

Commission des relations de travail dans la fonction publique

**Budget des dépenses
2006-2007**

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

**L'honorable Beverley J. Oda
Ministre du Patrimoine canadien et
de la Condition féminine**

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : SURVOL	1
Message de la présidente intérimaire	1
Déclaration de la direction.....	3
Architecture des activités de programme.....	4
Renseignements sommaires.....	5
Plans et priorités	7
SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	11
Description de l'activité de programme	11
Mesure du rendement.....	14
SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES.....	15
Renseignements sur l'organisation	15
Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein.....	16
Tableau 2 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal	18
Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux	18
APPENDICE A : AUTRES RENSEIGNEMENTS	19
Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	19
Comment communiquer avec nous	20

SECTION I : SURVOL

Message de la présidente intérimaire

Je suis heureuse de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007 de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP).

La nouvelle CRTFP a été établie le 1^{er} avril 2005, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*) et poursuit dans la foulée des réalisations de l'ancienne CRTFP, à laquelle elle succède.

Un des objectifs de notre nouveau mandat est de fournir à notre clientèle des données exactes, pertinentes et utiles sur la rémunération. Des progrès importants ont certes été réalisés au cours de l'année écoulée pour mettre en place ce nouveau service, mais une de nos priorités demeure la détermination et l'élaboration de méthodes appropriées et acceptables de collecte et de présentation des données, la dotation des postes de la nouvelle section, la négociation d'accords de collaboration ou de partenariat avec les gouvernements provinciaux et la conclusion de marchés avec des fournisseurs afin de fournir aux parties des données utiles sur la rémunération en vue des rondes de négociations collectives à venir. La création du Comité consultatif chargé de me conseiller sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération et composé de représentants des employeurs et des employés se révèle d'une aide précieuse. Nous sommes conscients des attentes élevées des parties à l'égard de cette nouvelle responsabilité et nous continuons de miser sur notre statut de tiers impartial et indépendant pour offrir ce service en tenant compte de leurs préoccupations et de leurs besoins.



Le règlement rapide des affaires dont la CRTFP est saisie à titre d'arbitre de grief demeure l'une de nos priorités. Nous continuerons de mettre l'accent sur la réduction de l'arriéré, de prendre les mesures nécessaires pour réduire le délai de traitement des dossiers et d'encourager le recours aux modes substitutifs de règlement des conflits, et nous poursuivrons les discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour obtenir un rajustement permanent de notre budget de services votés afin d'appuyer notre mandat élargi et l'accroissement de l'effectif.

Enfin, nous continuerons à nous concentrer sur une saine gestion des ressources et un processus décisionnel efficace en respectant les principes énoncés dans le Cadre de responsabilisation de gestion.



J'espère que ce rapport vous donnera une idée précise de nos plans et priorités pour l'exercice 2006-2007.

Sylvie Matteau
Présidente intérimaire



Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2006-2007 de la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) :

- Il est conforme aux exigences de présentation énoncées dans les lignes directrices du SCT;
- Il utilise notre Architecture des activités de programme approuvée figurant dans la Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR);
- Il présente des renseignements cohérents, complets, équilibrés et fiables;
- 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 SCT.

Sylvie Matteau
Présidente intérimaire
Commission des relations de travail
dans la fonction publique



Architecture des activités de programme

Le 1^{er} avril 2005 marquait le début d'une ère nouvelle 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)*. La *LRTFP* a créé une nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) à partir de l'ancienne institution du même nom 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 CRTFP un mandat élargi reposant sur trois grands axes, à savoir l'arbitrage, la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

Approuvée par le Conseil du Trésor en 2005-2006, l'Architecture des activités de programme (AAP) de la nouvelle CRTFP prend appui sur l'AAP de l'ancienne CRTFP tout en y intégrant la nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Ainsi donc, l'activité de programme de la nouvelle CRTFP est libellée comme suit : administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération.



Renseignements sommaires

Notre mission consiste à promouvoir et à favoriser des relations harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Nous la réalisons en :

- tenant des audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle, et en rendant nos décisions promptement;
- aidant les parties, par des efforts de facilitation et de médiation, à régler leurs différends elles-mêmes;
- offrant à nos clients des données exactes, en temps opportun et utiles sur la rémunération;
- veillant à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consultant les parties afin d'améliorer nos processus et de leur en faciliter l'accès;
- éduquant et en informant la clientèle et le public au sujet de notre rôle, de nos services et de notre jurisprudence;
- favorisant un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- assurant l'utilisation efficace et efficiente de nos ressources.

Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes – Nous profitons aux Canadiens et aux Canadiennes 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 œuvre 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* :

2006-2007 ¹	2007-2008 ²	2008-2009 ²
17 924 \$	6 618 \$	6 618 \$

*(en milliers de dollars)

Ressources humaines :

2006-2007	2007-2008	2008-2009
90 ETP	93 ETP	93 ETP

¹ Inclut les fonds supplémentaires approuvés jusqu'en 2006-2007 pour le CNM.

² N'inclut pas le financement que la CRTFP demandera aux fins de réaliser son mandat.

Priorités par résultat stratégique :

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Activité de programme : Administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

Priorité	Type	Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
		2006-2007	2007-2008	2008-2009
Fournir des données sur la rémunération	engagement antérieur	6 330	6 330	6 330
Gérer notre arriéré	engagement antérieur	-	-	-
Améliorer notre infrastructure	permanent	625	110	100
Continuer d'améliorer notre cadre de gestion	permanent	25	25	25



Plans et priorités

Cette section énonce, pour la période visée par la planification, des détails sur les activités particulières qui permettront de réaliser notre résultat stratégique. L'administration efficace du nouveau mandat qui nous est confié par la loi demeure notre priorité absolue, de même que l'obtention d'un rajustement permanent de notre budget de services votés pour appuyer nos nouvelles fonctions élargies.

Nous fournirons des données sur la rémunération

Le fait pour toutes les parties d'avoir un accès égal à des données crédibles, exactes et complètes sur la rémunération aux fins des processus de négociation collective et d'établissement de la rémunération se traduit par une amélioration des relations syndicales-patronales. Dans le cadre de notre nouveau mandat, nous avons la responsabilité d'offrir des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération qui consistent à colliger, analyser et publier des renseignements impartiaux, exacts et pertinents sur les taux de rémunération, la rémunération des employés, les conditions de travail, les avantages sociaux et autres données connexes ayant cours dans les secteurs public et privé. Ces résultats seront ensuite mis à la disposition des parties au processus de négociation collective et distribués à d'autres institutions publiques, au secteur privé et au grand public.

Des progrès importants ont été réalisés à cet égard au cours des 12 derniers mois, surtout dans le contexte d'une série de consultations officielles tenues avec les parties et les gouvernements provinciaux, de l'évaluation des méthodes actuelles et de l'examen des enquêtes récentes sur la rémunération. Ces activités ont permis de confirmer les défis liés à la détermination d'une méthode d'enquête qui répond aux attentes divergentes des parties. Nous projetons toujours de fournir des données, quoique fragmentaires, sur la rémunération en 2007, à temps pour la prochaine ronde de négociations collectives. À cette fin, nous devons arrêter notre choix sur une méthode de collecte de données et de rapport, négocier des accords de collaboration ou de partenariat avec les gouvernements provinciaux, continuer de doter les postes de la nouvelle section, conclure des marchés avec des fournisseurs et mettre en œuvre la technologie de gestion des données nécessaire. Nous continuerons de miser sur notre statut de tiers impartial et indépendant pour atteindre ces objectifs, de concert avec les parties. Nous nous appuierons également sur les conseils objectifs et indépendants du Comité consultatif, dont les membres, nommés en décembre 2005, représentent les intérêts des employeurs et des employés.

Nous gérerons l'arriéré de griefs et de plaintes

Le traitement rapide des affaires renvoyées à la CRTFP, conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, est essentiel au maintien de notre intégrité et de notre crédibilité ainsi qu'à la réalisation du mandat qui nous est confié par la loi. Les griefs renvoyés à l'arbitrage, qui résultent de différends découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales, de mesures



disciplinaires importantes, dont le licenciement, se classent au premier rang des affaires dont nous sommes saisis et représentent environ 80 % des demandes reçues chaque année. Comme il est indiqué dans notre Rapport sur le rendement de 2004-2005 :

- le nombre de nouveaux cas d'arbitrage de griefs reçus en 2004-2005 a augmenté de 3 % par rapport à l'exercice précédent et de 133 % par rapport à l'exercice 2002-2003;
- le nombre de dossiers en instance a augmenté de 35 % par rapport à l'exercice précédent;
- le nombre de dossiers reportés à l'exercice suivant a augmenté de 56 % (et de 200 % par rapport à l'exercice 2002-2003).

Ces augmentations, conjuguées à la difficulté des parties de faire face à un volume aussi élevé de dossiers, ont rendu difficile la tâche de régler le problème de l'arriéré de dossiers, en dépit des ressources internes supplémentaires qui ont été attribuées aux services du greffe et à la révision de certains processus.

Nous demeurons très déterminés à contenir notre charge de travail et envisageons divers moyens pour réduire l'arriéré. Nous projetons d'entreprendre une analyse en profondeur des dossiers accumulés pour cerner les points communs et élaborer des stratégies en conséquence. Nous entendons établir des objectifs de réduction de l'arriéré pour les prochaines années. En étroite collaboration avec les parties, nous apporterons des changements à nos processus pour ce qui touche le rôle d'audience et l'octroi de reports. Nous encouragerons les parties à prendre part à des réunions préparatoires et nous continuerons à faire la promotion des modes substitutifs de règlement des conflits tels que la médiation et l'arbitrage accéléré.

Nous améliorerons notre infrastructure

En mai 2004, le Secrétariat du Conseil du Trésor a adopté de nouvelles normes de sécurité en réponse à la nécessité accrue de protéger l'infrastructure et les données du gouvernement du Canada contre d'éventuelles menaces. Ces normes, qui établissent les principes directeurs de la sécurité de la technologie de l'information (TI), sont coordonnées et appliquées uniformément dans l'ensemble de l'administration fédérale. Nous avons élaboré un plan d'action en conformité avec les nombreuses exigences des normes en tenant compte de notre capacité interne à cet égard. Nous mettrons l'accent, au cours des 12 prochains mois, sur la planification de la continuité des activités, l'élaboration de la politique en matière de TI et la gestion du risque compte tenu des résultats de l'évaluation des menaces et des risques propres à nos programmes, services et systèmes. Nous dépendrons des initiatives et stratégies pangouvernementales pour satisfaire aux autres volets des normes.

Outre les employés et les parties, l'augmentation du nombre de dossiers et la complexité accrue de ceux-ci met aussi à rude épreuve le système de gestion des cas. Les limites de la technologie à la base de notre système actuel sont devenues encore



plus évidentes depuis que nous sommes tenus d'effectuer un suivi plus rigoureux des dossiers, de préparer des rapports plus complexes et de gérer les dossiers par voie électronique. La mise au point réussie d'un prototype en 2005-2006 sera suivie, au cours des 18 prochains mois, de la mise en œuvre progressive de divers modules d'un nouveau système de gestion des cas fondé sur la gestion électronique des dossiers, de la réception du document introductif à la distribution et à l'affichage de la décision dans notre site Web. Nous espérons que cette mise en application graduelle par module atténuera les répercussions sur les employés, permettra la formation de ceux-ci, donnera progressivement tous les résultats attendus et permettra de rajuster le tir en cours de route.

La documentation des processus internes essentiels demeure aussi une de nos priorités. Nous maintiendrons donc notre objectif de documenter et mettre à jour périodiquement les processus internes propres à notre organisme afin de faciliter la transition durant le renouvellement du personnel.

Nous continuerons d'améliorer le cadre de gestion

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2005 établit un nouveau mode de dotation des postes fondé sur les principes de la souplesse, de l'accès, de l'équité et de la transparence. Nous avons mis en place, à la CRTFP, le cadre de principes qui nous permet d'exercer nos nouveaux pouvoirs. Cependant, le nouveau régime de dotation va au-delà de la formulation de principes. Il nous oblige à modifier notre façon de penser, à intégrer la planification des ressources humaines à chacune de nos décisions organisationnelles et à chercher des moyens novateurs d'attirer, de former et de maintenir en poste le candidat compétent pour exécuter le travail. Nous entendons élaborer des plans de ressources humaines pour chacune de nos sections en nous appuyant sur le plan général. Nous projetons de définir les besoins opérationnels et organisationnels pour les trois prochains exercices et d'en tenir compte dans nos mesures de dotation. Nous évaluerons également les services qui se prêtent à des modes différents de prestation tels que des partenariats avec d'autres tribunaux indépendants pour la prestation de services généraux particuliers.

Il faut offrir aux employés l'occasion de parfaire constamment leurs connaissances afin de répondre aux nouveaux défis de leurs fonctions et, si tel est leur volonté, de rechercher des occasions d'avancement. Dans le cadre de notre Politique d'apprentissage qui sera mise en œuvre en 2006-2007, nous encouragerons et soutiendrons l'établissement de plans d'apprentissage pluriannuels pour chacun des employés. Nous continuerons également d'organiser des séances de formation internes sur des questions de gestion telles que la gestion des conflits, la supervision et la santé et sécurité au travail.

Nos valeurs se reflètent dans chacun des services que nous offrons. Tel qu'il est indiqué dans notre énoncé de mission, ces valeurs sont les suivantes :



- tous les clients, internes et externes, ont droit à un service respectueux, efficace, courtois et rapide;
- la CRTFP ne peut maintenir son intégrité totale que grâce à des services honnêtes offerts avec discrétion et impartialité;
- un effectif compétent, ouvert d'esprit et diversifié travaillant en équipe est fondamental pour le succès de l'organisation;
- à tous les niveaux, le personnel doit servir l'intérêt public, en faisant preuve de loyauté et en se consacrant au succès de l'organisation;
- les employés doivent être tenus responsables de leurs décisions et de leurs gestes.

En application du plan d'action établi en vertu du Cadre de responsabilisation de gestion, nous rédigerons un code de conduite intégré et complet à l'intention des employés en nous inspirant du cadre de valeurs et d'éthique en vigueur. Il existe déjà un code de conduite pour les commissaires.



SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Description de l'activité de programme

Nous administrons les régimes d'arbitrage de grief dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Les commissaires instruisent des griefs et des plaintes partout au Canada. Les cas d'arbitrage consistent en des griefs individuels, collectifs ou de principe découlant de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives ou de décisions arbitrales, ou encore en des griefs individuels résultant de mesures disciplinaires ayant une incidence financière, ou d'un licenciement. Nous sommes également appelés à nous pencher sur des griefs dont l'un des aspects est la discrimination en matière de droits de la personne, sauf s'il est question d'équité salariale.

Nous offrons de surcroît un éventail de services de médiation, en aidant les parties à :

- négocier et à renouveler les conventions collectives, par la conciliation et l'arbitrage;
- régler les problèmes découlant de l'application des conventions collectives;
- concilier leurs efforts pour régler les griefs et les plaintes, et éviter ainsi la tenue d'une audience.

Nous offrons déjà, à l'échelle nationale, une séance de formation interactive de deux jours et demi en négociation raisonnée et en médiation, axée principalement sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. La demande à cet égard étant élevée et en ayant retenu une approche syndicale-patronale conjointe, ce programme de formation constitue une activité unique et d'importance capitale pour nos clients.

Nous consacrons actuellement nos énergies à mettre sur pied un service d'analyse et de recherche en matière de rémunération qui fournira des données aux fins du processus de la négociation collective et qui sera mis à la disposition d'autres institutions publiques et du secteur privé.

