

Commission des relations de travail dans la fonction publique

**2004-2005
Budget des dépenses**

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

Ministre

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I :	MESSAGE DU PRÉSIDENT	1
SECTION II :	RAISON D'ÊTRE	5
SECTION III :	APERÇU DE LA PLANIFICATION.....	7
SECTION IV :	PLANS ET PRIORITÉS.....	9
SECTION V :	ORGANISATION.....	15
5.1	Secteur d'activité	15
5.2	Responsabilisation	15
5.3	Dépenses prévues de la Commission	16
ANNEXE A :	COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'EXERCICE	19
ANNEXE B :	AUTRES RENSEIGNEMENTS	21
	Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique	21
	Renvois - Rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission	21
	Pour obtenir des renseignements supplémentaires	22

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT

La fonction publique entre dans une ère nouvelle suite à la récente approbation de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP). C'est avec plaisir que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) se voit assumer un rôle de premier plan dans cette réforme législative de la gestion des ressources humaines, dont l'objectif est, notamment, de favoriser l'existence de relations patronales-syndicales plus constructives. Les pratiques de la Commission et l'importance que celle-ci a accordée aux modes substitutifs de règlement des différends vont exactement dans le même sens que les principes qui inspirent la LMFP. De fait, la nouvelle loi mise sur l'amélioration des communications et de la coopération entre les parties aux fins d'aborder les enjeux liés au milieu de travail et de résoudre les problèmes qui s'y rapportent.

Le passage à un nouveau cadre législatif entraînera d'importants changements pour la Commission. Sur une période de douze mois, la Commission devra rédiger un nouveau règlement, concevoir et mettre en pratique un nouveau cadre opérationnel, élargir ses services de médiation, mettre en œuvre un programme de formation sur le règlement des différends davantage étoffé, établir une capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération, se préparer à recevoir et à traiter des griefs portant sur les droits de la personne et se préparer également à la mise sur pied de commissions de l'intérêt public. La tenue de consultations appropriées avec les intervenants clés permettra à la Commission de comprendre les besoins de ces derniers et d'y répondre dans la mesure du possible.

Pendant cette période de transition, la Commission doit aussi continuer à administrer les régimes actuels de négociations collectives et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Cette tâche pourrait se révéler difficile, car, dans une large mesure, la Commission doit compter sur ses ressources humaines actuelles tant pour s'acquitter de son présent mandat que pour établir un nouveau cadre législatif et opérationnel.

En outre, l'attribution par l'administration centrale d'un financement de transition et permanent suffisants pour appuyer le mandat élargi de la Commission sera essentielle à la réussite de la réforme législative. Les niveaux de référence attribués à la Commission devront être rajustés de manière permanente et adéquate pour soutenir le nouveau mandat de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui prévoit, tel que déjà indiqué, des services de médiation élargis ainsi que la création d'une capacité de recherche et d'analyse sur la rémunération.



C'est avec enthousiasme que j'envisage les transformations à venir, et je suis certain qu'avec les bonnes ressources, la Commission pourra être à la hauteur des défis qui l'attendent.

Yvon Tarte
Président

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans le *Guide de préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de la Commission.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le Budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Le document est complet et exact.
- Il se base sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs qui nous ont été confiés.

Yvon Tarte
Président

Avril 2004



SECTION II : RAISON D'ÊTRE

Notre mission consiste à promouvoir et à favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement, pour que le gouvernement puisse offrir ses services aux Canadiennes et aux Canadiens avec un minimum de perturbations.

La Commission :

- tient ses audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle, et elle rend ses décisions promptement;
- aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs différends elles-mêmes;
- veille à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consulte les parties afin d'améliorer ses processus et en faciliter l'accès;
- éduque et informe sa clientèle et le public au sujet de son rôle, de ses services et de sa jurisprudence;
- favorise un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- assure l'utilisation efficace et efficiente de ses ressources.

SECTION III : APERÇU DE LA PLANIFICATION

La Commission est financée au moyen de dépenses de fonctionnement. Ce financement vient appuyer les fonctions essentielles et non discrétionnaires que la Commission exécute à la demande des parties.

Pour faire suite à l'approbation de la LMFP en novembre 2003, la Commission a déjà entrepris la phase de transition d'une durée de douze mois dont elle a besoin pour élaborer et mettre en œuvre un nouveau cadre législatif et opérationnel, avant l'entrée en vigueur, prévue pour l'automne de 2004, de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Partie 1 de la LMFP). La Commission a cerné les onze principaux secteurs qui subiront des changements et sur lesquels elle entend travailler au cours de cette période. Des renseignements supplémentaires sur ces secteurs clés figurent à la Section IV du présent rapport. Les intervenants clés seront consultés tout au long du processus.

