

Commission des relations de travail dans la fonction publique

**Budget des dépenses
2007-2008**

Rapport sur les plans et les priorités

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

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : SURVOL	1
Message du président	1
Déclaration de la direction	3
Renseignements sommaires	4
Plans et priorités.....	6
SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	15
Description de l'activité de programme.....	15
Mesure du rendement	18
SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	19
Renseignements sur l'organisation.....	19
Lien du ministère aux résultats du gouvernement du Canada.....	20
Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein	21
Tableau 2 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal.....	22
Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux.....	23
APPENDICE A : AUTRES RENSEIGNEMENTS.....	24
Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique	24
Comment communiquer avec nous	25

Message du président



Je suis heureux de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission).

À titre de nouveau président de la Commission, je me sens extrêmement privilégié d'avoir la possibilité de diriger une organisation ayant à son actif un bilan de réalisations aussi fort dans l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Grâce aux efforts conjoints des commissaires, des membres de la direction et du personnel, tant actuels que passés, la Commission est reconnue partout comme une organisation des plus crédibles, dont la nécessité ne se dément pas.

Les activités de la Commission permettent de servir l'intérêt public en favorisant des relations du travail harmonieuses et en réduisant les risques de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes fédéraux et la prestation de services aux Canadiennes et aux Canadiens.

En avril 2005, le mandat de la Commission en tant que tribunal quasi judiciaire indépendant a été élargi grâce à la promulgation de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. En vertu de cette loi, la Commission a pour mission d'entendre des griefs, des plaintes et de se prononcer sur d'autres demandes en matière de relations du travail, en plus d'offrir des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de griefs. Dans le cadre de ce nouveau mandat, la Commission doit établir des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération qui viendront appuyer le processus de négociation collective.

La Commission s'emploie à agir de manière transparente et impartiale, en conformité avec la loi, l'équité procédurale et les règles de justice naturelle, lorsqu'elle est saisie d'affaires qui ont une incidence profonde sur les relations du travail dans la fonction publique fédérale. La Commission s'efforce de poursuivre les consultations avec les syndicats et les employeurs pour faciliter et améliorer ses processus et pour informer ses clients et le public au sujet de son rôle, de sa jurisprudence et des services qu'elle offre.

Au cours des dernières années, la Commission a consacré beaucoup de ses énergies à gérer le passage de ses activités de l'ancienne loi au nouveau régime. Au cours de l'exercice à venir, la Commission poursuivra ses efforts pour régler la question de l'arriéré des cas, pour asseoir sur une base solide la fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération et offrir des données sur la rémunération, et pour continuer à améliorer son cadre de gestion et son infrastructure. L'accent mis sur ces priorités lui permettra de maintenir l'efficacité et l'efficience de ses services et de ses systèmes opérationnels aux fins de l'exécution de son mandat.

Je me réjouis à l'idée de diriger la Commission dans la réalisation de ce programme ambitieux en 2007-2008. Tous ceux et celles qui travaillent pour la Commission souhaitent sincèrement maintenir leurs efforts dans l'année qui commence et continuer à favoriser des relations du travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, dans l'intérêt de tous les Canadiennes et Canadiens.

Casper Bloom, c.r.
Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique



Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2007-2008 de la 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 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences de présentation énoncées dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur le résultat stratégique et l'architecture des activités de programme de la Commission qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- 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 Secrétariat du Conseil du Trésor.

Casper Bloom, c.r.
Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique



Renseignements sommaires

Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *LRTFP*) et la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*). Elle offre 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 du Canada.

La Commission favorise les relations de travail harmonieuses dans la fonction publique du Canada en assurant l'arbitrage de griefs et de plaintes et la médiation de différends, en appuyant la négociation collective et en effectuant des analyses et des recherches en matière de rémunération. La collaboration entre les syndicats et les employeurs, 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. Ces services profitent à la population du Canada en réduisant au minimum la possibilité de conflits de travail susceptibles de perturber la prestation de programmes gouvernementaux.