Nous traitons d'autres genres de dossiers, tels que les demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, de substitution de syndicat, les plaintes de pratique déloyale de travail, la détermination de postes de direction ou de confiance, les accords sur les services essentiels, la détermination des droits du successeur, les mesures d'application des obligations des associations patronales et syndicales et les plaintes de



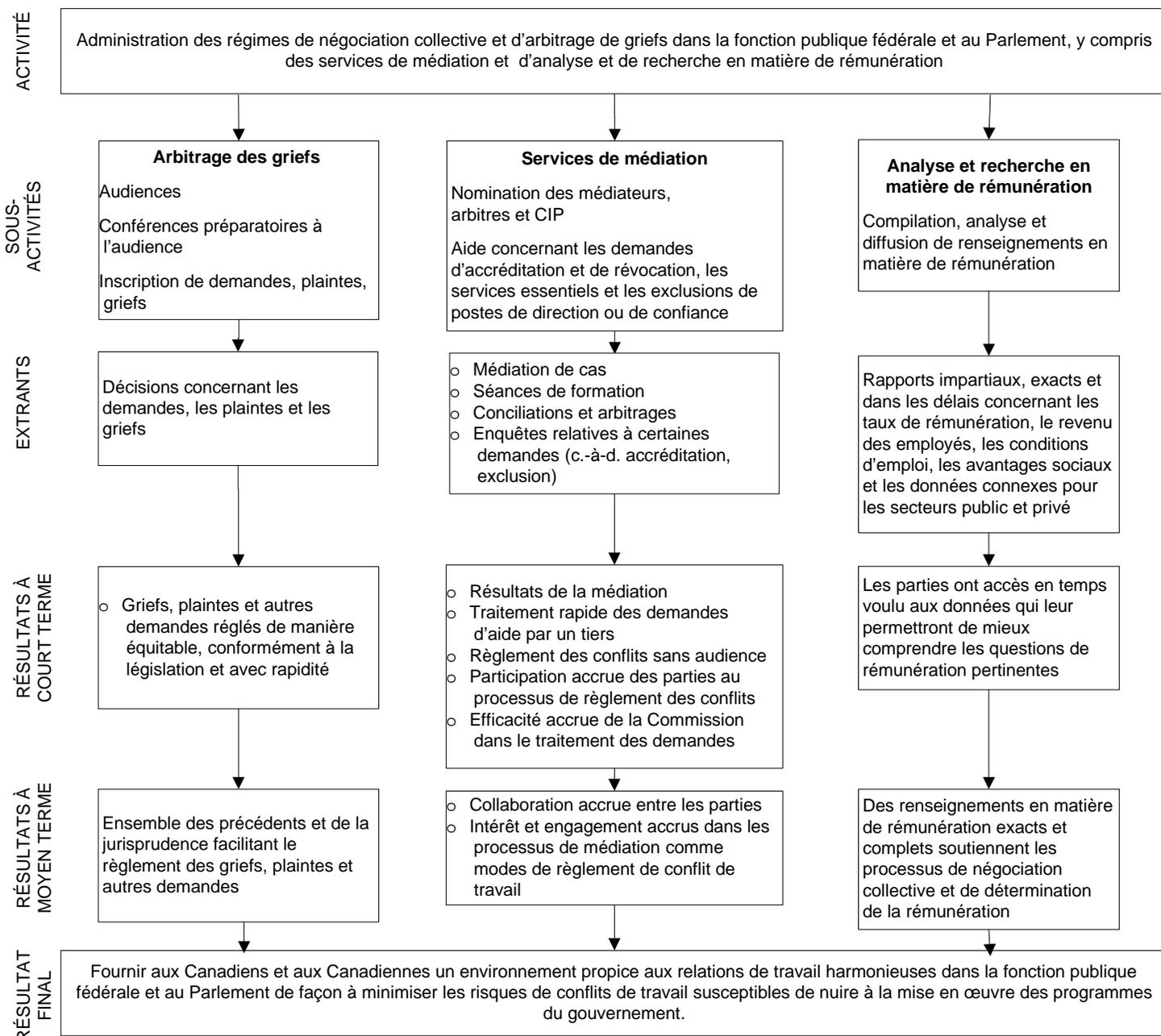
représailles résultant du fait que des fonctionnaires ont exercé leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Nous offrons aussi des services de soutien matériel et administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant, composé de représentants des employeurs et des employés et chargé de régler des questions pangouvernementales qui ne se prêtent pas à la négociation unité par unité. Nous ne participons pas directement à l'administration et aux activités du Conseil national mixte.

Enfin, en vertu d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, nous administrons les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsque nous nous acquittons de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, nous agissons en qualité respectivement de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Le tableau suivant illustre les rapports entre notre activité et nos sous-activités et les résultats attendus pour les Canadiens et les Canadiennes :





Mesure du rendement

Nous élaborons présentement un cadre de mesure du rendement qui, lors de sa mise en oeuvre, sera mieux adapté à nos réalités et à celles de notre clientèle. Par exemple, nous indiquons plus tôt dans ce rapport que le traitement rapide des affaires qui nous sont renvoyées a toujours été et demeure une priorité. Toutefois, l'augmentation du volume et de la complexité des cas, conjuguées à la difficulté des parties de faire face à ces augmentations, exigent que l'on ré-évalue nos normes de rendement pour les rendre plus réalistes et réalisables pour tous. Nous voulons également produire un plus grand nombre de renseignements sur notre rendement, et ce plus fréquemment, non seulement pour être en mesure de faire rapport, mais surtout pour appuyer la prise de décision.

La satisfaction de notre clientèle, des procédures qui visent le traitement rapide des cas, la qualité de nos décisions et le succès de nos services de médiation continueront de faire partie des indicateurs utilisés pour mesurer notre rendement. Nous introduirons également des indicateurs à l'égard des données en matière de rémunération que nous colligerons, analyserons et publierons, sur la qualité et la disponibilité de nos services et de notre information en ligne, et sur notre rendement vis-à-vis les attentes du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Finalement, nous élaborerons et mettrons en oeuvre des indicateurs de rendement se rapportant à notre milieu de travail et à notre effectif.

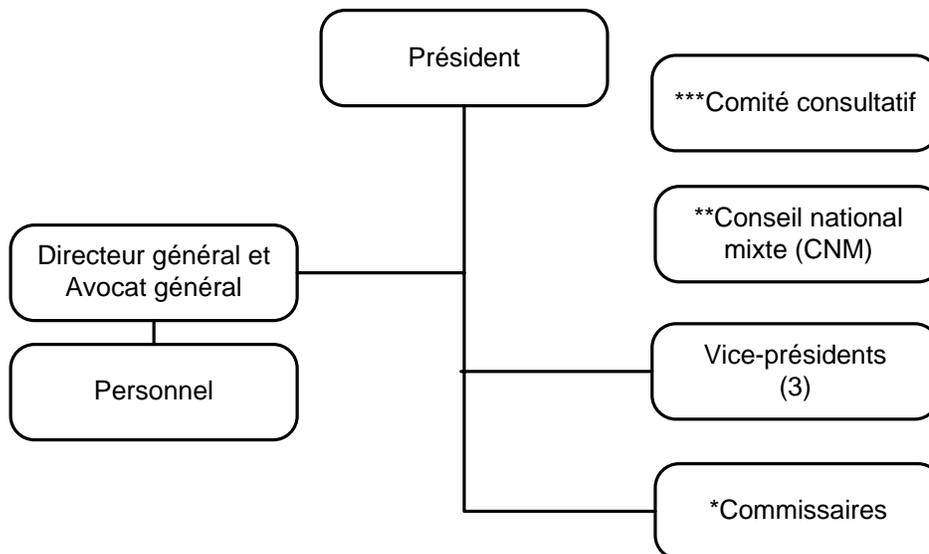
Les données utilisées aux fins de la mesure du rendement sont tirées notamment de notre système de gestion des cas, dans lequel sont consignées des données sur tous les genres de cas reçus et sur leur progression dans le système, de l'information sur les décisions faisant l'objet d'un contrôle judiciaire, des résultats du sondage sur la satisfaction de la clientèle triannuel qui utilise les mêmes questions afin qu'il soit possible de suivre les réponses au fil des années et d'autres consultations officielles ou non auprès de la clientèle pour connaître périodiquement son point de vue.



SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements sur l'organisation

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 CRTFP ne participe pas aux activités du Conseil national mixte.
- *** Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé de conseiller le président sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

La CRTFP rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire du 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 notre rapport annuel 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 aux fins des nominations à la CRTFP.



Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2005-2006 ¹	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009
Administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération.	10 570	17 924	6 618 ²	6 618 ²
Total du Budget principal des dépenses	10 570	17 924	6 618	6 618
<i>Rajustements :</i>				
Rajustement pour faire le rapprochement avec l'estimation la plus juste des prévisions des dépenses	(700)	-	-	-
<i>Total des rajustements</i>	<i>(700)</i>	-	-	-
Total des dépenses prévues	9 870	17 924	6 618	6 618
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	2 256	2 267	2 246	2 249
Coût net du programme	12 126	20 191	8 864	8 867
Équivalents temps plein	77	90 ³	93 ³	93 ³

¹ Tient compte de la prévision la plus juste du total des dépenses nettes prévues jusqu'à la fin de l'exercice.

² N'inclut pas le financement que la CRTFP demandera aux fins de s'acquitter de son mandat.

³ Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés ou seront dotés pour une période indéterminée pour concevoir et mettre en œuvre le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels le financement n'a pas encore été garanti (*LMFP*), et inclut les nouveaux postes pour pallier la charge de travail.

La baisse de 11 306 000 \$ entre les dépenses prévues pour 2006-2007 et les dépenses prévues pour 2007-2008 et 2008-2009 est attribuable aux éléments suivants :

- 5 700 000 \$: financement temporaire reçu aux fins des priorités touchant la *LMFP* et de la hausse des coûts de la CRTFP liés à l'élargissement de son mandat (prendra fin en mars 2007);
- 5 165 000 \$: financement temporaire reçu aux fins des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (prendra fin en mars 2007);
- 442 000 \$: financement temporaire reçu pour le Conseil national mixte (CNM) aux fins de pallier la charge de travail (prendra fin en mars 2007).



Ainsi qu'il est indiqué précédemment, la CRTFP demandera des fonds supplémentaires aux fins de couvrir les coûts liés aux priorités touchant la LMFP et l'élargissement de son mandat, qui consiste notamment à mener des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération, et aux fins de pallier la charge de travail du CNM.



Tableau 2 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

(en milliers de dollars)			
Poste voté et législatif	Commission des relations de travail dans la fonction publique	Budget principal actuel 2006-2007	Budget précédent 2005-2006
100	Dépenses du Programme	17 073	9 269
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	851	1 301
	Total des postes votés et législatifs	17 924	10 570

Note: Les postes votés et législatifs reflètent le financement approuvé de la CRTFP. Un ajustement en cours d'année au poste législatif afin de mieux refléter la hausse réelle des coûts salariaux de la CRTFP réduira la variance d'année en année.

Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)	2006-2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1 871
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	336
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice du Canada	60
2006-2007 Services reçus à titre gracieux	2 267



APPENDICE A : 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.C. 2003, ch. 22, art. 2
- *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, DORS/2005-79
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005)
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985) (2^e supp.), ch. 33, TR/2005-24
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140 (modifié DORS/2005-80)
- Certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation (Yukon)*, L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée en 2004, ch. 8)
- *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, ch. 185 (modifiée en 2004, ch. 8)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, O.C. 1970/226



Comment communiquer avec nous

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Édifice 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
Opérations du greffe et Politique :	Télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

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