La Commission connaît très bien les obstacles qui pourraient mettre en péril le succès de la période de transition. C'est pourquoi elle a établi des mesures d'atténuation susceptibles d'éliminer ces écueils. Ainsi, un vaste programme de formation destiné aux employés et aux commissaires sera mis en application au cours de la période de douze mois pour assurer l'acquisition de connaissances et de compétences spécialisées dans les domaines qui relèvent maintenant de la Commission. Celle-ci devra procéder à l'embauche d'employés supplémentaires et à la redistribution des activités pour être en mesure de gérer le volume accru d'affaires et de prévenir les arriérés importants. Une structure de gouvernance solide a été mise sur pied pour assurer un suivi serré des progrès réalisés dans le cadre des projets et la transmission de l'information s'y rapportant. Des stratégies de communications internes et externes seront conçues pour permettre l'échange d'information avec les intervenants clés, les clients, les fonctionnaires et le public en général, ce qui facilitera le changement et l'adaptation au nouveau cadre législatif.

Le risque de ne pas disposer du financement nécessaire pour mettre en œuvre et remplir le nouveau mandat de la Commission est important. Un financement de transition a été attribué à la Commission pour l'exercice 2003-2004, mais aucun financement de transition pour 2004-2005 ni aucun financement permanent ne lui a été accordé pour lui permettre, d'une part, de créer de nouveaux services ou d'améliorer ceux qu'elle offre déjà et, d'autre part, de continuer à fournir ces services.

Tout au long de la période de transition, la Commission devra continuer à administrer le cadre législatif actuel de négociations collectives et d'arbitrage des griefs. Les effectifs actuels seront utilisés au maximum; en effet, ils devront contribuer activement à la phase de transition tout en continuant à s'acquitter du mandat législatif actuel de la Commission.



SECTION IV : PLANS ET PRIORITÉS

Résultat stratégique	Priorités	Ressources associées	Type de priorité
Maintenir un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.	<p>Mettre en œuvre et administrer la nouvelle <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en pratique un nouveau Règlement de la Commission; • Concevoir et mettre en application un nouveau cadre opérationnel; • Établir une nouvelle structure de gouvernance pour la Commission; • Étoffer le programme de formation sur les services de médiation et le règlement des différends; • Établir une capacité de recherche et d'analyse sur la rémunération; • Se préparer à la mise sur pied de commissions de l'intérêt public; • Améliorer et coordonner les activités d'extension, de consultation, de formation et d'éducation; • Accroître les capacités des nouveaux commissaires; 	<p>1 050 000 \$ en 2003-2004</p> <p>La Commission prévoit un besoin supplémentaire de financement annuel permanent d'environ 12 000 000\$</p>	Nouvelle



Résultat stratégique	Priorités	Ressources associées	Type de priorité
	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer le changement au sein de la Commission; • Établir une infrastructure de gestion; • Obtenir les locaux nécessaires. 		
Maintenir un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire la mise en œuvre des programmes du gouvernement.	<p>Administrer le cadre législatif actuel.</p> <p>Mettre en œuvre un cadre de gestion moderne.</p>	Budget de base annuel de 6 672 000 \$	<p>Permanente</p> <p>Permanente</p>

Lors d'une réunion de planification stratégique intensive qui s'est étalée sur deux jours, la Commission a cerné onze secteurs de premier plan qui subiront des changements et qui devront être abordés au cours de la période de transition.

Le premier secteur est l'élaboration et la mise en application d'un nouveau Règlement simplifié, dont la Commission aura besoin pour administrer le nouveau cadre législatif dès que la LRTFP entrera en vigueur. Il faudra notamment procéder à une révision complète du Règlement de la Commission au terme de vastes consultations avec les intervenants clés.

L'amélioration de la prestation des services demeure une priorité pour la Commission. Compte tenu des changements qui seront apportés au cadre législatif, la Commission s'attaquera à la conception et au remaniement de certains processus, à une nouvelle rédaction des politiques, à l'élaboration de notes de pratique pour communiquer l'information pertinente aux intervenants clés, à l'adaptation de son système de gestion des cas et à la restructuration de sa division des opérations. Ces activités devraient mener à la mise en place d'un processus simplifié que les intervenants clés aussi bien que les employés de la Commission seront en mesure de comprendre.

