

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

**Budget des dépenses  
2005-2006**

**Rapport sur les plans et les priorités**

Approuvé

---

**L'honorable Liza Frulla  
Ministre du Patrimoine canadien  
et ministre responsable de la  
Condition féminine**



## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>SECTION I : SURVOL</b> .....	<b>1</b>
Message du président.....	1
Information sommaire.....	4
Priorités ministérielles.....	5
<b>SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE</b> .....	<b>9</b>
Résultat stratégique.....	9
Activité de programme.....	9
<b>SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES</b> .....	<b>11</b>
Déclaration de la direction.....	11
Renseignements sur l'organisation.....	12
Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein.....	13
Tableau 2 : Programme par activité.....	14
Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal.....	15
Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire.....	16
<b>SECTION IV : AUTRES RENSEIGNEMENTS</b> .....	<b>17</b>
Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	17
Références : Rapports exigés par la loi et rapports ministériels.....	17
Renseignements supplémentaires.....	18



## SECTION 1 : SURVOL

### Message du président

Le printemps 2005 marquera le début d'une nouvelle ère pour les relations de travail dans la fonction publique fédérale avec l'adoption de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. Le gouvernement du Canada a annoncé son intention de promulguer cette Loi, ainsi que certaines autres dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, le 1<sup>er</sup> avril 2005. Une coopération accrue syndicale-patronale est au cœur de ce nouveau cadre législatif. Les exigences pour les ministères de créer des comités syndicaux-patronaux et des systèmes non officiels de règlement des conflits, et de mettre sur pied des efforts conjoints pour améliorer le milieu du travail visent à favoriser des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique.



La *LRTFP* crée une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique à partir de l'institution actuelle qui a vu le jour en 1967 au moment de l'octroi dans la fonction publique du Canada du droit à la négociation collective. La nouvelle Loi confère à la Commission un mandat élargi reposant sur trois grandes composantes, à savoir l'arbitrage, la médiation et la recherche et l'analyse en matière de rémunération.

Le règlement rapide des affaires soumises à la Commission pour l'arbitrage demeure une priorité de la Commission, tout comme l'application des règles fondamentales d'équité, de justice et d'impartialité.

La *LRTFP* reconnaît la médiation et le règlement des différends à titre de parties intégrantes du mandat de la nouvelle Commission et de pierre angulaire de la modernisation des relations de travail. Au cours des dernières années, la Commission a beaucoup mis l'accent sur les méthodes novatrices de règlement des conflits de travail comme solutions de remplacement au processus décisionnel plus officiel et traditionnel. Après avoir consulté les parties, la Commission mettra au point et offrira des services de médiation répondant aux attentes, aux exigences et aux besoins des clients compte tenu du nouveau cadre législatif.

La Commission établira également une fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Cette nouvelle fonction consistera à effectuer des

recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché, à recueillir et à analyser les données sur la rémunération et à communiquer l'information aux parties et au public. L'efficacité de cette fonction dépendra largement de la création d'un comité consultatif législatif chargé de me fournir des conseils objectifs et indépendants sur les questions d'analyse et de recherche sur la rémunération. Consciente des grandes attentes qu'ont les parties à l'égard de cette nouvelle responsabilité, la Commission prendra appui sur son statut de tiers neutre et indépendant afin de fournir ce service en tenant compte de leurs préoccupations et de leurs besoins.

De nouvelles commissions de l'intérêt public (CIP) remplaceront le processus relatif au bureau de conciliation qui est utilisé dans le cadre des négociations collectives. Ces nouvelles CIP seront composées de spécialistes des relations de travail que les parties approuveront et qui seront nommés par le ministre désigné, sur ma recommandation.

Dans le cadre de sa stratégie de communication de son nouveau mandat à ses clients, la Commission prévoit distribuer au début de 2005-2006 une trousse d'information décrivant ses divers services et processus.