La Commission a vu le jour le 1^{er} avril 2005, lorsque la nouvelle *LRTFP* a été édictée. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne CRTFP), qui existait depuis 1967, c'est-à-dire depuis le lancement de la négociation collective dans la fonction publique du Canada. Bien que la nouvelle *LRTFP* ait eu pour effet d'établir une nouvelle Commission, dotée d'un nouveau mandat, celle-ci continue de fournir bon nombre des services qu'offrait l'ancienne CRTFP, de prendre appui sur ses réalisations et de donner de l'ampleur à la solide base de jurisprudence qu'elle a constituée.

Ressources financières* :

2007-2008 ¹	2008-2009 ¹	2009-2010 ¹
11 405 \$	6 705 \$	6 705 \$

*(en milliers de dollars)



Ressources humaines :

2007-2008 ²	2008-2009 ²	2009-2010 ²
104 ETP	104 ETP	104 ETP

- 1 N'inclut pas le financement additionnel que la Commission demande aux fins de réaliser ses nouvelles fonctions mandatées par la *LRTFP*.
- 2 Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés ou seront dotés pour une période indéterminée aux fins de livrer le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels le financement n'a pas encore été garanti.

Priorités par résultat stratégique :

Résultat stratégique : Des relations de travail harmonieuses au sein de la fonction publique fédérale et des services parlementaires.

Activité de programme : Administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs, y compris les services de médiation et de recherche et analyse en rémunération.

Priorité	Type	Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
		2007-2008	2008-2009	2009-2010
<p>1) Réaliser le mandat de la Commission en vertu de la nouvelle <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> et la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i></p> <p>Résultat prévu :</p> <p>Les griefs, plaintes et autres demandes sont réglés de façon juste, en conformité avec la loi et en temps opportun. La médiation permet une collaboration accrue entre les syndicats et les employeurs. L'accès rapide à des données sur la rémunération assure le soutien des processus de négociation collective et d'établissement de la rémunération dans la fonction publique fédérale.</p>	permanent	11 150	6 705	6 705



<p>2) Continuer de renforcer et d'améliorer le cadre de gestion et l'infrastructure de la Commission</p> <p>Résultat prévu :</p> <p>Des politiques, pratiques et méthodes de gestion modernes permettent d'obtenir un haut rendement et des responsabilités clairement établies.</p>	<p>permanent</p>	<p>255</p>	<p>En attente de l'approbation du financement</p>	<p>En attente de l'approbation du financement</p>
---	------------------	------------	---	---

Plans et priorités

Cadre opérationnel

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (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. La nouvelle *LRTFP* a pour objectif explicite de favoriser les relations de travail concertées à l'appui de milieux de travail sains et productifs. Elle reconnaît que la discussion, plutôt que la confrontation, profite fortement aux rapports entre les syndicats et la direction.

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

- Elle instaure un régime intégré de traitement des pratiques de travail déloyales et des mécanismes intégrés de règlement des griefs et d'arbitrage de griefs.
- Elle impose à chaque ministère et organisme l'obligation de mettre sur pied un comité de consultation syndicale-patronale en collaboration avec les agents négociateurs.
- La nouvelle *LRTFP* prévoit l'amélioration concertée du milieu de travail, une démarche qui consiste en la collaboration de représentants de l'employeur et des employés à la résolution des problèmes en milieu de travail.
- Chaque ministère et organisme doit instituer un système de gestion informelle des conflits en collaboration avec les agents négociateurs.
- Les parties doivent négocier et conclure des ententes sur les services essentiels qui assurent la sécurité du public en cas de grève.



- Lors de l'audition des griefs, les arbitres de griefs sont habilités à prendre en considération des aspects du grief ayant trait à la discrimination aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce que ne permettait pas l'ancienne *LRTFP*.
- L'interprétation ou l'application d'une convention collective peut être l'objet d'un grief de principe présenté par l'employeur ou l'agent négociateur ou d'un grief collectif déposé par l'agent négociateur.
- La nouvelle *LRTFP* prévoit la tenue d'un vote au scrutin secret dans les 60 jours précédant une grève.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique a été créée avec la promulgation de la nouvelle *LRTFP* et a pour mandat l'administration du nouveau cadre législatif.

Risques et défis

Dans le cadre de sa planification stratégique, la Commission identifie les risques ayant le potentiel de nuire à sa capacité à livrer ses services et surveille régulièrement leur état. Ces risques incluent le manque d'un financement de base permanent suffisant pour permettre à la Commission de livrer les nouvelles fonctions sous son mandat, les délais à nommer les membres de la Commission, limitant ainsi la capacité de la Commission à tenir des audiences, et le risque que les parties n'acceptent pas les données sur la rémunération en raison de leur différence d'opinions sur des questions importantes en matière de méthodologies.