La LRTFP crée pour la Commission une nouvelle structure qui compte trois vice-présidents et non un seul, comme c'est le cas à l'heure actuelle. Cette structure révisée tient compte des trois activités principales qui formeront le mandat de la CRTFP, notamment l'arbitrage, la médiation et, enfin, l'analyse et la recherche en matière de rémunération. Compte tenu de cette nouvelle structure, le président a décidé de déléguer certaines responsabilités aux vice-présidents conformément au nouveau mandat. Ces changements doivent être précisés et communiqués.

Au cours des dernières années, la Commission a beaucoup mis l'accent sur les méthodes novatrices de règlements des conflits de travail comme solutions de remplacement au processus décisionnel plus officiel et traditionnel. Ces solutions préventives que sont la conciliation et la médiation ont été largement acceptées comme moyen d'éviter les confrontations formelles; en conséquence, les services de règlement des différends de la Commission sont de plus en plus en demande. Les pratiques de la Commission et l'importance que celle-ci a accordée aux modes substitutifs de règlement des différends vont exactement dans le même sens que les principes qui inspirent la LMFP. De fait, la nouvelle loi mise sur l'amélioration des communications et de la coopération entre les parties aux fins d'aborder les enjeux liés au milieu de travail et de résoudre les problèmes qui s'y rapportent. La Commission doit donc élargir ses services de médiation et ses programmes de formation en matière de règlement des différends pour répondre à la hausse prévue des demandes provenant des clients.

Une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération a été ajoutée au mandat de la Commission; elle doit donc être mise en place. Cette nouvelle fonction consistera à recueillir et à analyser des données sur la rémunération et à communiquer l'information aux parties et au public, en plus d'effectuer des recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché. Les parties pourront se servir de cette information dans le cadre du processus de négociations collectives. Un comité consultatif de création législative sera mis sur pied par le ministre désigné (ministre du Patrimoine canadien) pour fournir des conseils objectifs et indépendants au président de la nouvelle Commission sur les questions d'analyse et de recherche sur la rémunération.

La Commission doit également préparer le terrain aux fins de mettre en place le nouveau régime de commissions de l'intérêt public (CIP) qui remplacera le processus relatif au bureau de conciliation qui est utilisé à l'heure actuelle dans le cadre des négociations collectives. La première étape consistera, pour le président, à dresser une liste de spécialistes des relations de travail qui pourraient être considérés par les deux parties pour agir en qualité de CIP (composée d'une seule personne) ou de présidents d'une CIP. Pour attirer et retenir des spécialistes des relations de travail bien connus, dont les opinions et les recommandations seront respectées par les parties, il faudra fixer la rémunération des titulaires en fonction du marché.



À mesure qu'elle franchit les différentes étapes la menant au nouveau cadre législatif, la Commission doit faire en sorte que les parties et le public en général comprennent bien le nouveau régime des relations de travail et le mandat élargi de la CRTFP. À cette fin, la Commission concevra et mettra en application, au début du processus de transition, un plan et une stratégie des communications qui viseront à accroître la visibilité et la reconnaissance de la Commission au moyen de son site web, de la bibliothèque, de programmes de formation, de vidéos pédagogiques, de rapports annuels, de notes de pratique et de toute autre activité de communication jugée appropriée.

Sous le nouveau régime, les commissaires devront rendre des décisions portant sur les droits de la personne. La Commission doit donc faire en sorte que les activités de formation requises soient offertes aux commissaires pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences spécialisées avant l'entrée en vigueur de la LRTFP.

La LRTFP entraînera des changements importants pour une organisation dont l'existence, au cours des dix dernières années, a été marquée par une assez grande stabilité. Pendant la période de transition, les employés de la Commission devront s'adapter, notamment, à un nouveau cadre législatif, à de nouvelles politiques et procédures, à une hausse sensible du nombre d'employés et à un déménagement possible pour répondre à cette hausse prévue, tout en s'acquittant du mandat actuel de l'organisme. Pour faciliter la transition des employés et s'assurer de leur dévouement et de leur participation tout au long du processus et par la suite, la Commission est résolue à communiquer l'information en temps utile et de manière continue aux employés au moyen d'outils comme Intranet, les réunions du personnel et les activités de formation. Une stratégie des communications internes sera élaborée et mise en pratique au début de la période de transition. Les employés seront encouragés également à participer en tant que membres de divers comités et, par conséquent, à contribuer directement au processus décisionnel.