Pendant cette importante transition, la Commission doit aussi continuer de traiter un nombre sans précédent de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage. Même si le volume de griefs dont elle a été saisie au cours des deux dernières années a été extraordinaire, la Commission a fait face à une augmentation régulière du nombre de griefs au cours des cinq dernières années. Cette augmentation soulève de l'inquiétude, du fait notamment qu'en vertu du nouveau régime, les arbitres de griefs de la Commission seront appelés à interpréter et à appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une nouvelle exigence législative qui soulèvera des questions complexes et qui nécessitera de longues audiences. Au cours des dernières années, la Commission a réussi à obtenir des fonds supplémentaires, bien que sur une base annuelle, pour pallier les tensions liées à la charge de travail. Une des priorités pour la Commission en 2005-2006 sera d'obtenir un rajustement permanent de son budget de services votés afin de régler définitivement les questions liées au financement de sa fonction d'arbitrage. La Commission demandera également des ressources supplémentaires du Fonds d'investissement au titre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* afin de soutenir son nouveau mandat élargi.

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 la mise en oeuvre d'un cadre intégré de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et de gestion du risque, d'un plan pluriannuel en matière de technologie de l'information, d'une nouvelle architecture des activités de programmes et de



conditions d'emploi révisées, ceci afin de tenir compte des récentes négociations dans la fonction publique.

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



## Information sommaire

**Mandat et avantages pour les Canadiennes et les Canadiens** – La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs, ce qui comprend la médiation, dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Lorsque la nouvelle *LRTFP* entrera en vigueur, le mandat de la Commission comprendra également une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération.

La Commission profite aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une bonne gestion des ressources humaines et contribuent à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en oeuvre des programmes du gouvernement. La collaboration, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public.

## Ressources financières\*

2005-2006	2006-2007	2007-2008
10 570 \$	6 769 \$	6 311 \$

\*(en milliers de dollars)

## Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
94 ETP	97 ETP	93 ETP





## Priorités ministérielles

(en milliers de dollars)	Type	Dépenses prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Administrer le cadre de la nouvelle <i>LRTFP</i></b>	Nouvelle	9 337*	6 719*	6 261
<b>Établir la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération</b>	Engagement antérieur	1 158	Ø	Ø
<b>Pallier les tensions liées au volume des griefs</b>	Engagement antérieur	Ø	Ø	Ø
<b>Poursuivre les initiatives pour la mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne</b>	Permanente	75	50	50
<b>TOTAL</b>		10 570	6 769	6 311

\*Inclue les fonds supplémentaires approuvés jusqu'en 2006-2007 pour le CNM.

### Plans et priorités

Cette section énonce, pour la période visée par la planification, les principaux plans et priorités de la Commission qui permettront de réaliser ses résultats stratégiques, à savoir la promotion de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

#### Administrer le cadre de la nouvelle *LRTFP*

La nouvelle *LRTFP* fixe un cadre qui permettra d'améliorer les relations de travail dans la fonction publique grâce à une meilleure collaboration syndicale-patronale. Elle prévoit l'obligation pour les ministères d'établir des comités syndicaux-patronaux et des systèmes non officiels de règlement des conflits et de favoriser l'amélioration conjointe du milieu du travail. Elle améliore également le processus de conciliation lors de négociations collectives par la nomination de commissions de l'intérêt public. La nouvelle Loi crée une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique restructurée qui a pour mandat d'offrir des services d'arbitrage, de médiation et de recherche et d'analyse en matière de rémunération. Elle permet également aux



arbitres de griefs d'interpréter et d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lorsqu'il est question de discrimination dans un grief renvoyé à l'arbitrage, à l'exception des griefs portant sur l'équité salariale.

