles)</b>	<b>50.0</b>	<b>5 125.8</b>	-	-	<b>5 125.8</b>	-	<b>5 125.8</b>	-	<b>5 125.8</b>
Autres recettes et dépenses									
Coût des services offerts par d'autres ministères									1 252.0
<i>Autorisations totales</i>									<i>1 252.0</i>
<b>(Réelles)</b>									<b>1 252.0</b>
Coût du programme — Dépenses prévues									6 808.0
<i>Autorisations totales</i>									<i>6 810.2</i>
<b>(Réelles)</b>									<b>6 377.8</b>

Nota: Les chiffres en italique correspondent aux autorisations totales pour 1997-1998 (budgets des dépenses principal et supplémentaire et autres autorisations)

Les chiffres en caractères gras correspondent aux dépenses réelles en 1997-1998

### Tableau financier 3

#### Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

#### Dépenses prévues contre dépenses réelles par secteur d'activité (en milliers de dollars)

Secteurs d'activité	Dépenses réelles 1995-1996	Dépenses réelles 1996-1997	Dépenses prévues 1997-1998	Autorisations totales 1997-1998	Dépenses réelles 1997-1998
Commission des relations de travail dans la fonction publique	5 549.5	4 681.0	5 556.0	5 558.2	5 125.8
Total de la Commission	5 549.5	4 681.0	5 556.0	5 558.2	5 125.8
Les autorisations totales sont constituées du Budget des dépenses principal plus le Budget des dépenses supplémentaire plus autres autorisations					

### Tableau financier 6

Recettes à valoir sur le crédit par secteur d'activité (en milliers de dollars)					
	Dépenses réelles 1995-1996	Dépenses réelles 1996-1997	Dépenses prévues 1997-1998	Autorisations totales 1997-1998	Dépenses réelles 1997-1998
Dépenses des recettes de l'aliénation des biens de surplus de la Couronne	0	0	0	2.2	0
Total des recettes à valoir sur le crédit	0	0	0	2.2	0



## Autres tableaux financiers

Numéro du tableau financier	Titre du tableau financier	Remarques
4	Concordance entre l'ancienne et la nouvelle structure	Le tableau 4 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
5	Comparaison des dépenses prévues de 1997-1998 et des autorisations totales aux dépenses réelles par organisation et secteur d'activité	Le tableau 5 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
7	Recettes à valoir sur le trésor par secteur d'activité	Le tableau 7 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
8	Paiements législatifs par secteur d'activité	Le tableau 8 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
9	Paiements de transfert par secteur d'activité	Le tableau 9 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
10	Dépenses en immobilisations par secteur d'activité	Le tableau 10 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
11	Projets d'immobilisations par secteur d'activité	Le tableau 11 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
12	État des grands projets de l'État	Le tableau 12 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
13	Prêts, investissements et avances par secteur d'activité	Le tableau 13 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
14	Sommaires financiers concernant le fonds renouvelable	Le tableau 14 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique
15	Passif éventuel	Le tableau 15 ne s'applique pas à la Commission des relations de travail dans la fonction publique

## **PARTIE V : RAPPORT CONSOLIDÉ**

### **Politiques spéciales en matière de voyages**

La politique concernant les voyages que la CRTFP applique à son personnel, y compris aux commissaires qui sont des personnes nommées par décret du Gouverneur en conseil, reprend les modalités de la Directive sur les voyages d'affaires du Conseil du trésor. Dans le cas des commissaires, la Commission applique en règle générale la Directive sur les autorisations spéciales de voyage du GGC, avec certaines restrictions concernant les repas et le logement. La Politique concernant les voyages de la CRTFP est disponible sur demande.



## **PARTIE VI : AUTRES RENSEIGNEMENTS**

### **A. Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels**

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport de rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers' Staff Relations Board Annual Report
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles
- Recueil des décisions de la CRTFP (un résumé des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois par année)
- Examen opérationnel des Services juridiques et des Services de médiation
- Commission des relations de travail dans la fonction publique — Sondage sur la satisfaction de la clientèle

## B. Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique  
Immeuble C.D. Howe  
240, rue Sparks  
Tour ouest, 6<sup>e</sup> étage  
C.P. 1525, succursale B  
Ottawa (Canada)  
K1P 5V2

Téléphone : 990-1800

Renseignements généraux : Fax: 990-1849  
Services administratifs : Fax: 990-3927  
Services de médiation : Fax: 990-6685  
Site Web : [www.pssrb-crtfp.gc.ca](http://www.pssrb-crtfp.gc.ca)  
Adresse électronique :  
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail  
Internet: [mail.courrier@pssrb-crtfp.x400.gc.ca](mailto:mail.courrier@pssrb-crtfp.x400.gc.ca)

## C. Lois appliquées par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, c. P-35
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 33
- Certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2
- *Loi sur l'éducation du Yukon - Partie 10 - Relations de travail avec les enseignants du Yukon*, L.Y. 1989-1990, c. 25
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. 1986, c. 142



## INDEX

Accréditation	6
Arbitrage (suspension)	6
Arbitrage des griefs accéléré	9, 15, 21
Arbitrage de griefs	16
Autorisations totales	8
Bureaux de conciliation	7
Code canadien du travail, partie II	5
Comités d'examen	7, 15, 19
Conciliateurs	19
Conseils d'arbitrage	6
Conseil national mixte	6
Droits du successeur	6
Enquêteur	7, 19
Exclusions - postes de direction ou de confiance	6
L'an 2000	18
L'énoncé de mission	5
Loi sur l'éducation du Yukon - Partie 10	5
Loi sur les relations de travail au Parlement	5
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique	5
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon	5
Mandat	5
Mesures de rendement	10

Négociation collective 6, 19  
Négociation raisonnée 14  
Organigramme 7  
Processus de désignation des postes - sécurité 15  
Recueil des décisions de la CRTFP 12  
Règlement des griefs 14  
Règlement des litiges 12, 14  
Révision judiciaire 13, 14  
Satisfaction de la clientèle 11, 17  
Séance de formation mixte (règlement des litiges) 12  
Services de médiation 12, 14, 16, 17,  
Services des opérations 13, 17  
Services juridiques 12, 16, 17  
Site web 12, 16  
Vérification des finances 18  
Vidéoconférence 12, 16  
Volume des affaires 19