La Commission est déterminée à établir un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer son nouveau mandat et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Sa stratégie et ses plans visant à mettre en place l'infrastructure de gestion appropriée prévoient notamment l'élaboration d'un cadre d'évaluation des risques, de mesures du rendement et d'un cadre de responsabilisation de la direction axé sur les résultats, ainsi que l'examen de ses structures organisationnelles et des instruments de délégation de pouvoirs et l'établissement d'un cadre permanent d'évaluation du rendement. Ces activités, ainsi que d'autres activités énumérées dans la présente section, ne seront possibles que si la Commission obtient un financement de transition et un financement permanent suffisants. Elle procédera donc à l'élaboration d'un plan d'activités et d'un modèle de ressources

pour les soumettre au Conseil du Trésor au début du processus afin de garantir l'obtention d'un financement au cours des années à venir.

Tel qu'indiqué plus tôt, la croissance de la Commission implique un besoin de locaux supplémentaires pour y installer les nouveaux employés qui se joindront à la Commission. De plus, la Commission devra quitter les locaux qu'elle occupe actuellement à l'expiration de son bail en mars 2006. Compte tenu du nombre peu élevé de locaux à louer à Ottawa actuellement, la tâche qui consiste à trouver un environnement de travail convenable, fonctionnel et efficace pourrait se révéler ardue. La Commission a déjà entrepris des discussions avec des représentants de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sur cette question d'importance, en ce qui concerne tant les besoins à court terme que les besoins à long terme.

Une fois la période de transition terminée et la LRTFP entrée en vigueur, la Commission commencera à administrer le nouveau cadre législatif et à s'attaquer aux nombreux défis qui en découleront. Dans l'intervalle, la Commission continue à administrer le cadre législatif actuel.

Tel qu'indiqué précédemment, la Commission maintiendra ses efforts en vue d'intégrer une gestion moderne comme élément clé de son programme d'amélioration de la gestion. Enfin, elle continuera à mettre à jour son site Web conformément aux exigences de Gouvernement en direct, dans les cas où cela conviendra.