L'administration de cette nouvelle Loi sera la priorité première de la Commission. Le règlement de la nouvelle *LRTFP*, rédigé en consultation avec les clients, entrera en vigueur le jour même de la promulgation de la nouvelle Loi. Ce nouveau règlement sera publié dans la Gazette du Canada, affiché sur le site Internet de la Commission et distribué à un vaste auditoire de représentants des agents négociateurs et des employeurs, peu après son entrée en vigueur. Des activités continues de formation et d'encadrement sur l'interprétation et l'application de la nouvelle Loi et du nouveau règlement seront offertes aux commissaires et aux employés pour faciliter la transition. Au début de 2005-2006, dans le cadre de ses activités de sensibilisation, la Commission distribuera à grande échelle une trousse d'information contenant des fiches d'information sur les services offerts par la nouvelle Commission. Elle élaborera également des notes de pratique sur des sujets d'intérêt pour les clients et elle lancera un nouveau site Internet. La Commission prévoit aussi adopter, au cours des 12 prochains mois, un système de gestion des cas plus moderne qui répondra mieux aux exigences du nouveau cadre législatif, qui facilitera l'intégration à d'autres systèmes de la Commission et qui permettra éventuellement le classement électronique des griefs, des demandes et des plaintes.

Un défi qui ressort de cette priorité sera l'administration de deux cadres législatifs parallèles, jusqu'à ce que tous les cas présentés en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* actuelle aient été traités. Pour ce faire, il faudra des procédures bien définies, un système souple de gestion des cas, des communications claires entre les parties et de la formation continue. L'obtention d'un financement permanent du Fonds d'investissement au titre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* afin de soutenir le mandat élargi constitue un autre défi.

#### Établir la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération

La nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'une fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération. Cette fonction nécessite que la Commission effectue des recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché, recueille et analyse les données sur la rémunération et communique l'information aux parties et au public. Cette information sera à la disposition des parties lors des négociations collectives, ainsi que des institutions publiques et du secteur privé. Un comité consultatif sera créé par le ministre désigné afin de fournir des conseils objectifs et indépendants au président de la nouvelle Commission sur des questions d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Dès que le directeur de la nouvelle unité aura été sélectionné, la Commission lancera un exercice de conception organisationnelle afin de déterminer l'approche la plus efficace et rentable d'assumer cette nouvelle fonction qui comprendra l'élaboration de méthodologies



de recherche et d'analyse, la gestion de l'information des études de marché effectuées par des partenaires externes de prestation des services, l'analyse de l'information recueillie, le contrôle de la qualité et la liaison continue avec le comité consultatif. On pourra alors procéder à la dotation et la passation de marchés nécessaires, ainsi qu'à l'élaboration des systèmes requis.

Les parties ont de très grandes attentes à l'égard de cette nouvelle responsabilité. Un défi sera de rencontrer des attentes qui pourraient être divergentes et d'instaurer et de maintenir la crédibilité du processus. La Commission prendra appui sur son statut de tiers neutre et indépendant pour réaliser ces objectifs, en consultation avec les parties. Elle se fiera également aux conseils objectifs et indépendants du comité consultatif pour déterminer sa ligne de conduite.

### Pallier les tensions liées au volume de griefs

Dans son rapport sur le rendement de 2003-2004, la Commission indiquait que le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année avait augmenté de 126 % comparativement à l'année précédente. Des augmentations du même ordre sont prévues en 2004-2005. Comme la Commission s'apprête à assumer un plus vaste mandat, notamment en ce qui concerne l'interprétation et l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre de différends dans le milieu de travail fédéral, une réduction du nombre de griefs n'est certainement pas à prévoir dans les années à venir. Cette augmentation a entraîné des arriérés inhabituels dans le traitement des dossiers. Bien que la Commission ait obtenu des fonds supplémentaires pour pallier cette situation, elle est limitée dans ce qu'elle peut faire en raison du caractère temporaire de ce financement. Il faudrait combler de nouveaux postes pour une durée indéterminée, ce qui ne serait possible qu'avec l'octroi d'un financement permanent. En 2005-2006, la Commission demandera donc un rajustement permanent de son budget de services votés afin de régler la question liée au financement de sa fonction d'arbitrage.