La Commission rencontre aussi des défis dans l'administration de son nouveau mandat. 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 simultanément deux régimes législatifs, puisque la majorité des cas au greffe continuent d'être assujettis à l'ancienne *LRTFP*, ce qui accroît leur complexité. Ces mesures de transition risquent de demeurer pour un certain temps en raison des nombreuses étapes de la procédure de règlement des griefs au niveau ministériel.

L'exécution du mandat de la Commission est d'autant plus complexe que celle-ci 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 et de confiance. À mesure que d'autres groupes se syndicalisent sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, la compétence de la Commission continue à s'accroître, ce qui pourrait aboutir à la nécessité de trancher plus de griefs encore.



En dernier lieu, l'année financière 2007-2008 se promet une année chargée du côté des négociations collectives, compte tenu que plusieurs conventions doivent être renégociées. Les services de règlement des différends peuvent donc s'attendre à une demande accrue pour leurs services, réduisant ainsi leur capacité d'offrir d'autres services en médiation.

Plans et priorités pour 2007-2008

La Commission a une activité de programme principale : administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris la médiation et la recherche et l'analyse en matière de rémunération.

Dans l'exécution de cette activité, le résultat stratégique absolu de la Commission est d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens un environnement propice à des 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.

La première priorité de la Commission demeure l'exécution efficiente et efficace de son mandat conféré par la loi tel qu'il est énoncé dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*. Toutes les autres priorités sont discrétionnaires et dépendent de la disponibilité des ressources.

1) Continuer à réaliser son mandat conféré par la loi

Le traitement expéditif des affaires renvoyées à la Commission conformément aux règles de justice naturelle et d'équité est fondamental au maintien de l'intégrité et de la crédibilité de la Commission ainsi qu'à l'exécution de son mandat conféré par la loi.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs se classent au premier rang des affaires dont la Commission est saisie et, en 2005-2006, ils représentaient environ 83 % des demandes reçues. Les griefs qui peuvent être renvoyés à la Commission résultent de différends découlant de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives ou de décisions arbitrales ou de mesures disciplinaires importantes, dont le congédiement.

En 2005-2006, le nombre de dossiers de griefs actifs dont la Commission était saisie s'élevait à un peu plus de 5 000, suite à des hausses importantes au cours des dernières années dans le nombre de griefs soumis à la Commission.

En même temps que la Commission a vu augmenter le nombre de cas dont elle est saisie, de nombreux groupes d'employeurs et d'agents négociateurs ont subi des réductions 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. D'où l'arriéré de plus en plus volumineux de cas.

La Commission demeure on ne peut plus déterminée à contenir sa charge de travail. Elle a consacré un nombre accru de ressources internes à ses services du greffe et a passé en revue certains de ses processus. En 2007-2008, elle prévoit effectuer une nouvelle analyse de son arriéré dans l'espoir de trouver d'autres possibilités d'adopter des mesures qui permettront de réduire l'arriéré. En consultation étroite avec les parties, elle mettra en œuvre divers changements à ses processus sur le plan de la mise au rôle des affaires et de l'octroi d'ajournements. Les parties seront encouragées à participer à des réunions préparatoires. La Commission continuera également à faire la promotion des modes substitutifs de règlement des conflits tels que la médiation.

La Commission continuera d'examiner des méthodes de substitution qui lui permettront de faire un usage plus efficace des arbitres de griefs, des commissaires et des jours d'audience, par exemple en ayant en réserve des cas à substituer à ceux qui sont supprimés du rôle des audiences.

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, la médiation et le règlement des conflits sont désormais des éléments centraux du mandat conféré par la loi de la Commission. À ce titre, la Commission offre des services de médiation dans tous les cas de griefs et de plaintes. Elle offre également des services de médiation préventive. La médiation fait baisser le nombre de cas entendus à l'arbitrage et tend à améliorer les relations à long terme entre les parties. La demande à l'égard des services de médiation de la Commission a augmenté en raison du plus grand nombre de griefs renvoyés à la Commission et en raison de nouvelles demandes d'aide des parties découlant de nouvelles exigences de la nouvelle *LRTFP*, comme la mise sur pied de comités de consultation patronale-syndicale et de systèmes de gestion informelle des conflits. La Commission continuera de chercher des façons innovatrices de répondre à ces demandes accrues.

La Commission aide les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de griefs. Par ses services de règlement des conflits, elle les aide à conclure des ententes, évitant ainsi d'éventuelles interruptions de travail qui pourraient en bout de ligne compromettre les services gouvernementaux qui sont offerts au public canadien. La prochaine ronde de négociations collectives importante dans la fonction publique prendra place en 2007-2008, ce qui aura pour effet d'accroître encore les demandes aux services de règlement des conflits de la Commission au cours du prochain exercice.

Le mandat conféré par la loi de la Commission a été élargi en avril 2005, date à laquelle l'organisme s'est vu confier une nouvelle responsabilité par la promulgation de la nouvelle *LRTFP* — analyse et recherche en matière de rémunération — et elle a créé une nouvelle unité chargée de réaliser cette partie de son mandat. En 2007-2008, la Commission continuera d'établir les assises de la fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération et commencera à offrir des données sur la rémunération.



Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) ont été mis sur pied dans le but d'assurer la collecte, l'analyse et la publication de renseignements sur la rémunération en vue d'appuyer les processus de négociation collective et d'établissement de la rémunération dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

La rémunération représente souvent un enjeu clé à la table des négociations et peut constituer un obstacle majeur à la conclusion d'une entente. 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.

À l'avenir, les résultats de l'enquête sur la rémunération, qui seront obtenus grâce à une méthode judicieuse, seront distribués aux 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.

Des progrès importants ont été réalisés aux fins de mettre sur pied les SARR et de jeter les assises solides de ses activités futures, notamment par la dotation de l'unité et la tenue de vastes consultations avec les parties à la négociation dans la fonction publique fédérale et auprès des gouvernements provinciaux.

Les consultations avec les parties ont permis de révéler une multitude de priorités, points de vue et objectifs divers, mais elles ont permis de confirmer également la nécessité certaine et la volonté d'obtenir des renseignements justes et fiables sur la rémunération, tandis que les discussions avec les administrations provinciales ont permis de confirmer le désir de ces dernières de participer aux enquêtes de la Commission sur la rémunération et, dans certains cas, d'étudier la possibilité de mener conjointement des activités en matière d'enquêtes.

En 2007-2008, les SARR entreprendront un petit nombre de projets pilotes se rapportant aux données sur la rémunération, dont les résultats pourront être utilisés au cours de la prochaine ronde de négociations collectives dans la fonction publique, laquelle est prévue pour 2007 et 2008. Toutes les parties aux négociations ont eu l'occasion, en 2006-2007, de préciser leurs exigences en matière de renseignements sur la rémunération et de proposer des projets de recherche spécifiques. La Commission a sélectionné un petit nombre de ces enquêtes, qui seront menées à court terme en étroite collaboration avec les parties.

Les SARR travailleront également à la conception d'une stratégie, d'une méthodologie et de processus à long terme en matière d'enquêtes. La Commission a retenu les services de Statistique Canada de manière à avoir accès à une équipe de spécialistes en

méthodologie d'enquêtes, en traitement de l'information et en opérations des enquêtes. Les travaux entrepris cette année se poursuivront en 2007-2008 en vue de cerner et de régler les difficultés sur le plan de la méthodologie et des processus qui vont de pair avec la tenue d'une enquête nationale exhaustive sur la rémunération.

Les SARR tiennent à maintenir une petite organisation de base appuyée par des fournisseurs de services de l'extérieur qui élaboreront des outils d'enquête et procéderont à des travaux sur le terrain. Les SARR n'ont pas encore comblé tous les postes clés, car il n'y a pas suffisamment de candidats possédant le savoir-faire requis dans le domaine de l'évaluation des postes et de la recherche sur la rémunération ainsi qu'une solide compréhension des relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale. En 2007-2008, les SARR prévoient pouvoir compter sur un certain nombre d'employés possédant les compétences et l'expérience requises.