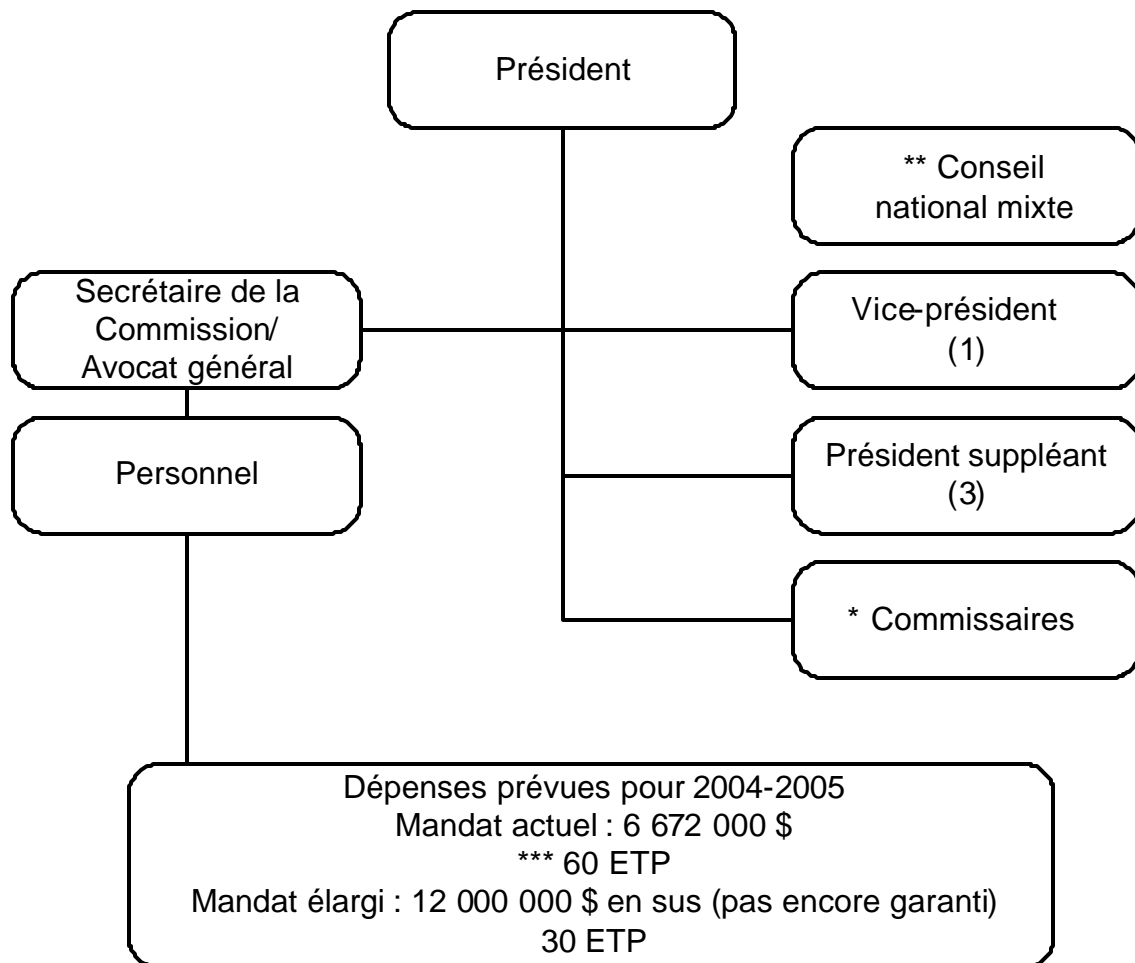
SECTION V : ORGANISATION

5.1 Secteur d'activité

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a qu'un secteur d'activité : les relations de travail dans la fonction publique.

5.2 Responsabilisation

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



* Le nombre des commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Ce nombre inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de manière permanente au 31 mars 2004 pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat.

La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor que le gouverneur en conseil peut désigner. Pour virtuellement toutes les années depuis la création de la Commission, le ministre ainsi désigné était le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Cependant, par suite de la restructuration du gouvernement annoncée le 12 décembre 2003, le ministre désigné est maintenant la ministre du Patrimoine canadien. La Loi prévoit qu'il incombe à cette ministre de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents nécessaires en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. C'est aussi elle qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

5.3 Dépenses prévues de la Commission

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Budget principal des dépenses	6 640	6 355	6 349	6 349
Rajustements *	1 056	317	17	17
Dépenses nettes prévues	7 696	6 672	6 366	6 366
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	1 892	1 858	1 858	1 858
Coût net du programme	9 588	8 530	8 224	8 224
Équivalents temps plein	57	60**	60**	60**
<p>* Les rajustements de 2003-2004 tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et comprennent les Budgets Supplémentaires des dépenses qui incluent l'initiative de modernisation de la fonction publique. Les dépenses prévues pour 2004-2005 et les années suivantes ne tiennent pas compte de cette initiative, puisque le cadre des demandes de financement n'a pas encore été établi par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le rajustement de 2004-2005 correspond à un report de fonds de 2003-2004 approuvé par le Conseil du Trésor ainsi que les Budgets Supplémentaires.</p> <p>** Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée au 31 mars 2004 pour concevoir et mettre en œuvre le nouveau cadre législatif.</p>				

La Commission a entrepris la transition vers son nouveau mandat grâce aux fonds supplémentaires octroyés par le Conseil du Trésor en 2003-2004. Cependant, si seulement le budget de base actuel est maintenu dans les années à venir, la Commission sera dans l'impossibilité de procéder à la mise en œuvre de l'ensemble des plans et priorités exposés dans le présent rapport et de satisfaire aux obligations salariales engendrées par l'embauche d'effectifs supplémentaires requis pour concevoir et mettre en œuvre le nouveau cadre législatif.

Au cours des dernières années, la nature et le type de dépenses sont demeurés sensiblement constants. Le nombre d'équivalents temps plein et le pourcentage des fonds attribués aux salaires sont demeurés essentiellement les mêmes. Il en est de même pour les dépenses de fonctionnement, qui sont principalement des dépenses non discrétionnaires, soit les télécommunications, la traduction, l'imprimerie et les frais de déplacement liés à la tenue des diverses audiences.

ANNEXE A : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'EXERCICE

(en milliers de dollars)	Relations de travail dans la fonction publique \$
Dépenses prévues nettes	6 672
Plus : Services reçus gratuitement	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 548
Contributions correspondant à la part de l'employeur des cotisations d'assurance du personnel et aux dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	309
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	1
Coût net du programme en 2004-2005	8 530



ANNEXE B : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Lois et règlements administrés 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
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C., 1985 (2^e supp.), c. 33
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation, (Yukon)*, L.R.Y. 2002, c. 62
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, D. 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, (Yukon)*, L.R.Y. 2002, c. 185
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y., O.C. 1970/226*

Renvois

Rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel de la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (recueil des résumés de décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois l'an)



Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6^e étage
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél : 990-1800

Général :	Télécopieur : 990-1849
Services des opérations :	Télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail