



Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
1997-1998

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commencant 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. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1997

En vente au Canada par l'entremise des
librairies associées et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada – Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N^o de catalogue BT31-2/1998-III-35
ISBN 0-660-60089-7



Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
1997-1998

Partie III

Plan de dépenses

Accordé

Préface

Le présent document est un rapport au Parlement qui indique comment les ressources créditées par ce dernier ont été ou seront dépensées. Il s'agit en fait d'un compte rendu renfermant plusieurs niveaux de détails afin de répondre au divers besoins de ses utilisateurs.

La partie III relative à 1997-1998 a été structurée différemment afin d'établir une distinction nette entre les données de planification et les renseignements sur le rendement, et de mettre l'accent sur les plans et le rendement à long terme.

Le document est divisé en quatre sections:

- Sommaire du président
- Plan de la Commission
- Rendement de la Commission
- Renseignements supplémentaires

À noter que conformément aux principes qui sous-tendent le budget de fonctionnement, l'utilisation des ressources humaines dont il est fait état dans ce document doit être mesurée en équivalents à temps plein.

Table des matières

	Page
I	Sommaire du président 5
II	Plan de la Commission 7
	A. Sommaire des plans et priorités de la Commission 7
	B. Vue d'ensemble de la Commission 7
	• Rôles et responsabilités 7
	• Organisation et composition du Programme 8
	• Objectifs et priorités de la Commission 8
	• Plans des ressources et tableaux financiers 8
	C. Détails de l'activité 10
	• Objectif de l'activité 10
	• Contexte de travail et principales initiatives 10
	• Résultats escomptés 11
III	Rendement de la Commission 12
	A. Sommaire du rendement de la Commission en 1995-1996 12
	B. Vue d'ensemble de la Commission 12
	• Définition de mesures du rendement 12
	C. Détails par secteur d'activité, 1995-1996 13
	• Aperçu des indicateurs de rendement 13
	• Sommes affectées et dépenses prévues et faites 14

	Page
IV Renseignements supplémentaires	15
Annexe 1 - Organigramme de la Commission	15
Annexe 2 - Besoins financiers par article courant	16
Annexe 3 - Coût estimatif des services fournis par d'autres organismes	17
Annexe 4 - Besoins en personnel	18
Annexe 5 - Statistiques sur le volume de travail	19
5.1 Toutes procédures de la Commission confondues - Loi sur les relations de travail dans la fonction publique - Exercice 1995-1996.....	19
5.2 Toutes procédures de la Commission confondues - Loi sur l'éducation du Yukon, Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon - Exercice 1995-1996.....	20
5.3 Toutes procédures de la Commission confondues - Loi sur les relations de travail au Parlement - Exercice 1995-1996.....	21
5.4 Arbitrage des griefs - Loi sur les relations du travail dans la fonction publique - 1 ^{er} avril 1992 - 31 mars 1996.....	22
5.5 Volume de travail en audiences d'arbitrage de griefs - Loi sur les relations de travail dans la fonction publique - Exercice 1995-1996.....	23
Annexe 6 - Lois administrées par la Commission	24
Annexe 7 - Renvois	25

I Sommaire du président

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 du travail avec ces employés. Or, pour qu'un tel système soit efficace, il est primordial qu'il soit ressenti comme étant 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 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 n'a pas d'incidences directes sur l'intérêt public. Cependant, elle sert indirectement ce dernier en favorisant des relations 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, car il y aurait discontinuité et incohérence dans les décisions rendues, ce qui soulèverait plusieurs interrogations.

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.

Depuis 1992, la Commission applique des mesures d'efficacité structurelles en réduisant le nombre des postes de gestion et de supervision, ainsi qu'en faisant correspondre ressources, d'une part, et niveaux de service et volume de travail, d'autre part. D'autres efficacités ont été réalisées sur le plan opérationnel en regroupant des audiences au même endroit dans les grands centres urbains canadiens, en mettant en oeuvre une politique à l'égard des ajournements, en rationalisant le processus de traitement des affaires et en mettant à l'essai un processus d'arbitrage de griefs accéléré.

En 1995-1996, la Commission a mis en oeuvre un plan d'action visant à réaliser les premier et deuxième objectifs définis lors de l'examen du Programme, et les mesures prises permettront probablement d'y parvenir.

Grâce à toutes ces mesures, la Commission réussit à gérer sa charge de travail à des coûts réduits, sans porter atteinte au service à la clientèle.

La reprise des négociations collectives en 1997-1998 se répercutera sur la charge de travail de la Commission. Les principaux plans et priorités à cet effet sont, notamment :

- de continuer à encourager les parties à examiner ensemble un différend avant et après qu'il a été soumis à la Commission;
- de travailler en étroite collaboration avec les parties afin de faciliter le processus de désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public; et
- de maximiser l'utilisation de la technologie dans l'établissement de liens de communication électroniques avec ses clients.

Le président
Yvon Tarte

II Plan de la Commission

A. Sommaire des plans et priorités de la Commission

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est l'organisme fédéral impartial chargé d'arbitrer 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.

Pour remplir cette mission, la Commission aide les parties, dans la mesure du possible, à résoudre leurs propres différends; elle veille à l'impartialité et à la transparence de tous les processus; elle fait en sorte de rendre rapidement des décisions d'arbitrage des griefs et des différends de qualité; elle consulte régulièrement les parties afin de faciliter et d'améliorer ses processus; elle informe les clients et le public sur son rôle, ses services et sa jurisprudence; elle favorise l'instauration d'un climat de travail propice au perfectionnement d'un personnel averti et coopératif; et elle veille à la bonne utilisation des ressources.

B. Vu d'ensemble de la Commission

Rôles et responsabilités

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est également chargée de veiller à l'application de certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la sécurité et la santé des fonctionnaires fédéraux. Les affaires soumises à la Commission portent sur l'arbitrage des griefs, l'examen de demandes d'accréditation et de révocations d'accréditation, des plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public, la qualification des postes de direction ou de confiance, des décisions prises par des agents de sécurité, et l'examen de plaintes déposées en vertu des dispositions «Santé et sécurité au travail» de la partie II du Code canadien du travail. La Commission administre, 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*. Par ailleurs, elle assure des services de médiation et de conciliation pour aider les parties à régler leurs différends. Grâce à ces services, il est possible de résoudre de nombreuses questions sans entamer de procédure officielle devant la Commission.

En outre, la Commission fournit des locaux et assure des services administratifs au Conseil national mixte, organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés qui a pour rôle de régler des questions touchant l'ensemble de la fonction publique et ne se prêtant pas à la résolution dans le cadre des négociations unité par unité. Cependant, la Commission ne joue aucun rôle direct dans le fonctionnement du Conseil national mixte.

Organisation et composition du Programme

La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique définit comme suit la composition de la Commission : un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement.

Le président est le fonctionnaire administratif en chef de la Commission. Le Secrétaire et avocat général, qui relève de lui, 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.

Objectif et priorités de la Commission

La Commission administre différentes lois qui prévoient un régime dans le cadre duquel les différents droits et responsabilités des parties aux négociations collectives dans la fonction publique doivent s'exercer.

Plans des ressources et tableaux financiers

À tous égards, le volume de travail de la Commission dépend du recours des employeurs, des agents négociateurs et des employés à ses services. Les prévisions relatives à sa charge de travail et à ses ressources financières reposent sur un examen de l'expérience passée associé à une connaissance de la conjoncture économique, politique et sociale dans laquelle évoluent les relations entre employeurs et employés.

A. Autorisation pour 1997-1998 - Partie II du Budget des dépenses

	Budget principal 1997/1998	Budget principal 1996/1997		
Commission des relations de travail dans la fonction publique				
35	Dépenses du Programme	4 988	5 129	
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	568	494	
Total de l'organisme			5 556*	5 623

Sont compris dans l'activité d'administration des relations de travail 499 000 \$ alloués au Secrétariat du Conseil national mixte (CNM). En outre, le soutien administratif que la Commission fournit au CNM est estimé à 174 journées-personnes.

*Les besoins financiers sont de 1,2 % (ou 67 000 \$) inférieurs à ceux de 1996-1997. Cette baisse tient principalement à ceci :

• Réduction prévue lors de l'examen du Programme	(300 000)
• Réduction du budget de fonctionnement de 1993	(93 000)
• Transfert de ressources du Secrétariat du Conseil du Trésor au Secrétariat du Conseil national mixte	247 000
• Rajustements aux régimes d'avantages sociaux des employés	<u>79 000</u> (67 000)

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)	Budget principal 1997-1998	
Commission des relations de travail dans la fonction publique		
35	Commission des relations de travail dans la fonction publique - Dépenses du Programme	4 988 000

B. Vue d'ensemble de la Commission

	Budget principal 1996-1997	Budget principal 1997-1998	Prévu 1998-1999	Prévu 1999-2000
Total des prévisions	5 623	5 556	5 353	5 353
Estimation du coût des services fournis par d'autres organismes	1 803*	1 252	1 247	1 247
Coût net de la Commission	7 426	6 808	6 600	6 600

*Voir annexe 3, page 17, pour plus de détails..

C. Détails de l'activité

Objectif de l'activité

La Commission se consacre à une seule activité qui est d'administrer, de manière rapide et efficace, le cadre législatif dans lequel les relations de travail sont conduites dans la fonction publique fédérale. Elle traite donc des affaires telles que les suivantes :

- les griefs qui lui sont soumis pour arbitrage
- les plaintes déposées pour pratique déloyale de travail
- les demandes d'accréditation et les retraits d'accréditation
- la désignation des postes dont les tâches sont nécessaires à la sécurité du public
- les demandes de constitution de comité d'examen des désignations et de bureaux de conciliation
- les décisions prises par des agents de sécurité et les plaintes déposées en vertu des dispositions de la partie II du Code canadien du travail
- plus l'aide aux parties, le cas échéant, dans le règlement de différends

Contexte de travail et principales initiatives

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 ce qui concerne le type 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 élargit aux relations de travail les paramètres généraux des principes des droits de la personne, la Commission connaîtra des affaires plus longues et plus complexes.

La reprise des négociations collectives entraînera, en 1997-1998 et au-delà, une augmentation des affaires connexes soumises à la Commission. De plus, le nouveau processus de désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public obligera à constituer de nouveaux comités d'examen des désignations, ce qui augmentera aussi la charge de travail de la Commission.

Voici, dans ces conditions, comment réagit la Commission :

- elle continue d'encourager les parties à étudier ensemble un différend avant et après qu'il a été soumis à la Commission;
- elle continue d'encourager les parties à utiliser, le cas échéant, un système d'arbitrage des griefs accéléré;
- elle travaille en étroite collaboration avec les parties afin de faciliter le processus de désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public; et
- elle maximise l'utilisation de la technologie dans l'établissement de liens de communication électroniques avec ses clients. Cette mesure est conforme aux objectifs du gouvernement en matière de communication et de partage de l'information.

Résultats escomptés

En aidant les parties à régler leurs différends dans leur conflits d'intérêt et de droits, et en rendant des décisions motivées, la Commission entend favoriser des relations de travail harmonieuses sur lieux de travail et minimiser le risque d'une agitation ouvrière qui pourrait perturber la mise en oeuvre des programmes du gouvernement.

III Rendement de la Commission

A. Sommaire du rendement de la Commission en 1995-1996

Au cours de l'année 1995-1996, la Commission a réglé 879 affaires qui lui étaient soumises en vertu de différentes lois dont l'administration lui est confiée. Il s'agissait de questions d'arbitrage des griefs et d'accréditation, de plaintes déposées pour pratiques déloyales de travail et d'arbitrage dans des cas de différends. (Voir annexe 5 pour les statistiques sur le volume de travail.)

L'arbitrage des griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* représente la majeure partie du volume de travail de la Commission. Les questions deviennent plus complexes dans les griefs portant sur des cas de harcèlement, de discrimination et de licenciement pour incompétence ou incapacité. Il faut consacrer plus de temps à des journées d'audience et à la rédaction des décisions. En 1995-1996, 817 dossiers d'arbitrage de griefs ont été clos.

En 1995-1996 toujours, le volume d'arbitrage des griefs s'élevait à 1 919 cas, soit 712 nouveaux reçus au cours de l'exercice et 1 207 remontant à l'exercice précédent. Des dossiers sont reportés d'une année sur l'autre pour diverses raisons, notamment s'ils sont en cours d'instruction ou en attente de décision à la fin de l'année, si leur instruction est mise au rôle ou s'ils sont mis en suspens à la demande des parties en attendant des pourparlers ou d'autres décisions de la Commission, de la Cour fédérale ou de la Cour suprême du Canada.

En 1994-1995, la Commission a mis à l'essai un mécanisme de règlement des différends appelé arbitrage de griefs accéléré. En 1995-1996, ce programme pilote a été élargi afin d'ajouter un agent négociateur. Au total, il a été tenu 10 sessions d'audiences d'arbitrage de griefs accéléré qui ont permis de régler 40 affaires.

En 1995-1996, la Commission a mis en oeuvre son plan d'action afin de réaliser les premier et deuxième objectifs définis lors de l'examen du Programme, et ces objectifs seront probablement atteints. Par ailleurs, la Commission peut affirmer que les mesures prises n'ont pas nui au service à la clientèle. La productivité des employés reste élevée et tout membre du personnel touché a pris sa retraite, est parti volontairement avec indemnité ou a été affecté ailleurs dans la fonction publique.

B. Vue d'ensemble de la Commission

Définition de mesures du rendement

À tous égards, le volume de travail de la Commission dépend du recours des employeurs, des agents négociateurs et des employés à ses services. Les prévisions relatives à sa charge de travail et à ses ressources financières reposent sur un examen de l'expérience passée

associé à une connaissance de la conjoncture économique, politique et sociale dans laquelle évoluent les relations entre employeurs et employés.

Les résultats se mesurent par rapport à la bonne utilisation des ressources de la Commission, qui administre différentes lois d'une manière qui suscite le respect des parties et des personnes concernées par les procédures et qui établit et maintient son intégrité.

La nomination des commissaires ne relève pas de la direction de cette dernière. Les ressources nécessaires pour les appuyer dans leur travail ne sont pas discrétionnaires et représentent une part importante du budget des activités du Programme.

C. Détails par secteur d'activité, 1995-1996

Aperçu des indicateurs de rendement

Dans ce contexte, les éléments suivants constituent des indicateurs de rendement importants :

Opportunité, équité et transparence

Soit la rapidité du traitement des affaires renvoyées à la Commission depuis la demande initiale, la plainte ou le renvoi jusqu'à la décision finale, conformément aux règles de justice naturelle.

Conseils aux parties

Le fait de prodiguer des conseils aux parties aux négociations collectives et aux fonctionnaires en ce qui concerne leurs droits et obligations aux termes de la Loi et des conventions collectives.

La Commission est en train de définir le mécanisme qui permettra de faire rapport sur ces indicateurs dans le rapport sur le rendement à remettre à l'automne 1997.

Sommes affectées et dépenses prévues et faites

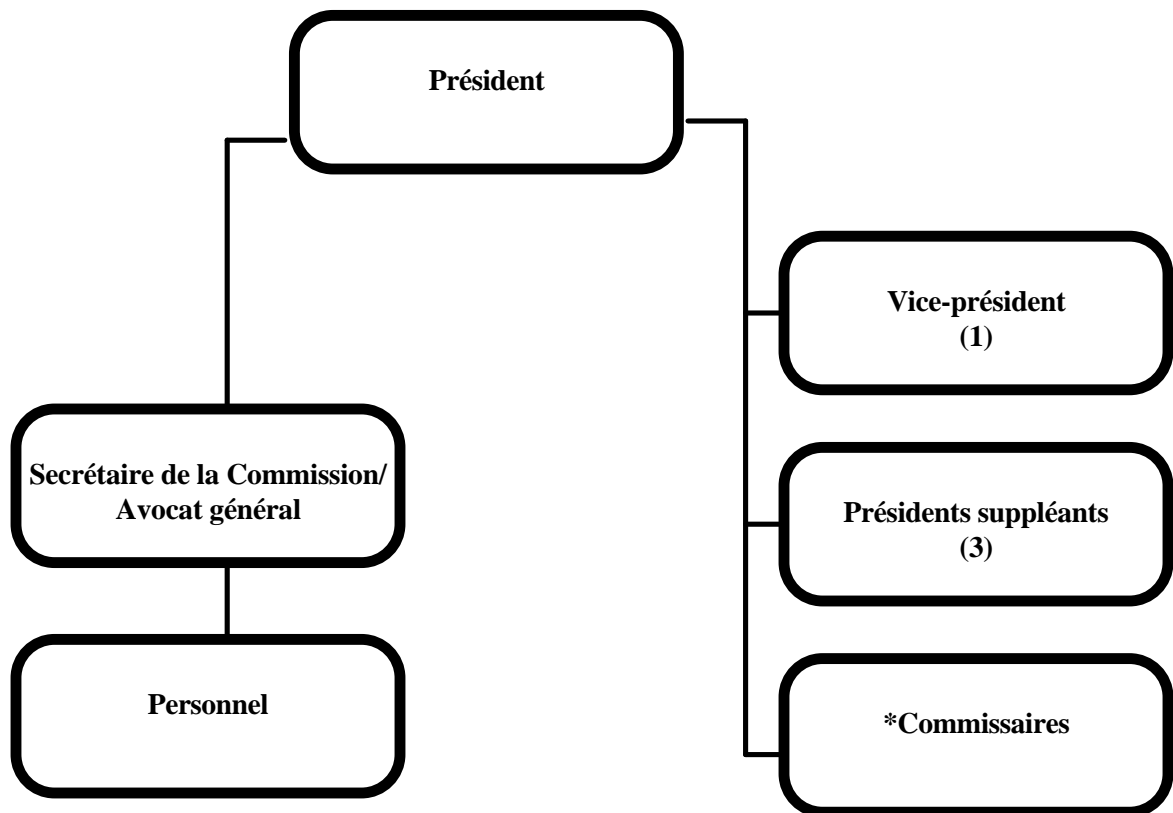
Crédits (dollars)	Dépenses réelles 1993-1994	Dépenses réelles 1994-1995	Budget principal 1995-1996	Dépenses réelles 1995-1996	
Commission des relations de travail dans la fonction publique					
35	Dépenses du Programme	5 789 604	5 097 236	5 473 000	5 069 462
(L)	Utilisation des revenus provenant de la distribution des biens de la Couronne	-	1 368	-	-
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	572 000	520 000	480 000	480 000
Total du Programme - Budgétaire		6 361 604	5 618 604	5 953 000	5 549 462

Sont compris dans l'activité d'administration des relations de travail 252 000 \$ alloués au Secrétariat du Conseil national mixte (CNM).

IV Renseignements supplémentaires

Annexe 1 - Organigramme de la Commission

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



*Le nombre des commissaires est arrêté par le gouverneur en conseil.

Annexe 2 - Besoins financiers par article courant

(milliers de dollars)	Réels 1994- 1995	Réels 1995- 1996	Budget 1996- 1997	Budget 1997- 1998	Prévus 1998- 1999	Prévus 1999- 2000
Personnel						
Traitements et salaires	3 916	3 566	3 410	3 338	3 248	3 248
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	520	480	494	568	553	553
	4 436	4 046	3 904	3 906	3 801	3 801
Biens et services						
Transports et communications	378	379	399	427	427	427
Information	50	60	88	88	68	68
Services professionnels et spéciaux	460	746	655	614	546	546
Locations	22	24	38	38	38	38
Achat de services de réparation et d'entretien	21	16	45	45	35	35
Services publics, fournitures et approvisionnements	137	207	155	139	139	139
Dépenses en capital secondaire	115	71	91	91	91	91
Autres subventions et paiements	-	-	248	208	208	208
	1 183	1 503	1 719	1 650	1 552	1 552
Total des dépenses de fonctionnement	5 619	5 549	5 623	5 556	5 353	5 353

Sont compris dans l'activité d'administration des relations de travail 252 000 \$ alloués au Secrétariat du Conseil national mixte (CNM) pour les exercices 1994-1995 à 1996-1997 et les 499 000 \$ alloués à compter de l'exercice 1997-1998.

Annexe 3 - Coût estimatif des services fournis par d'autres organismes

	Budget principal 1996-1997	Budget principal 1997-1998	Prévu 1998-1999	Prévu 1999-2000
Locaux reçus sans frais de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1 599	1 056	1 056	1 056
Avantages sociaux des employés couvrant la part de l'employeur dans les primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	198	190	185	185
Chèques émis et autres services comptables reçus sans frais de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	6	6	6	6
Total	1 803	1 252	1 247	1 247

Annexe 4 - Besoins en personnel

	Réels 1994-1995	Réels 1995-1996	Budget 1996-1997	Budget 1997-1998	Prévus 1998-1999	Prévus 1999-2000
Nomination par décret en conseil	11	10	11	11	11	11
Direction	5	4	4	4	3	3
Scientifique et professionnelle	4	4	4	4	4	4
Administration et service extérieur						
Services administratifs	10	8	7	5	5	5
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3	3	3	3	3	3
Gestion financière	1	1	1	1	-	-
Services d'information	2	1	2	2	2	2
Gestion du personnel	1	2	-	3	3	3
Administration des programmes	3	2	4	4	4	4
Technique	1	1	1	1	1	1
Soutien administratif						
Commis aux écritures et aux règlements	17	12	14	14	14	14
Secrétariat, sténographie et dactylographie	9	7	9	7	7	7
Total	67	55	60	59	57	57

Durant l'exercice 1997-1998, 4 ETP supplémentaires ont été affectés au Secrétariat du Conseil national mixte, portant ainsi son personnel à 8 ETP.

Annexe 5.1 - Statistiques sur le volume de travail

**Toutes procédures de la Commission confondues
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique
Exercice 1995-1996**

Catégories d'affaires	Affaires reportées 1994-1995	Nouvelles affaires reçues 1995-1996	Total global	Affaires reportées 1996-1997
125 Demande d'examen	1	1	2	0
142 Accréditation	0	1	1	1
147 Détermination du nombre de membres	2	1	3	1
148 Application de l'article 21	5	16	21	6
149 Prolongation	4	5	9	3
150 Révocation d'accréditation	2	1	3	0
160 Plainte (CTC)	3	3	6	2
161 Plainte	33	32	65	22
162 Législation parlementaire	1	0	1	1
165 Décision d'agent de sécurité	2	4	6	1
166 Arbitrage des griefs	1 207	712	1 919	1 102
169 Renvoi (article 99)	21	12	33	14
172 Avis d'opposition à la qualification de postes de direction ou de confiance	32	36	68	23
185 Demande d'arbitrage de différends	1	4	5	4
189 Conciliation	0	2	2	0
Total pour la Loi	1 314	830	2 144	1 180

Annexe 5.2 - Statistiques sur le volume de travail

Toutes procédures de la Commission confondues
Loi sur l'éducation du Yukon,
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon
Exercice 1995-1996

Catégories d'affaires	Affaires reportées 1994-1995	Nouvelles Affaires reçues 1995-1996	Total global	Affaires reportées 1996-1997
266 Arbitrage des griefs (conv. col.)	12	6	18	10
267 Arbitrage des griefs (discipline)	15	7	22	7
269 Arbitrage des griefs (article 84)	2	1	3	1
270 Avis d'opposition à la qualification de postes de direction ou de confiance	2	0	2	0
282 Déclaration d'échec des négociations	1	0	1	0
367 Arbitrage des griefs	2	1	3	1
382 Échec des négociations	1	0	1	0
Total pour la Loi	35	15	50	19

Annexe 5.3 - Statistiques sur le volume de travail

**Toutes procédures de la Commission confondues
Loi sur les relations de travail au Parlement
Exercice 1995-1996**

Catégories d'affaires	Affaires reportées 1994-1995	Nouvelles affaires reçues 1995-1996	Total global	Affaires reportées 1996-1997
447 Détermination du nombre de membre	0	2	2	1
466 Arbitrage des griefs	26	7	33	15
467 Arbitrage des griefs	13	21	34	32
469 Renvoi (article 70)	0	4	4	3
472 Avis d'opposition à l'exclusion de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	2	0	2	1
Total pour la Loi	41	34	75	52

Annexe 5.4 - Statistiques sur le volume de travail

Arbitrage des griefs - Loi sur les relations de travail dans la fonction publique 1^{er} avril 1992 - 31 mars 1996

Exercice	Affaires reportées	Nouvelles affaires reçues	Total global	Total des affaires réglées
1996-1997	1 102			
1995-1996	1 207	712	1 919	817
1994-1995	1 502	748	2 250	1 043
1993-1994	1 233	1 706	2 939	1 437
1992-1993	560	1 691	2 251	1 030

Annexe 5.5 - Statistiques sur le volume de travail

Volume de travail en audiences d'arbitrage de griefs Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

	Budget des dépenses 1997/1998	Prévu 1996/1997	Réel 1995/1996
Audiences mises au rôle	400	400	343
Audiences tenues	225	225	164
(Nombre de jours)	400	400	419

Annexe 6 - Lois administrées par la Commission

- 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 (2e 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

Annexe 7 - Renvois

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la Loi sur les relations de travail au Parlement
- Recueil des décisions de la CRTFP (un résumé des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique est publié deux fois par année)
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers' Staff Relations Board Annual Report