### Poursuivre les initiatives pour la mise en œuvre d'un cadre de gestion moderne

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. La Commission a déjà mené à bien son plan d'action pour une gestion moderne grâce à l'élaboration récente d'un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats, qui comprend un volet gestion du risque et tient compte du mandat élargi de la Commission. Au cours de la période visée par la planification, la Commission procédera à l'intégration de ce cadre dans ses activités quotidiennes.

En 2005-2006, la Commission procédera à la mise en œuvre d'un plan pluriannuel en matière de technologie de l'information élaboré par l'organisation et validé par un cabinet d'experts. Le plan vise à moderniser les systèmes de la Commission et à intégrer de manière plus efficace le volet gestion de l'information. On prévoit notamment la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas, l'intégration du système

de gestion des dossiers au système de gestion des cas, l'établissement d'une stratégie de continuité des activités plus fiable et l'achat de superserveurs. Il faudra obtenir un financement suffisant pour couvrir cet investissement, ce qui constituera un défi.

En dernier lieu, la Commission continuera d'effectuer une moyenne de deux vérifications internes indépendantes par année. Pour la période visée par la planification, on prévoit mener une vérification des opérations financières et assurer le suivi des recommandations formulées dans le cadre de vérifications effectuées au cours des trois dernières années.



## **SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

### **Résultat stratégique :**

Le résultat stratégique que vise la Commission est de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un environnement propice aux relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en oeuvre des programmes du gouvernement.

### **Activité de programme :**

L'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée par le Conseil du Trésor prévoit trois activités de programmes pour la CRTFP : l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation; les services de médiation à l'égard des négociations collectives et des griefs et des plaintes; et le Conseil national mixte. L'approbation est survenue alors que la CRTFP procédait à une demande de consolidation de ses trois activités (arbitrage, médiation et Conseil national mixte) en une seule, ce qui explique l'aspect redondant entre deux des activités précitées. L'activité consolidée s'intitulera : administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation. Le financement de la CRTFP a donc été consolidé en une activité de programme dans le Budget principal des dépenses. Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP* et de la création de la nouvelle CRTFP, un AAP révisé sera soumis afin d'inclure la fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération dans cette activité.

La Commission administre les régimes de négociations collectives et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale ainsi qu'au Parlement. Les commissaires appliquent la Loi en tenant des audiences officielles et accélérées à l'échelle du pays. La Commission fournit aussi des services de médiation afin d'aider les parties à résoudre leurs conflits sans recourir à une audience officielle et à en arriver à une entente dans le cadre de négociations collectives. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, la Commission offrira également des services de recherche et d'analyse en matière de rémunération. La Commission offre aussi des locaux et du soutien administratif au Conseil national mixte, sans toutefois jouer un rôle direct dans l'administration et les opérations de cet organisme.

Toutes les priorités énoncées dans le présent rapport viennent appuyer l'activité de la Commission. La nouvelle *LRTFP* favorise une coopération syndicale-patronale accrue afin d'améliorer les relations de travail. La nouvelle fonction de recherche et d'analyse en matière de rémunération produira des données crédibles et pertinentes en matière de rémunération pouvant servir au cours de négociations collectives; ces données n'étant plus disponibles depuis l'abolition du Bureau de recherches sur les traitements, en 1992. Un budget des services votés stable et adéquat permettra à la Commission de concentrer ses efforts sur la prestation des services. Par ailleurs, un programme de gestion fondé sur des cadres solides permettra d'étayer le processus décisionnel de la Commission, ainsi que l'évaluation et la gestion des risques. La Commission sera ainsi en mesure de mieux définir et évaluer les résultats et le rendement et de produire des rapports à cet égard.

Puisque la Commission était en période de transition entre deux mandats lors de la rédaction du présent rapport, les indicateurs de rendement de la nouvelle Commission ne sont pas encore définis. Cependant, les indicateurs suivants sont utilisés pour évaluer le rendement par rapport au mandat actuel de la Commission :

- niveau de satisfaction des clients au chapitre de l'équité et de la rapidité des services d'arbitrage de la Commission;
- nombre de décisions renvoyées à la Cour fédérale pendant l'année;
- nombre de décisions infirmées (confirmées) par contrôle judiciaire au cours de l'année;
- niveau de satisfaction des clients au chapitre de la qualité des services de médiation et de conciliation offerts par la Commission;
- nombre de dossiers réglés avant l'arbitrage.

La Commission effectue un sondage sur la satisfaction des clients tous les trois ans. Les résultats de ce sondage et les statistiques internes servent à évaluer le rendement.

### Ressources financières\*

2004-2005	2005-2006	2006-2007
9 656 \$	10 570 \$	6 769 \$

\*(en milliers de dollars)

### Ressources humaines

2004-2005	2005-2006	2006-2007
67 ETP	94 ETP	97 ETP



## SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

### DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses : Rapport sur les plans et les priorités*.

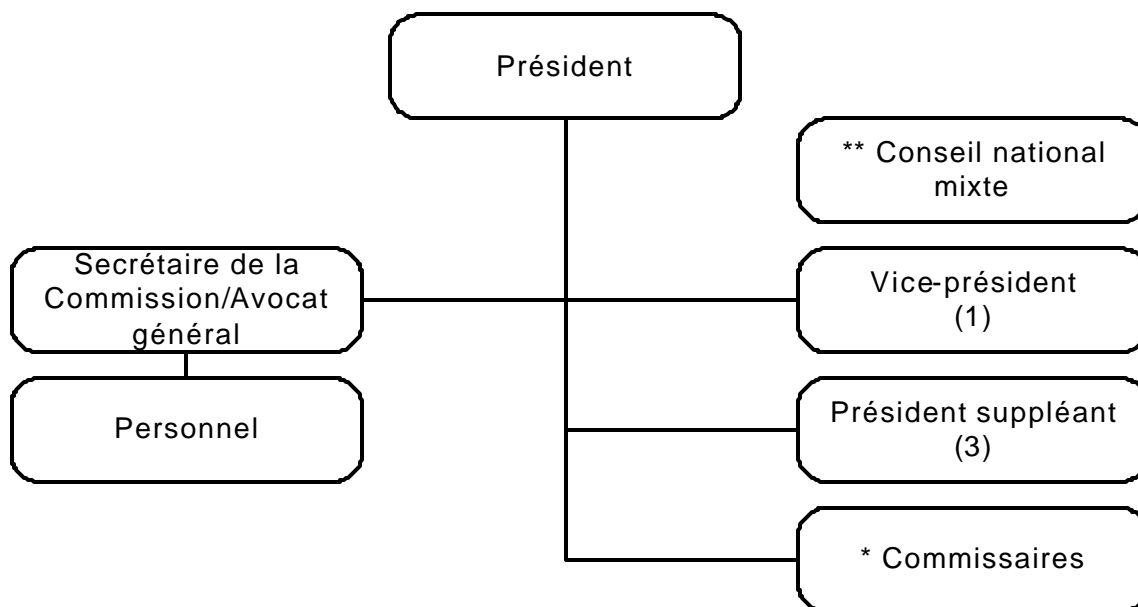
- Il respecte les exigences de présentation énoncées dans les lignes directrices du SCT;
- Il utilise l'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et intègre les nouvelles fonctions qui doivent être ajoutées au mandat de la Commission lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*;
- Il sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs confiés;
- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

---

Yvon Tarte  
Président

## Renseignements sur l'organisation

### Commission des relations de travail dans la fonction publique<sup>1</sup> (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.

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. La Loi prévoit qu'il incombe à la ministre du Patrimoine canadien, le ministre désigné, 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.

<sup>1</sup> Au dépôt du RPP, la nouvelle *LRTFP* ne sera pas encore en vigueur et, par conséquent, la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique ne sera pas encore en fonction. L'organigramme actuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique est donc fourni.





## Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Budgétaire du Budget principal des dépenses	6 355	<b>10 570</b>	6 769 <sup>2</sup>	6 311 <sup>2</sup>
<i>Rajustements</i> <sup>1</sup>				
Fonds pour moderniser la gestion des RH (LMFP)	2 040			
Fonds supplémentaires pour pallier les tensions liées à la charge de travail relative aux processus de négociation collective et d'arbitrage	969			
Report du budget de fonctionnement	292			
<b>Dépenses nettes prévues</b>	9 656	<b>10 570</b>	6 769	6 311
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	1 952	<b>2 245</b>	2 794	2 769
<b>Coût net du programme</b>	11 608	<b>12 815</b>	9 563	9 080
Équivalents temps plein	67	<b>94</b> <sup>3</sup>	97 <sup>4</sup>	93 <sup>4-5</sup>
<p>1- Les rajustements de 2004-2005 tiennent compte des approbations qui ont été obtenues à la suite du Budget principal des dépenses et comprennent le Budget supplémentaire des dépenses.</p> <p>2- N'inclut pas les nouveaux fonds qui seront demandés pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat.</p> <p>3- Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée pour concevoir et mettre en oeuvre le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels seulement une portion des fonds a été garantie (LMFP). Cela inclut également les nouveaux postes pour pallier la charge de travail.</p> <p>4- Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée pour concevoir et mettre en oeuvre le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels aucun fonds n'a été garanti jusqu'à maintenant (LMFP). Cela inclut également les nouveaux postes pour pallier la charge de travail.</p> <p>5- Réduction des ETP. La soumission relative à l'intégrité des programmes du Conseil national mixte (CNM) prévoit un financement jusqu'en 2006-2007, inclusivement.</p>				

## Tableau 2 : Programme par activité

2005-2006										
(en milliers de dollars)										
Activité de programme	Budgétaires						Non budgétaire	Total pour le Budget principal	Rajustements	Total des dépenses prévues
	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Dépenses brutes	Revenus	Revenus nets	Prêts, investissements et avances			
Administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation	10 570	-	-	-	-	-	-	10 570	-	<b>10 570</b>
<b>Total</b>										



**Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal**

<b>2005-2006</b>			
<b>(en milliers de dollars)</b>			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	<b>Budget principal actuel</b>	Budget précédent
105	Dépenses de fonctionnement	<b>9 269</b>	5 523
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	<b>1 301</b>	832
	<b>Total pour la Commission</b>	<b>10 570</b>	6 355

L'augmentation du financement dans le budget principal actuel peut être attribuée à l'approbation de deux présentations au Conseil du Trésor : une se rapportant à la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (2 040 \$), et une autre se rapportant à un financement pour pallier les tensions liées à la charge de travail relative aux processus de négociation collective et d'arbitrage (969 \$).

**Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire**

<b>2005-2006</b>	
<b>(en milliers de dollars)</b>	<b>Commission des relations de travail dans la fonction publique</b>
<b>Dépenses nettes prévues</b>	<b>10 570</b>
<i>Plus: Services reçus à titre gracieux</i>	
– Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	<b>1 710</b>
– Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)	<b>520</b>
– Indemnisation des accidentés du travail assurée par Développement social Canada	-
– Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	<b>15</b>
<b>Coût net pour le ministère pour 2005-2006</b>	<b>12 815</b>



## SECTION IV : 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<sup>e</sup> 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*, Décret 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

### Références :

#### Rapports exigés par la loi et rapports ministériels

- 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  
Édifice C.D. Howe  
240, rue Sparks  
Tour ouest, 6<sup>e</sup> 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 :	<a href="http://www.pssrb-crtfp.gc.ca">www.pssrb-crtfp.gc.ca</a>

Adresse électronique :

Internet : [Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca](mailto:Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca)

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

