

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

**Pour la période se terminant le
31 mars 2006**

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

Table des matières

SECTION I : APERÇU.....	1
Message du président intérimaire.....	1
Déclaration de la direction	2
Architecture des activités des programmes (AAP)	3
Renseignements sommaires	4
SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	15
Résultat stratégique.....	15
Activité de programme	15
Résultats.....	16
SECTION III : INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE	25
Information sur l'organisation	25
Tableaux financiers	26
Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles.....	26
Tableau 2: Postes votés et législatifs.....	27
Tableau 3: Services reçus à titre gracieux.....	27
Tableau 4: Politiques en matière de voyages	28
États financiers	29
État des résultats	30
État de la situation financière.....	31
État de l'avoir du Canada.....	32
État des flux de trésorerie	32
Notes complémentaires aux états financiers	33
ANNEXE A : SERVICES D'ARBITRAGE	39
ANNEXE B : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS	41
ANNEXE C : CAS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE.....	43
ANNEXE D : AUTRES RENSEIGNEMENTS.....	45
Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	45
Pour obtenir des renseignements supplémentaires.....	46

SECTION I : APERÇU

Message du président intérimaire

Je suis heureux de présenter le Rapport ministériel sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui a été créée le 1^{er} avril 2005 avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, pour remplacer l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique.

En 2005-2006, nous avons concentré nos efforts sur l'introduction et l'administration des nouveaux cadres législatif et réglementaire tout en continuant à traiter sous un régime différent les cas qui nous avaient été soumis sous l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, ainsi qu'à composer avec une augmentation continue du nombre et un accroissement constant de la complexité des griefs qui nous sont renvoyés pour l'arbitrage de griefs.

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, nous sommes désormais responsables de la prestation de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) à l'appui des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique du Canada. En 2005-2006, nous nous sommes concentrés sur la mise en place du noyau des SARR et sur le développement de notre capacité d'enquête et de recherche, de même que sur les consultations avec les parties quant à leurs besoins d'information ainsi que sur la recherche de possibilités de partenariat avec les gouvernements provinciaux, afin d'éviter la duplication. En décembre 2005, nous avons accueilli la création d'un comité consultatif indépendant sur l'analyse et la recherche en matière de rémunération chargé de nous aider à définir les priorités et les besoins à court et à long terme d'information sur la rémunération.

Enfin, nous avons poursuivi notre programme de gestion moderne en élaborant et mettant en œuvre de nouvelles politiques, de nouveaux processus et de nouvelles technologies axés sur une saine gestion des ressources et sur l'amélioration de la prestation du service.

Je tiens à exprimer mes remerciements sincères à la direction et aux employés de la Commission pour l'appui, le dévouement et le professionnalisme dont ils ont toujours fait preuve.

À mon avis, le présent rapport vous fournira les renseignements dont vous avez besoin pour évaluer notre rendement.

Ian Mackenzie
président intérimaire
Commission des relations de travail dans la
fonction publique

Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2005-2006 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada:

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'Architecture des activités de programme approuvée de la Commission des relations de travail dans la fonction publique figurant dans la Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR);
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Ian Mackenzie
président intérimaire
Commission des relations de travail dans la
fonction publique

Architecture des activités des programmes (AAP)

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission est chargée d'un mandat élargi à trois grands volets, à savoir l'arbitrage de griefs, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

L'Architecture des activités des programmes (AAP) de la nouvelle Commission a été approuvée par le Conseil du Trésor en 2005-2006; elle s'inspire de celle de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, avec l'ajout de la nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération. L'activité de programme de la CRTFP se lit donc comme il suit : administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris des services de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Renseignements sommaires

Mandat

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé par des lois (la nouvelle *LRTFP* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP¹)*) d'offrir des services d'arbitrage de griefs et de médiation ainsi que des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Avantages aux Canadiennes et aux Canadiens – La Commission sert les Canadiennes et les Canadiens en encourageant et en favorisant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Des relations patronales-syndicales fructueuses sont une des bases d'une saine gestion des ressources humaines et contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes gouvernementaux. La collaboration des parties grâce à des communications et un dialogue soutenus accroît la capacité de la fonction publique de bien servir et protéger l'intérêt public.

Services d'arbitrage de griefs : Les commissaires à temps plein et à temps partiel instruisent des griefs et des plaintes dans tout le Canada. Les cas d'arbitrage de griefs sont des griefs individuels, collectifs ou de principe découlant de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives ou de décisions arbitrales, ou encore des griefs individuels contestant des mesures disciplinaires ayant une incidence financière ou un licenciement. Le mandat de la Commission comprend désormais aussi l'instruction de griefs soulevant des aspects de discrimination contre les droits de la personne, sauf les cas d'équité salariale.

La Commission instruit aussi des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, de substitution de syndicats, des plaintes de pratiques déloyales de travail, des demandes d'identification des postes de gestion ou de confiance, des ententes sur les services essentiels, des demandes de détermination des droits du successeur, des demandes visant à faire respecter les obligations des employeurs et des organisations syndicales, ainsi que des plaintes contestant les représailles que des fonctionnaires auraient subies pour s'être prévalus de leurs droits en matière de santé et sécurité au travail en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*.

Services de médiation : La Commission offre aussi toute une gamme de services de médiation consistant à :

¹ La *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* dispose que sa Partie I (Relations de travail) doit être administrée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Le rendement des activités sous le régime de la *LRTP* est déclaré dans le rapport annuel de la *LRTP*.

- aider les parties, par la conciliation et l'arbitrage de différends, à renouveler et négocier de nouvelles conventions collectives;
- aider les parties à régler les problèmes d'application des conventions collectives;
- aider les parties à coopérer pour régler les griefs et les plaintes, en évitant de devoir tenir une audience d'arbitrage formelle.

La Commission offre dans tout le Canada des séances de formation interactive de deux jours et demi sur les négociations raisonnées et sur la médiation. Cette formation est essentiellement axée sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Comme elle est en grande demande et que la Commission a opté pour une approche syndicale-patronale conjointe, c'est une activité unique d'importance capitale pour ses clients.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération : La promulgation de la nouvelle *LRTFP* a investi la Commission d'une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération consistant à recueillir, compiler, analyser et diffuser des renseignements impartiaux, exacts et actuels sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux comparatifs dans le secteur public et dans le secteur privé. Ces renseignements, qui seront recueillis grâce à des enquêtes faisant appel à des méthodes judicieuses, seront distribués au plus de 50 parties au processus de négociation collective de la fonction publique fédérale (les employeurs et les agents négociateurs), de même qu'à d'autres institutions du secteur public, à des organisations du secteur privé et au grand public.

Autres services : La Commission est tenue par la loi (la nouvelle *LRTFP*) de fournir les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés chargé de trancher les questions d'intérêt pangouvernemental qui ne se prêtent pas à une négociation ponctuelle par unité de négociation. Comme le CNM n'a aucun statut reconnu par une loi, il est logé à la Commission, en raison du statut indépendant et neutre qu'elle a. La Commission ne joue toutefois aucun rôle direct dans les activités du CNM.

En outre, en vertu d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs établis en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit en qualité soit de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon, soit de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Enfin, la Commission a négocié en 2005-2006 un protocole d'entente de trois ans avec le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP), un nouveau tribunal indépendant établi avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

(LEFP), selon lequel elle fournit à celui-ci des services intégrés d'informatique, de finances, de rémunération et de bibliothèque.

Ressources

Ressources financières (milliers de \$)

Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
10 560 \$	10 268 \$	9 549 \$

Ressources humaines

Prévues	Réelles	Écart
94	79	15

L'écart entre les équivalents temps plein réels et prévus (ETP) est attribuable en grande partie au retard dans la dotation des postes de la nouvelle unité des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Contexte

La nouvelle *LRTFP* a été proclamée en vigueur le 1^{er} avril 2005; elle s'inscrit dans le cadre d'une réforme de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale introduite grâce à diverses mesures au cours des dernières années. Elle est conçue expressément pour favoriser une collaboration accrue dans le domaine des relations de travail et rendre l'atmosphère des lieux de travail de la fonction publique plus saine et plus productive. Elle reconnaît que la relation entre les parties syndicale et patronale bénéficie grandement d'un dialogue plus ouvert et d'une minimisation des affrontements.

Voici un aperçu des principaux changements résultant de la mise en œuvre de la nouvelle *LRTFP*.

- Elle établit un régime de pratiques de travail déloyales plus complet, en créant aussi des mécanismes exhaustifs de présentation et d'arbitrage de griefs.
- Chaque ministère et organisme doit établir un comité consultatif syndical-patronal, en collaboration avec les agents négociateurs.
- La nouvelle *LRTFP* prévoit l'élaboration conjointe des améliorations du milieu de travail, dans le cadre d'un processus où des représentants de l'employeur et des employés coopèrent pour régler les problèmes du milieu de travail.
- Chaque ministère et organisme doit établir un système informel de gestion des conflits, en collaboration avec les agents négociateurs.

- Les parties doivent négocier et conclure des ententes sur les services essentiels pour protéger le public et assurer sa sécurité en cas de grève.
- Quand ils instruisent des griefs, les arbitres de griefs peuvent tenir compte des aspects liés à de la discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce qui n'était pas possible sous le régime de l'ancienne loi.
- L'interprétation de l'application d'une convention collective peut être l'élément fondamental d'un grief de principe présenté par l'employeur ou par l'agent négociateur, ou encore d'un grief collectif présenté par l'agent négociateur.
- La nouvelle loi exige la tenue d'un scrutin secret dans les 60 jours précédant une grève.

La nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique a été créée le 1^{er} avril 2005 avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*. Elle succède à l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et est investie d'un mandat élargi, comprenant désormais la prestation de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, des services accrus de médiation et de règlement des conflits, une fonction d'arbitrage de griefs élargie et des processus de négociation collective renouvelés.

Les affaires dont l'ancienne CRTFP avait été saisie continuent d'être traitées par la nouvelle Commission sans que les parties n'aient besoin de les lui présenter de nouveau. Le personnel de la Commission doit donc gérer deux régimes législatifs, puisque la majorité des cas au greffe continuent d'être assujetties à l'ancienne Loi, ce qui accroît leur complexité. Les règles de transition vont vraisemblablement devoir être maintenues un certain temps en raison des nombreuses étapes des procédures ministérielles de règlement des griefs.

L'exécution du mandat de la Commission est d'autant plus complexe qu'elle doit aussi organiser des conférences préparatoires, en plus de composer avec plus de restrictions que jamais des possibilités de déposer des plaintes de relations de travail, l'introduction de multiples types de griefs (individuels, collectifs et de principe, chacun avec ses propres exigences de rapport), l'ajout de la Commission canadienne des droits de la personne aux organismes autorisés à lui soumettre des observations et celui de nouvelles exigences applicables aux ordonnances d'exclusion des postes de gestion ou de confiance.

À mesure que d'autres groupes se syndicalisent sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, la compétence de la Commission va continuer à s'accroître, ce qui pourrait aboutir au dépôt de plus de griefs encore.

La Commission tente de résorber l'arriéré du traitement des cas d'arbitrage de griefs. Les dossiers de griefs, qui résultent de conflits quant à l'application ou l'interprétation des conventions collectives ou de décisions arbitrales, de l'imposition de lourdes sanctions disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire, ainsi que du licenciement ou de la rétrogradation en raison d'un rendement

insatisfaisant, constituent le plus grand nombre d'affaires dont la Commission est saisie. En 2005-2006, elle a reçu 1 439 nouveaux griefs en plus d'en reporter 3 591 des années précédentes. La charge de travail est fonction de divers facteurs comme le nombre global de griefs présentés par des fonctionnaires, le nombre et l'état des négociations de conventions collectives en cours, de même que les questions liées à la définition des unités de négociation résultant de changements de la structure de gouvernance de la fonction publique. Le traitement expéditif des affaires renvoyées à la Commission conformément aux règles de justice naturelle et d'équité est fondamental pour le maintien de son intégrité et de sa crédibilité ainsi que pour l'exécution de son mandat législatif. Au cours du prochain exercice, la Commission va demander un rajustement permanent de ses niveaux de référence afin d'accroître le nombre des ressources permanentes qu'elle consacre à cette fonction cruciale.

En même temps que la Commission a vu augmenter le nombre des cas dont elle est saisie, de nombreux groupes d'employeurs et d'agents négociateurs ont subi des réductions ou des compressions de leurs ressources, ce qui a entraîné un nombre sans précédent de demandes de report par l'une ou l'autre des parties, voire par les deux à la fois, avec plus de demandes de ce genre que jamais accueillies par la Commission.

Comme nous l'avons dit, la Commission est en train d'établir une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Elle a tenu des consultations avec plus de la moitié des près de 50 employeurs et agents négociateurs de la fonction publique fédérale pour les informer de son nouveau mandat d'analyse et de recherche en matière de rémunération et pour parler avec eux de leurs besoins particuliers d'information à cet égard. Ces consultations ont confirmé que les parties font bon accueil à l'établissement — depuis longtemps attendu — d'une fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération conçue pour les aider à s'attaquer à la table de négociation aux questions liées aux traitements et aux avantages sociaux, grâce à des renseignements sur la rémunération fiables obtenus en temps opportun. Elles ont aussi confirmé que les parties ont des priorités, des besoins et des objectifs différents en matière de rémunération, et que leurs opinions sur les aspects méthodologiques clés diffèrent. La prochaine grande ronde de négociations collectives dans la fonction publique va commencer en 2007-2008. À court terme, l'objectif consiste à pouvoir fournir aux parties dès 2007 des données tirées des enquêtes et de la recherche. Pour y arriver, la Commission va devoir faciliter les discussions entre les parties intéressées pour assurer la pertinence des données, en plus de choisir une méthode de collecte de données et de rapport. Un comité consultatif sur l'analyse et la recherche en matière de rémunération a été créé en décembre 2005; c'est un organisme indépendant qui doit fournir au président de la Commission des avis et des conseils objectifs et indépendants, avec des recommandations sur les questions d'analyse et de recherche stratégiques en matière de rémunération, y compris les méthodes à employer.

Sommaire du rendement en fonction du résultat stratégique et des priorités

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, de façon à réduire les risques de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes gouvernementaux.

PRIORITÉ : Administrer le cadre de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*

Type : Nouveau

Dépenses prévues : 9 337 000 \$

Dépenses réelles : 9 118 031 \$

Situation

La nouvelle *LRTFP* et le nouveau Règlement de la Commission, qui reflète les nouvelles dispositions de la *Loi*, sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2005.

La Commission s'est aussi chargée de traiter les affaires dont l'ancienne CRTFP était saisie, ce qui a obligé ses employés à gérer deux régimes législatifs.

En 2005-2006, la Commission a reçu 1 736 nouveaux cas; elle en a reporté 3 946 des années précédentes et elle a rendu 182 décisions ou ordonnances sur ces cas.

En outre, la Commission a offert des services de médiation dans 433 cas de griefs et de plaintes. Les parties ont réussi à régler 90 % de ces cas (388) avec l'aide de ses médiateurs.

La Commission a aussi aidé les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de conciliation (dans 13 cas) et d'arbitrage des différends (dans 10 cas). En 2005-2006, il n'y a pas eu de demande de formation de commissions de l'intérêt public.

En 2005-2006, la Commission a offert à l'échelle nationale 21 séances de formation de deux jours et demi sur les négociations raisonnées et sur la médiation axées particulièrement sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Les participants sont des représentants des syndicats et de la direction.

Le nouveau Règlement a été publié dans la *Gazette du Canada*, affiché sur le site Internet de la Commission et distribué à un vaste auditoire de représentants des employeurs et des agents négociateurs, dès son entrée en vigueur.

Peu de temps après, la Commission a produit et distribué des fiches d'information, des guides et des notes de pratique concernant son nouveau mandat et ses nouveaux services et processus.

Elle a aussi offert constamment de la formation sur le tas aussi bien à l'interne qu'à ses clients afin d'assurer un passage sans heurts aux nouveaux cadres législatif et réglementaire.

Enfin, elle a amorcé la phase de développement de son nouveau système de gestion des cas, qui sera basé sur la gestion électronique des cas.

PRIORITÉ : Établir la fonction des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

Type : Nouveau

Dépenses prévues : 1 158 000 \$

Dépenses réelles : 331 215 \$

Situation

En 2005-2006, la Commission s'est concentrée sur la mise en place du noyau de ses Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR), qui se sont employés à jeter les bases de leur capacité d'enquête et de recherche, notamment en élaborant le cadre dont ils entendent se servir pour leurs activités d'enquête. La Commission a aussi organisé des rencontres avec les autorités provinciales afin d'obtenir leur collaboration pour ses activités d'enquête sur la rémunération, dans l'espoir d'éviter la duplication.

En décembre 2005, la ministre désignée pour représenter la Commission — la Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine — a créé un comité consultatif indépendant sur l'analyse et la recherche en matière de rémunération, comme la nouvelle *LRTFP* le prévoyait. Ce comité consultatif a pour rôle d'aider la Commission à définir les priorités et les besoins à court et à long terme d'information sur la rémunération.

Les dépenses prévues reposaient en grande partie sur l'hypothèse que le projet pilote institué par le Secrétariat du Conseil du Trésor et les agents négociateurs, par le truchement du Conseil national mixte, prendrait l'envergure d'une enquête nationale s'échelonnant sur deux exercices. Compte tenu des résultats et des recommandations présentés dans le rapport final des parties, ces dernières ont convenu qu'il était nécessaire d'examiner un certain nombre de questions méthodologiques en vue d'apporter les correctifs voulus avant de passer à l'étape de la mise en œuvre.

De plus, un certain nombre de facteurs, dont la constitution tardive du comité consultatif, l'admission que la Commission doit consulter les parties sur leurs besoins en matière de données sur la rémunération avant d'aller de l'avant avec des projets de recherche, ce à quoi il faut ajouter la difficulté de gérer les attentes d'une cinquantaine de parties ayant des priorités, des besoins et des objectifs différents et d'harmoniser des avis divergents sur des questions méthodologiques essentielles telles que les outils et les critères d'évaluation, l'échantillonnage et les professions visées font que ce n'est qu'au

début de 2007 que la Commission pourra vraisemblablement entreprendre ses premières activités d'enquête.

PRIORITÉ : S'attaquer aux problèmes des pressions résultant de la charge de travail de l'arbitrage de griefs

Type : Déjà prévu

Dépenses prévues : 0 \$

Dépenses réelles : 0 \$

Situation

Le traitement expéditif des affaires renvoyées à la Commission conformément aux règles de justice naturelle et d'équité est fondamental pour le maintien de son intégrité et de sa crédibilité ainsi que pour l'exécution de son mandat législatif. Depuis 2003-2004, la Commission déclare dans son Rapport ministériel sur le rendement d'importantes augmentations du nombre de griefs qui lui sont renvoyés pour arbitrage de griefs.

Et sa charge de travail continue d'augmenter :

- en 2005-2006, le nombre de dossiers d'arbitrage de griefs ouverts a augmenté de 18 % par rapport à l'année précédente et de 62 % par rapport à 2003-2004;
- en 2005-2006 aussi, le nombre de cas reportés à l'exercice suivant a augmenté de 11 % (et de 73 % par rapport à 2003-2004).

Ces augmentations ont causé un arriéré sans précédent du traitement des cas. Bien que la Commission ait réussi au cours des deux derniers exercices à obtenir des fonds supplémentaires pour redresser la situation, ses possibilités d'agir ont été limitées en raison de la nature temporaire du financement obtenu. L'augmentation de la charge de travail nécessite la dotation d'autres postes pour une période indéterminée, ce qui ne sera possible qu'avec un financement permanent. La Commission va donc présenter en 2006-2007 une demande de rajustement permanent de ses niveaux de référence pour résoudre le problème du financement de sa fonction d'arbitrage de griefs.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la Commission a saisi l'occasion de réévaluer ses processus, y compris l'établissement du rôle des affaires qui doivent faire l'objet d'une audience et les demandes de report. Elle a aussi continué à promouvoir d'autres modes de règlement des différends pour maximiser l'efficacité d'utilisation de ses ressources. Elle a tenu des consultations avec les parties en vue d'arriver à une entente sur une approche qui mènerait à la réduction du nombre de demandes de report et, chose plus importante encore, à un traitement plus expéditif des affaires.

PRIORITÉ : Poursuivre les initiatives en vue de l'établissement d'un cadre de gestion plus moderne

Type : Nouveau

Dépenses prévues : 75 000 \$

Dépenses réelles : 100 000 \$

Situation

La Commission a réalisé des progrès dans la mise en œuvre de son cadre de gestion moderne visant à assurer une vision partagée ainsi qu'une compréhension de ses résultats attendus.

Elle a conçu et mis en place pour sa nouvelle mission un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats précisant les résultats attendus, la structure de gouvernance, le profil de risque et les mesures de mitigation du risque ainsi que son plan de mesure du rendement. Ce cadre est mis à jour à mesure qu'elle progresse vers la réalisation de son nouveau mandat.

La Commission a conçu son plan stratégique 2006-2007 en se basant sur les éléments du Cadre de gestion et de responsabilisation privilégiant l'élaboration, la mise en œuvre et la mesure de bonnes pratiques de gestion. Dans les réunions mensuelles des membres de la Commission ainsi que dans celles de son Comité exécutif, elle discute des résultats obtenus en vue de se conformer aux priorités législatives et de gestion.

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, conçue pour moderniser la dotation dans la fonction publique tout en préservant les principes fondamentaux du mérite et de l'excellence, est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. La Commission a conçu et mis en œuvre un nouveau cadre de nomination composé de nouvelles politiques et lignes directrices, un cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) ainsi qu'un mécanisme de formation des cadres supérieurs qui ont mené à une délégation plus poussée des pouvoirs de nomination.

La mise en œuvre d'un plan pluriannuel de technologie de l'information a mené pour sa part à l'établissement d'une infrastructure plus moderne et mieux protégée, à une meilleure intégration de l'information de la Commission et à une normalisation de ses produits.

Comme il a déjà été mentionné, le travail d'élaboration d'un nouveau système de gestion des cas a commencé. Le nouveau système sera basé sur la gestion électronique des cas, par une lecture automatique des renseignements sur les cas dès la saisie initiale (par exemple, la réception d'un grief) jusqu'à la distribution de la décision et à son affichage sur le site Internet de la Commission.

La Commission a commandé deux vérifications internes indépendantes réalisées au cours de l'exercice. L'objectif de la première consistait à évaluer la sécurité et la protection de l'accès par Internet à la Commission, et la seconde, à déterminer dans

quelle mesure elle sait gérer les renseignements personnels qu'elle recueille et conserve. Les résultats des deux vérifications sont disponibles sur le site Internet de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

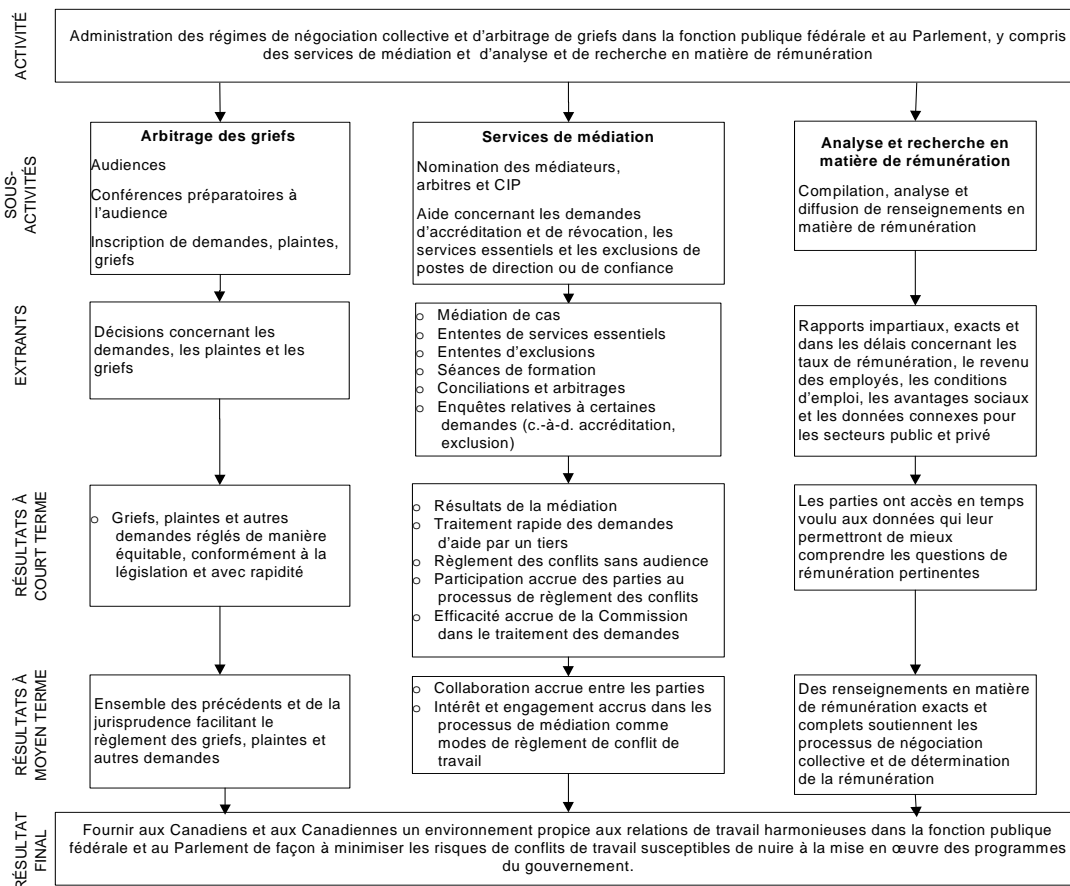
SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique

Le résultat stratégique de la Commission est le maintien de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Activité de programme

L'activité de programme de la Commission est l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs, y compris la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération. Le tableau suivant illustre les liens entre l'activité et les sous-activités de la Commission, d'une part, et leurs résultats attendus pour les Canadiennes et Canadiens, d'autre part.



Résultats

Cette section renferme des renseignements détaillés sur les services et les résultats obtenus en vue de la réalisation du triple mandat de la Commission.

Services d'arbitrage

La charge de travail des services d'arbitrage de la Commission est essentiellement répartie en trois catégories, celles des griefs, des plaintes et des autres demandes en matière de relations de travail. L'Annexe A contient de l'information statistique sur les cas d'arbitrage dont la Commission est saisie.

La Commission a rendu 182 décisions ou ordonnances sur ses cas d'arbitrage de griefs (73), de détermination de postes de gestion ou de confiance (66), de plaintes de pratiques déloyales de travail (19), de désignation des services essentiels (8), de plaintes fondées sur le *Code canadien du travail* (3), de demande d'accréditation (3), de demande de réexamen de ses décisions (3), de demande de prolongation du délai de présentation (2), de détermination des droits du successeur (2) et d'autres décisions ou ordonnances, y compris le dépôt d'ordonnances de la Commission (3).

Un des principaux indicateurs de la qualité des décisions rendues par la Commission est leur degré d'acceptation par les parties ainsi que le nombre de celles qui sont infirmées à l'issue d'un contrôle judiciaire. L'Annexe B est une synthèse des contrôles judiciaires des décisions de la Commission au cours des cinq derniers exercices, sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, de l'ancienne *LRTFP* et de la *LRTP*. Comme on le voit dans ce tableau, environ 10 % des décisions de la Commission sont renvoyées à la Cour fédérale pour contrôle judiciaire, et la Cour a accueilli 13 % de ces demandes, soit moins de 2 % de toutes les décisions rendues par la Commission au cours de cette période.

Les décisions de la Commission sont affichées sur son site Internet, à <http://www.pslrb-crtfp.gc.ca> et disponibles aussi grâce à QuickLaw (QL), une base de données juridiques électronique, de même qu'à d'autres éditeurs comme CanLII, Carswell, Canada Law Book, Qualisult et Lancaster House.

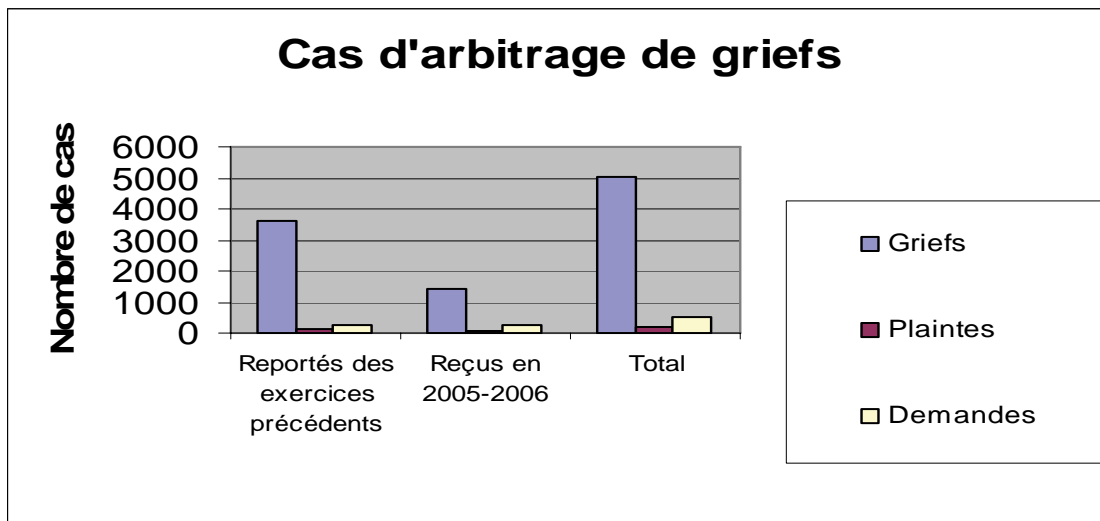
Arbitrage de griefs

L'arbitrage de griefs s'entend de toutes les décisions rendues par la Commission ou par les commissaires (à temps plein et à temps partiel) agissant à titre d'arbitres de griefs. Les arbitres de griefs tiennent des audiences d'arbitrage dans tout le Canada, généralement dans les grandes régions métropolitaines les plus proches du lieu de travail des fonctionnaires s'estimant lésés. Ces affaires sont des griefs individuels, des griefs collectifs ou des griefs de principe. Les griefs individuels se rapportent à l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore toute autre décision influant sur les conditions d'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé, comme l'imposition de sanctions disciplinaires, une rétrogradation, le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire. La nouvelle *LRTFP* permet aux fonctionnaires de déposer des griefs pour contester une décision de déploiement, mais ces griefs ne

peuvent toutefois être renvoyés à l'arbitrage que s'ils contestent un déploiement sans le consentement de l'intéressé, quand celui-ci s'impose. Un grief collectif peut être présenté quand au moins deux fonctionnaires d'un même ministère ou organisme estiment être également lésés par l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Un grief de principe conteste l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

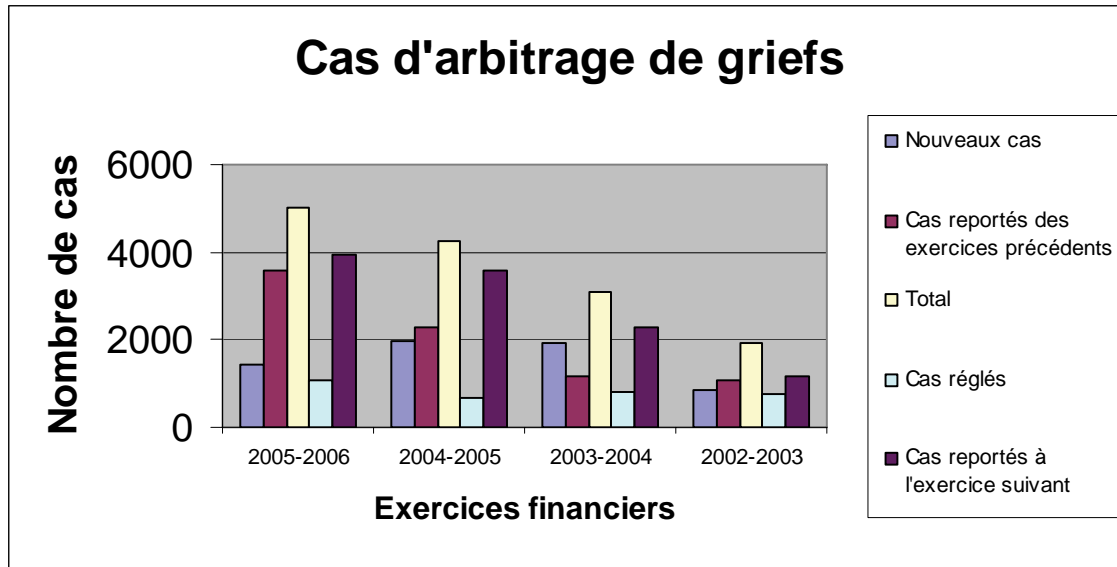
La nouvelle *LRTFP* autorise les fonctionnaires à déposer des griefs portant sur des questions relevant de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf en ce qui concerne l'équité salariale, et ils peuvent obtenir un dédommagement financier prévu par cette loi. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a le droit d'être informée de ces griefs, et elle a compétence pour soumettre des observations à l'arbitre. En 2005-2006, la CCDP a été informée de 12 cas de ce genre. Aucun d'entre eux n'avait encore été entendu au 31 mars 2006.

Les griefs constituent le plus grand nombre d'affaires dont la Commission est saisie, puisqu'ils représentent 83 % des demandes reçues en 2005-2006.



Le traitement expéditif des affaires renvoyées à la Commission conformément aux règles de justice naturelle et d'équité est fondamental pour le maintien de son intégrité et de sa crédibilité et pour l'exécution de son mandat législatif.

La Commission continue de constater une augmentation du nombre de griefs renvoyés pour arbitrage, ce qui cause un arriéré croissant.



Tel que déjà mentionné, la Commission va présenter en 2006-2007 une demande de rajustement permanent de ses niveaux de référence pour régler le problème de financement de sa fonction d'arbitrage de griefs. Elle est bien décidée à ramener sa charge de travail à un niveau plus facile à gérer, et elle va continuer à chercher divers moyens de réduire son arriéré tout en tenant compte à la fois des besoins de ses clients et des exigences d'équité procédurale qui s'appliquent dans l'exécution d'un mandat quasi judiciaire. En outre, elle continuera à encourager le recours à d'autres modes de règlement des différends comme la médiation et l'arbitrage accéléré.

La CRTFP offre en plus aux parties désireuses de gagner du temps et d'économiser des ressources une procédure d'arbitrage accéléré consistant à traiter certains griefs sans avoir recours à toute la procédure d'audience. Normalement, les parties déposent alors un exposé conjoint des faits et personne ne témoigne. Les parties consentent à ce que les décisions rendues ne constituent pas un précédent ni ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Les décisions sont rendues de vive voix aux parties à l'audience même, et une décision écrite succincte suit dans les cinq jours. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont demandé l'arbitrage accéléré dans 88 des cas déposés à la Commission. Les cinq audiences d'arbitrage accéléré tenues au cours de l'année ont abouti à des décisions sur 34 cas.

Autres services d'arbitrage

La Commission offre aussi les autres services d'arbitrage suivants :

- elle traite diverses affaires dont elle est saisie, à savoir des demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, de remplacement de l'agent négociateur, d'identification de postes de gestion ou de confiance, d'ententes sur les services essentiels, de conformité aux obligations des employeurs et des organisations syndicales et de détermination d'unités de négociation;

- elle tient des audiences sur des plaintes de pratiques déloyales de travail ou contestant des mesures disciplinaires ou encore des représailles résultant du fait que les fonctionnaires se sont prévalus de leurs droits en matière de santé et sécurité au travail en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*. Ici aussi, les commissaires tiennent des audiences dans tout le Canada;
- elle rend des décisions sur les droits du successeur d'une organisation syndicale en réponse à des demandes de détermination des droits du successeur;
- elle révisé des demandes d'ordonnances d'exécution présentées par des parties alléguant que d'autres ne se sont pas conformées aux dispositions de la nouvelle *LRTFP*;
- elle peut ordonner une conférence préparatoire à l'égard de toute affaire dont elle est saisie.

Les décisions rendues dans ce contexte lient les parties, mais peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire sur demande à la Cour d'appel fédérale.

Services de médiation

La nouvelle *LRTFP* insiste beaucoup sur l'importance pour les parties de concevoir et d'appliquer des approches plus constructives pour résoudre les conflits de travail. Par conséquent, la CRTFP explore et applique des approches novatrices pour résoudre les conflits en milieu de travail, et elle recommande ces méthodes comme solutions de rechange préférables aux procédures plus rigides et plus classiques fondées sur les droits.

Sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, le président de la CRTFP peut nommer un médiateur et le charger :

- d'aider les parties à la négociation collective tant à négocier qu'à renouveler des conventions collectives ainsi qu'à gérer les relations résultant de leur mise en œuvre;
- d'assurer la médiation dans le contexte des procédures de griefs, de plaintes et autres;
- de l'aider à s'acquitter des autres responsabilités que la *Loi* lui confie.

La Commission joue un rôle stratégique fondamental dans ce contexte, comme nous allons le voir.

Négociation collective

La Commission aide les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Par ses services de règlement des conflits, elle les aide à conclure des ententes, évitant ainsi d'éventuelles

perturbations des relations de travail qui pourraient en fin de compte saper les services gouvernementaux offerts au public canadien.

La nouvelle *LRTFP* offre aux parties le choix entre deux méthodes de règlement des différends dans le contexte des négociations collectives, la conciliation et l'arbitrage exécutoire.

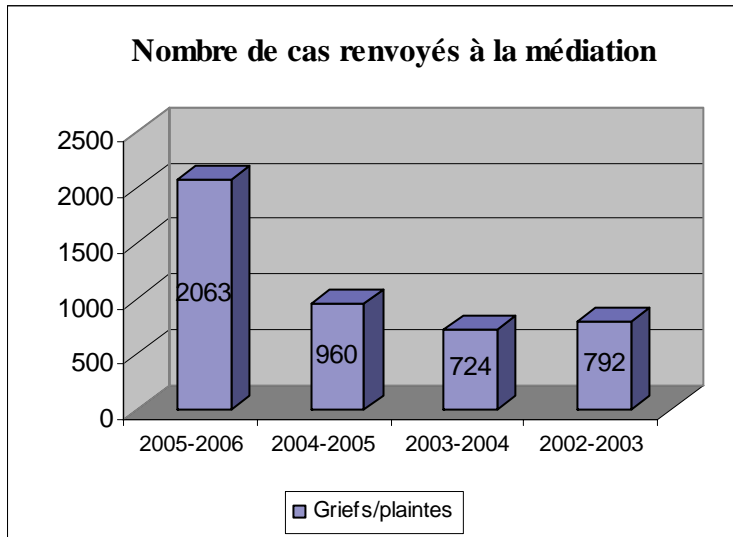
- Conciliation : Avec cette méthode, les fonctionnaires ont le droit de grève dans certaines circonstances prescrites, de sorte qu'on l'appelle souvent la « voie de la conciliation/grève ». La nouvelle *LRTFP* a établi un nouveau processus de conciliation conçu pour être utilisé dans le contexte des négociations collectives. Les commissions de l'intérêt public (CIP) remplacent les bureaux de conciliation et les commissaires-conciliateurs nommés sous le régime de l'ancienne *LRTFP*. Ce sont des organismes temporaires composés d'une ou trois personnes qui ont pour rôle d'aider les parties à surmonter leurs différends et de faire des recommandations en vue d'un règlement. Leurs recommandations ne sont pas exécutoires. Le président de la Commission recommande la constitution d'une CIP soit à la demande des parties, soit de sa propre initiative. Cette recommandation est communiquée à la ministre, qui nomme le ou les membres du CIP. En 2005-2006, il n'y a eu aucune demande de constitution d'une commission de l'intérêt public.
- Arbitrage exécutoire : Cette méthode aboutit à une décision arbitrale légalement exécutoire pour les deux parties, prévenant ainsi une grève. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la Commission plutôt que par la ministre désignée.

L'Annexe C est un aperçu des cas de négociation collective traités par la Commission en 2005-2006.

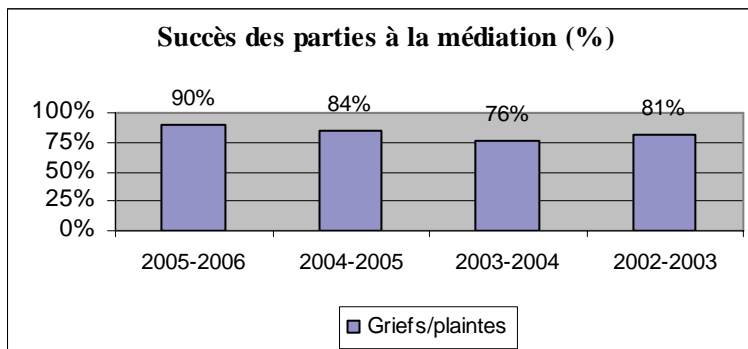
Médiations de griefs et de plaintes

La Commission offre ses services de médiation dans tous les cas de griefs et de plaintes. La possibilité d'avoir recours à la médiation a fait baisser le nombre de cas entendus à l'arbitrage et tend à améliorer les relations à long terme entre les parties, qui doivent toutes deux se mettre d'accord pour demander la médiation, après quoi le président nomme un médiateur qui travaille avec l'une et l'autre pour les aider à régler leur différend, évitant ainsi la nécessité d'une audience formelle. On prend note des modalités des règlements acceptés par les deux parties.

Le nombre de cas de médiation a augmenté ces dernières années, et cette tendance devrait se maintenir.



En 2005–2006, la Commission a fait bénéficier les parties de ses services de médiation dans 433 cas. Les parties ont réussi à régler 90 % d’entre eux (388) avec son aide. Dans certaines situations, une intervention stratégique de médiation peut aboutir au règlement d’une multitude de cas analogues (p. ex. sur le contenu de l’emploi).



Médiation préventive

Les parties à un différend peuvent se prévaloir des services de médiation de la Commission même lorsque le cas n’a pas été officiellement renvoyé à l’arbitrage de griefs. Il peut s’agir d’un grief ou d’une plainte.

En 2005-2006, il y a eu 39 tentatives de médiation préventive, avec un pourcentage de succès de 88 % (dans 34 cas). Les médiateurs ont aidé les parties à surmonter des problèmes entre collègues, entre subordonnés et superviseurs et au sein de groupes de travail, de même que dans des cas de harcèlement et de discipline.

Autres services de médiation

La Commission offre toute une gamme d'autres services de médiation, à savoir :

- faciliter la discussion entre les parties de divers ministères et organismes, souvent dans le contexte des comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- aider les parties à établir des systèmes informels de gestion des conflits (SIGC);
- agir à titre de fournisseur de services de médiation dans le cadre des SIGC des ministères et organismes. Cette fonction est devenue plus indispensable que jamais depuis que Justice Canada n'offre plus de services directs de gestion des conflits et de médiation;
- intervenir de façon stratégique de façon à rendre possible des discussions sur de vastes questions susceptibles d'entraîner des différends ainsi qu'afin d'obtenir des renseignements, découvrir des faits et procéder à des examens;
- enquêter sur des cas de demande d'accréditation, de détermination de la composition d'une unité de négociation à une date donnée, de révocation de l'accréditation et de détermination des droits du successeur, en vue d'accélérer toutes les procédures d'audience subséquentes par la Commission et de régler d'emblée des questions litigieuses;
- assurer la médiation lorsqu'il s'agit d'évaluer la validité des exclusions d'une unité de négociation;
- aider par la médiation dans des différends afin d'établir la liste des postes/fonctionnaires devant assurer les services essentiels en cas de grève. Les fonctionnaires qui occupent ces postes n'ont pas le droit de grève;
- faire des évaluations en milieu de travail pour aider les parties à résoudre leurs différends en matière de relations de travail.

Formation en règlement des conflits

Cette formation est importante à l'amélioration de la collaboration entre les parties ainsi qu'à l'amélioration des relations de travail dans la fonction publique d'une façon compatible avec le régime de la nouvelle *LRTFP*. La Commission offre à l'échelle nationale des séances de formation interactive de deux jours et demi sur les négociations raisonnées et sur la médiation axées essentiellement sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale. En réaction à la forte demande des parties, la Commission a donc offert 21 séances de deux jours et demi en 2005-2006, avec en moyenne 25 participants par séance.

Analyse et recherche en matière de rémunération

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a la responsabilité d'assurer des services impartiaux d'analyse et de recherche en matière de rémunération à l'appui des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique du Canada. Cette fonction consiste à recueillir, compiler, analyser et diffuser des renseignements impartiaux, exacts et actuels sur les taux de traitement, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux comparatifs dans le secteur public et dans le secteur privé.

La rémunération est une question d'importance fondamentale qui constitue souvent un grand défi pour des parties désireuses d'aboutir à une entente à la table de négociations. On peut minimiser les risques de conflit quand les deux parties peuvent se fier à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération recueillies et diffusées par une tierce partie neutre faisant autorité. Quand elles peuvent entreprendre les négociations en s'entendant sur des données relatives à la rémunération basées sur le marché dont elles se servent ensuite comme point de référence, elles peuvent consacrer de façon plus efficiente leur temps et leurs efforts à la négociation des questions de fond, autrement dit les rajustements des taux de traitement et les questions connexes.

En décembre 2005, la ministre désignée de la Commission — la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine — a créé un comité consultatif indépendant sur l'analyse et la recherche en matière de rémunération, comme la nouvelle *LRTFP* le prévoit. Ce comité consultatif a pour rôle de donner au président des avis quant aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération que la Commission doit offrir. Le comité consultatif s'est réuni pour la première fois le 19 janvier 2006. Par la suite, ses réunions se sont concentrées sur l'examen et sur les recommandations des options de conception des enquêtes optimales pour répondre aux exigences immédiates et à long terme de négociation, ainsi que sur l'élaboration des instruments d'enquête et des méthodes nécessaires; elles continueront à être axées sur ces réalités. La liste des membres du comité consultatif et les comptes rendus de ses réunions sont sur le site Internet de la Commission, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En 2005-2006, la Commission s'est concentrée sur la mise en place du noyau de ses Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR), ce qui comprenait le recrutement du personnel clé. Elle a décidé de commencer à petite échelle, en faisant réaliser à contrat les activités d'élaboration des instruments d'enquête et de collecte des données, mais elle va devoir se donner une capacité interne pour faciliter la gestion de ses processus permanents de consultation syndicale-patronale, pour réaliser elle-même de la recherche et des analyses et pour assurer la qualité de ses enquêtes et la fiabilité de ses données. Le modèle organisationnel le plus efficace et le plus efficient sera recommandé dans le cadre du processus d'examen prévu par la nouvelle *LRTFP*.

La Commission s'est efforcée de jeter les bases de sa capacité d'enquête et de recherche, notamment en élaborant le cadre qu'elle entend appliquer dans ses activités d'enquête.

Elle a tenu des consultations avec plus de la moitié des près de 50 employeurs et agents négociateurs de la fonction publique fédérale pour les informer de son nouveau mandat d'analyse et de recherche en matière de rémunération et pour parler avec eux de leurs attentes et de leurs besoins particuliers d'information sur la rémunération.

En outre, elle a eu des réunions avec les autorités provinciales afin d'obtenir leur collaboration dans la réalisation de ses activités d'enquête sur la rémunération afin de tenter d'éviter la duplication. Ces rencontres ont donné à la Commission une possibilité d'arriver à une compréhension exhaustive des questions de rémunération d'intérêt pour les provinces et d'amorcer des possibilités de partenariats avec les administrations provinciales à ces égards.

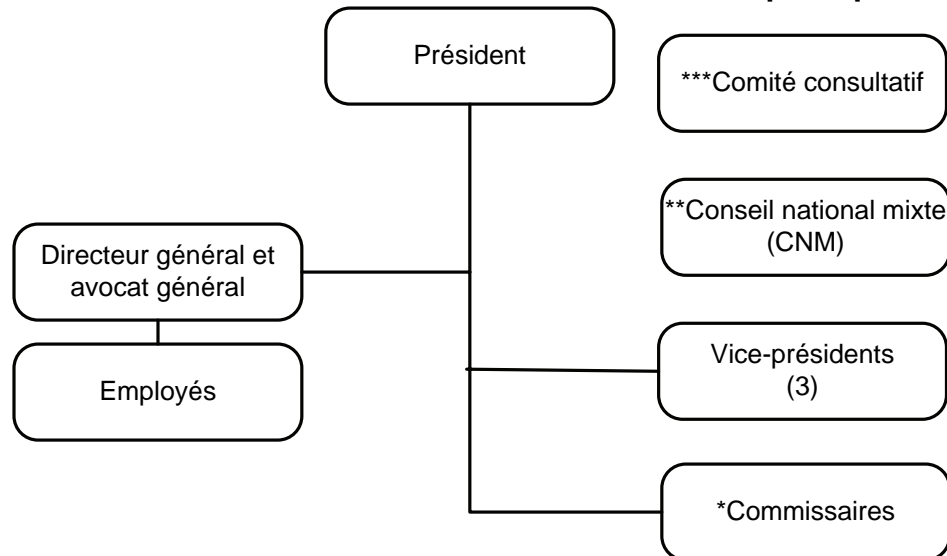
En collaboration avec Statistique Canada, la Commission a en outre décidé de continuer d'explorer la faisabilité d'une enquête nationale exhaustive sur la rémunération, basée sur un échantillon représentatif, en faisant fond sur les grands travaux accomplis par le Secrétariat du Conseil du Trésor et par un certain nombre d'agents négociateurs sous les auspices du Conseil national mixte. Cette enquête unique permettrait au Conseil du Trésor, aux autres employeurs de la fonction publique, aux agents négociateurs et au public canadien d'arriver à une compréhension bien plus étendue des taux de rémunération et de la comparabilité des traitements et salaires dans tout le pays.

La Commission va continuer à se servir de son statut de tierce partie neutre indépendante pour atteindre ces objectifs, en consultation avec les parties, et elle va aussi se fonder sur les conseils objectifs et indépendants du comité consultatif.

SECTION III : INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Information sur l'organisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique



* Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires, lesquels sont nommés à temps plein ou à temps partiel.

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

*** Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir au président des conseils concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

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 et de la Condition féminine, ministre désignée, de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents 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.

Tableaux financiers

La présente section résume le rendement financier de la Commission. Les tableaux de cette section comparent quatre catégories de données : le budget principal, les dépenses prévues, le total des autorisations et les dépenses réelles. La colonne du Budget principal contient des données incluses dans le budget principal des dépenses 2005-2006 du gouvernement. La colonne des dépenses prévues contient des données incluses dans le Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006 de la Commission, c'est-à-dire les montants prévus au début de l'exercice. La colonne des autorisations totales inclut les montants figurant dans le budget principal et supplémentaires des dépenses ainsi que d'autres montants approuvés par le Parlement et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Enfin, la colonne des dépenses réelles indique les montants réels dépensés.

Les tableaux financiers suivants s'appliquent à la Commission des relations de travail dans la fonction publique :

1. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
2. Postes votés et législatifs
3. Services reçus à titre gracieux
4. Politiques en matière de voyages

Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau compare les données du Budget principal des dépenses, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles du plus récent exercice terminé, de même que les dépenses réelles des deux exercices précédents

	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005 Dépenses réelles	2005-2006			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Commission des relations de travail dans la fonction publique	7 406,5	8 956,9	10 570,0	10 560,0	10 268,1	9 549,2
Moins: revenus non disponibles	2,2	0,1	-	-	-	0,1
Plus: coût des services reçus à titre gracieux	1 868,8	2 110,1	-	2 245,0	2 165,0	2 165,0
Coût net pour la Commission	9 273,1	11 067,0	10 570,0	12 805,0	12 433,1	11 714,1
Équivalents temps plein	57	65	94	94	94	79

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

**Tableau 2: Postes votés et législatifs
(en milliers de dollars)**

Ce tableau explique comment le Parlement attribue les ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorisations législatives.

Poste voté ou législatif		2005-2006			
		Budget principal	Dépenses prévues ²	Total des autorisations	Dépenses réelles
100 ¹	Dépenses de programme	9 269,0	9 259,0	9 269,0	8 550,3
(L)	Contributions aux avantages sociaux des employés	1 301,0	1 301,0	999,0	999,0
(L)	Biens excédentaires de l'État	-	-	0,1	-
Total pour la Commission		10 570,0	10 560,0	10 268,1	9 549,2

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Note 1: Le Rapport sur les plans et priorités 2005-2006 de la Commission démontre le poste voté 105 alors que le numéro exact du poste voté est 100 tel que démontré dans le Budget principal des dépenses 2005-2006.

Note 2: Dépenses prévues s'entend du montant inclus dans le Rapport sur les plans et priorités 2005-2006 de la Commission et indique les montants planifiés au début de l'année.

**Tableau 3: Services reçus à titre gracieux
(en milliers de dollars)**

Ce tableau présente les services reçus à titre gracieux par la Commission.

	2005-2006
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1 711,3
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	447,7
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	6,0
Total des services reçus à titre gracieux en 2005-2006	2 165,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 4: Politiques en matière de voyages

La Commission se conforme à la Directive sur les voyages d'affaires, taux et indemnités du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) ainsi qu'aux Autorisations spéciales de voyage du SCT, avec des restrictions applicables aux remboursements admissibles pour les repas et le logement des personnes nommées par le gouverneur en conseil.

États financiers

Les états financiers sont préparés conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du RMR sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée afin d'être consistant avec la comptabilité basé sur les crédits votés. Le rapprochement entre ces deux méthodes est présenté à la note 3 des états financiers.

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2006 et de toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction de la Commission. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du ministère. L'information financière soumise pour la préparation des Comptes publics du Canada et incluse dans le Rapport ministériel sur le rendement du ministère concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la Loi sur la gestion des finances publiques et conformément aux politiques et exigences législatives de la Commission, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

**État des résultats (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2006**

(en dollars)

	2006	2005
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et avantages sociaux	7 236 384	6 180 884
Hébergement	1 711 274	1 550 982
Services professionnels et spéciaux	1 232 290	1 747 968
Déplacements	604 352	546 132
Acquisition de machinerie et d'équipement	314 462	273 103
Locations	277 743	321 701
Services publics, fournitures et approvisionnements	208 687	190 334
Entretien et réparation d'équipement	136 688	151 242
Communications	98 879	60 707
Amortissement des immobilisations corporelles	93 598	31 961
Salaires et avantages sociaux	168	14 497
Total Expenses	7 236 384	11 069 510
PRODUITS		
Revenus divers	82	90
Total des produits	82	90
Résultats nets	11 914 444	11 069 420

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

**État de la situation financière (non vérifié)
au 31 mars 2006**

(en dollars)

	2006	2005
ACTIF		
Actif financier		
Comptes débiteurs - autres ministères	406 887	198 855
Avances	1 000	1 000
Total de l'actif financier	407 887	199 855
Actif non financier		
Immobilisations corporelles (Note 4)	225 473	233 024
Total de l'actif non financier	225 473	233 024
TOTAL	633 360	432 879
PASSIF		
Créditeurs et charges à payer		
Ministères et agences du gouvernement fédéral	7 331	120 034
Autres	749 560	1 129 893
Indemnités de vacance et congés compensatoires	259 830	237 790
Indemnités de départ (Note 6)	1 205 824	1 033 982
	2 222 545	2 521 699
AVOIR DU CANADA	(1 589 185)	(2 088 820)
TOTAL	633 360	432 879

Passif éventuel (note 2 (g))

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié) pour l'exercice terminé le 31 mars 2006

(en dollars)

	2006	2005
AVOIR DU CANADA, DEBUT DE L'EXERCICE	(2 088 820)	(1 668 479)
Coût de fonctionnement net	(11 914 444)	(11 069 420)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	9 549 246	8 956 945
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	701 068	(479 044)
Remboursement des dépenses des années précédentes	(1 123)	(14 481)
Revenu non disponible pour la dépense	(82)	(90)
Renversement des dépenses liées à Justice Canada	-	75 701
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 5)	2 164 970	2 110 047
AVOIR DU CANADA, FIN DE L'EXERCICE	(1 589 185)	(2 088 820)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié) pour l'exercice terminé le 31 mars 2006

(en dollars)

	2006	2005
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Résultats nets	11 914 444	11 069 420
Éléments sans effet sur l'encaisse inclus dans les résultats nets		
Amortissement des immobilisations corporelles	(93 598)	(31 961)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(2 164 970)	(2 110 047)
Variations de rapport de la position financière		
Augmentation des avances	-	500
Augmentation dans les comptes débiteurs - autres ministères	208 032	111 776
Augmentation (diminution) des passifs	299 154	(708 959)
Besoins de trésorerie pour les activités de fonctionnement	10 163 062	8 330 729
ACTIVITÉS DE PLACEMENT		
Acquisition d'immobilisations corporelles	86 047	208 303
ENCAISSE NETTE FOURNIE PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA	(10 249 109)	(8 539 032)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées) Pour l'exercice terminé le 31 mars 2006

1. *Autorisations et objectifs*

La nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission), créée en 2005 par l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, succède à l'ancienne Commission créée en 1967 et a pour mandat d'administrer efficacement et avec efficience les systèmes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* concernant la sécurité et la santé au travail qui sont applicables aux fonctionnaires de l'État. Elle administre aussi la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation du Yukon*.

2. *Sommaire des principales conventions comptables*

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

- (a) *Crédits parlementaires* – la Commission est financée par le biais de crédits parlementaires du gouvernement du Canada. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers prévus dans les principes comptables généralement reconnus du Canada, étant fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Ainsi, les postes consignés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux auxquels il est pourvu par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.
- (b) Encaisse nette fournie par le gouvernement - La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. Toutes les rentrées de fonds sont déposées au Trésor et toutes les sorties de fonds sont payées à même le Trésor. L'encaissement net du gouvernement correspond à la différence entre toutes les rentrées et les sorties de fonds, y compris les opérations interministérielles.
- (c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par la Commission. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.
- (d) Produits – les produits sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents sont survenus.
- (e) Charges – les charges sont consignées dans l'exercice où sont survenus les opérations ou les faits sous-jacents, sous réserve des conditions suivantes :
 - Les congés annuels et les heures supplémentaires sont portés aux dépenses dans l'exercice au cours duquel l'employé les acquiert.
 - Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.
- (f) Avantages sociaux futurs
 - (i) Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la

fonction publique, un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

- (ii) Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.
- (g) Passif éventuel - Dans le cours normal de ses activités, la Commission pourrait être visée par diverses actions en justice. Certaines obligations éventuelles peuvent devenir des obligations réelles, selon que certains événements se réaliseront ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque fort de se produire ou de ne pas se produire, et que l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, un passif estimatif est constaté et une charge enregistrée dans les états financiers consolidés du gouvernement. Le passif estimatif n'est pas porté aux états financiers de la Commission jusqu'à ce que son montant soit établi avec certitude. Au 31 mars 2006, la Commission n'avait pas de passifs éventuels.
- (h) Les débiteurs enregistrés par la Commission sont imputables à d'autres ministères du gouvernement. Le recouvrement est considéré comme certain donc aucune provision n'a été établie.
- (i) Immobilisations corporelles - toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 3 000 \$, sont comptabilisés selon leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles n'incluent pas les biens incorporels, les œuvres d'art, les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les éléments d'actif se trouvant dans des réserves indiennes, ni les collections des musées. Les immobilisations corporelles sont amorties selon une méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'élément d'actif	Période d'amortissement
Fournitures et équipements	5 ans
Matériel et logiciels informatique	3 ans

- (j) Opérations en devises étrangères – les opérations en devises étrangères sont converties en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date de la transaction. Les actifs et les passifs en devises étrangères sont convertis en dollars canadiens selon les taux en vigueur le 31 mars.
- (k) Incertitude relative à la mesure — La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La Commission reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la Commission diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

Provenance et utilisation des autorisations (crédits parlementaires)

(en dollars)

	2006	2005
Provenant des comptes publics		
Dépenses du programme - vote 100	9 269 000	
Dépenses du programme - vote 105		5 523 000
Supplémentaire - vote 105a		3 300 670
Virement du CT - crédit 15		54 000
Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	998 975	842 577
Produit de la vente de biens excédentaires de l'État	142	401
Total disponible pour emploi	10 268 117	9 720 648
Disponibles pour emploi dans les exercices ultérieurs	67	75
Annulées ou (dépassées)	718 804	763 628
Crédits de l'exercice en cours utilisés	9 549 246	8 956 945

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué

Rapprochement entre les résultats nets et l'utilisation des crédits

(en dollars)

	2006	2005
Coût de fonctionnement net	11 914 444	11 069 420
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits:		
Services fournis gratuitement	(2 164 970)	(2 110 047)
Provisions pour indemnités de départ	(171 842)	(84 608)
Amortissement des immobilisations corporelles	(93 598)	(31 961)
Provision pour paye de vacances	(22 040)	(33 031)
Remboursement des dépenses des années antérieures	1 123	14 481
Contre-passation des dépenses liées à Justice Canada	0	(75 701)
Revenu non disponible pour dépenser	82	90
	9 463 199	8 748 643
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur les crédits		
Acquisition d'immobilisations corporelles	86 047	208 303
Crédits de l'exercice en cours utilisés	9 549 246	8 956 945

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits de l'exercice en cours
(en dollars)

	2006	2005
Encaisse nette fournie par le gouvernement	10 249 109	8 539 032
Remboursement des dépenses des années antérieures	1 123	14 481
Revenu non disponible pour dépenser	82	90
Contre-passation des dépenses liées à Justice Canada	0	(75 701)
Variation de la situation nette du trésor		
Augmentation des débiteurs et des avances	(208 032)	(112 276)
Variation des créditeurs et des charges à payers	(493 036)	591 320
	(701 068)	479 044
Crédits de l'exercice en cours utilisés	9 549 246	8 956 945

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

4. Immobilisations corporelles

	2006			2005		
	Matériel informatique	Fournitures and équipement	Total	Matériel informatique	Fournitures and équipement	Total
Coût						
Solde d'ouverture	809 930	84 605	894 535	607 115	79 117	686 232
Acquisitions durant l'exercice	86 047	0	86 047	202 815	5 488	208 303
Solde de clôture	895 977	84 605	980 582	809 930	84 605	894 535
Amortissement cumulé						
Solde d'ouverture	(596 357)	(65 154)	(661 511)	(572 586)	(56 964)	(629 550)
Amortissement pour l'exercice	(87 846)	(5 752)	(93 598)	(23 771)	(8 190)	(31 961)
Solde de clôture	(684 203)	(70 906)	(755 109)	(596 357)	(65 154)	(661 511)
Valeur comptable nette	211 774	13 699	225 473	213 573	19 451	233 024

5. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La Commission conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal des ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, la Commission reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

a) Services fournis gratuitement :

Au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères (installations, frais juridiques et cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du ministère :

	2006	2005
Installations	1 711 274	1 550 982
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	447 669	386 716
Services juridiques	6 027	172 349
Total	2 164 970	2 110 047

6. Avantages sociaux

a) Prestations de retraite: Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2005 2006 les charges s'élèvent à 240 665 \$ (138 103 \$ en 2004 2005), soit environ 2,6 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b) Indemnités de départ : La Commission verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2006	2005
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	1 033 982	949 374
Charge pour l'exercice	240 665	138 103
Prestations versées pendant l'exercice	68 823	53 495
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	1 205 824	1 033 982

ANNEXE A : SERVICES D'ARBITRAGE

	Cas reportés de l'ancienne CRTFP	Cas reçus en 2005-2006	Total	Cas reportés en 2006-2007	Décisions/ ordonnances
Griefs	3 591	1 439	5 030	3 960	73
Plaintes					
• Pratiques déloyales de travail	87	31	118	76	19
• Fondées sur le Code canadien du travail	28	18	46	25	3
Demandes					
• Accréditation	14	3	17	9	3
• Révocation de l'accréditation	0	0	0	0	0
• Détermination des droits du successeur	2	1	3	1	2
• Détermination de postes de gestion ou de confiance	202	205	407	133	66
• Désignation des postes essentiels	6	-	6	6	8
• Examen de décisions de la Commission	1	5	6	2	3
• Prolongation de délais	12	33	45	22	2
• Autres (incluant le dépôt d'ordonnances de la Commission)	3	1	4	1	3
Nombre total de cas	3 946	1 736	5 682	4 235	182

N.B. : Les cas peuvent être reportés pour diverses raisons : la cause peut avoir été instruite sans que la décision ait été rendue à la fin de l'exercice, ou encore l'affaire peut figurer au rôle des audiences ou être en suspens à la demande des parties en attendant l'issue de discussions ou d'autres affaires dont la Commission ou une autre instance est saisie.

ANNEXE B : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS

Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2006

	Décisions rendues ¹	Nombre de demandes	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes retirées ²	Demandes en instance ³	Appels de demandes en instance ⁴
ANNÉE 1 (du 1 ^{er} avril 2001 au 31 mars 2002)	132	13	10	1	2	0	1
ANNÉE 2 (du 1 ^{er} avril 2002 au 31 mars 2003)	101	10	4	3	1	2	0
ANNÉE 3 (du 1 ^{er} avril 2003 au 31 mars 2004)	108	14	5	2	4	3	0
ANNÉE 4 (du 1 ^{er} avril 2004 au 31 mars 2005)	189	19	11	3	2	3	0
ANNÉE 5 (du 1 ^{er} avril 2005 au 31 mars 2006)	173	14	3	0	3	8	0
TOTAL	703	70	33	9	12	16	1

¹ Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés par l'arbitrage accéléré, ni les ordonnances d'exclusion des postes de gestion ou de confiance rendues par la Commission avec le consentement des parties.

² Demandes originales compte non tenu des appels retirés.

³ Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale, compte non tenu des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

⁴ Les résultats des appels tranchés ont été intégrés dans les statistiques du tableau.

N.B. : Les données pour les quatre derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées ces années-là n'ont pas toutes franchi toutes les étapes de la procédure de la Cour.

ANNEXE C : CAS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Conseils d'arbitrage

Reportés de l'ancienne CRTFP	8
Reçus en 2005-2006	2
Nombre total de cas	10
Règlement	0
Décisions arbitrales	7
Reportés en 2006-2007	3

Demandes de conciliation

Reportés de l'ancienne CRTFP	4
Reçus en 2005-2006	5
Nombre total de cas	9
Règlement	0
Rapports des conciliateurs	7
Reportés en 2006-2007	2

Bureaux de conciliation / commissions de l'intérêt public

Reportés de l'ancienne CRTFP	2
Reçus en 2005-2006	2
Nombre total de cas	4
Règlement	1
Rapport du bureau de conciliation	1
Reportés en 2006-2007	2

ANNEXE D : 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 suppl.), ch. 33, TR/2005-24
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140 (modifié par le 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, 2004, ch. 8)
- *Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, OIC, 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Yukon)*, L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée, 2004, ch. 8)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, O.C. 1970/26

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. : (613) 990-1800

Renseignements généraux : Télécopieur : (613) 990-1849
Opérations du greffe et politiques : Télécopieur : (613) 990-3927
Services de règlement des conflits : Télécopieur : (613) 990-6685
Site Internet : www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

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