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 des membres du Comité consultatif sur l'analyse et la recherche en matière de rémunération qui portent sur des enjeux relatifs à la méthodologie et aux processus et la direction générale dans la tenue d'une enquête nationale sur la rémunération.

2) Continuer à renforcer et à améliorer le cadre de gestion et l'infrastructure de la Commission

La Commission est déterminée à améliorer sans cesse son cadre de gestion et son infrastructure, qui viennent appuyer son mandat conféré par la loi, garantissent la reddition de comptes et énoncent une vision conjointe des résultats prévus. Les points à améliorer ont été cernés et des activités sont entreprises continuellement pour améliorer les pratiques de la Commission, ses politiques, ses cadres et ses systèmes.

En mai 2004, le Secrétariat du Conseil du Trésor a adopté de nouvelles normes en matière de sécurité, que les ministères et organismes fédéraux sont tenus de respecter pour garantir la sécurité des renseignements et des biens liés à la technologie de l'information (TI) dont ils ont le contrôle.

Un plan d'action pluriannuel tenant compte de la taille et de la capacité de la Commission a été élaboré dans le but de satisfaire à nombre des exigences dont ces normes sont assorties. En 2006-2007, la Commission a dressé un plan de continuité des activités et révisé de nombreuses politiques et procédures en matière de TI sur le fondement d'une évaluation des menaces et des risques des programmes, services et systèmes.

Au cours des 12 prochains mois, la Commission consacrera ses énergies à intégrer les exigences en matière de sécurité de la TI à toutes les décisions prises sur les nouveaux projets et services, à établir des processus de manière que les exigences en matière de sécurité pour les systèmes et les services soient passés en revue à chaque étape de



leur cycle de vie, à nouer et à maintenir des relations plus actives avec les institutions vouées à la sécurité, comme Sécurité publique et Protection civile Canada, et à accroître l'utilisation du chiffrement. La Commission se servira d'activités et de stratégies pangouvernementales pour respecter les autres facettes des normes.

En 2007-2008, la Commission continuera de consacrer des efforts soutenus à la réorganisation de son cadre d'applications pour la gestion des cas, afin de répondre aux pressions d'un volume accru de cas plus complexes, de doter les employés d'outils de gestion des cas plus efficaces, actuels et intégrés, et de se conformer aux normes gouvernementales en matière de TI.

La conception réussie d'un prototype en 2005-2006 a permis de lancer, en 2006-2007, des travaux de mise en œuvre progressive des premiers modules du nouveau système de gestion des cas, conçu pour faciliter la gestion électronique de cas à partir de la réception initiale jusqu'à la distribution et à l'affichage des décisions sur le site Web de la Commission. Cette méthode de mise en œuvre progressive est destinée à réduire l'impact sur les employés, à prévoir suffisamment de temps pour la formation, à produire des résultats graduels et à permettre les mises au point en cours de route. Les travaux se poursuivront en 2007-2008 en vue de mettre en œuvre progressivement le reste des modules.

En 2007-2008, la Commission s'efforcera également d'améliorer la gestion de ses renseignements, lesquels représentent une ressource précieuse qui exige de saines pratiques de gestion. Au cours de l'exercice à venir, la Commission entreprendra la mise en œuvre d'un plan d'action destiné à renforcer sa capacité de gérer les renseignements dans des formats papier et électronique.

Reconnaissant que les valeurs énoncées dans l'énoncé de mission de la Commission sont fondamentales à la prestation de l'ensemble de ses services, nous entreprendrons en 2007-2008 des travaux en vue de la conception d'un code de conduite des employés complet et intégré, qui s'appuie sur le cadre actuel d'éthique et de valeurs. Un code de conduite existe déjà pour les commissaires.

Le 1^{er} avril 2006, le gouvernement du Canada a mis en application une nouvelle politique sur la vérification interne dans l'espoir de renforcer le principe de la responsabilité dans le secteur public, la gestion des risques, la gestion des ressources et la bonne gouvernance en réorganisant et en renforçant la fonction de vérification interne dans l'ensemble de l'administration fédérale. Sous le régime de cette nouvelle politique, le Bureau du contrôleur général du Canada effectue des vérifications horizontales et autres formes de vérifications auprès de ministères et organismes de taille modeste comme la Commission. Compte tenu de la taille de l'organisation et du niveau de risques, les administrateurs généraux peuvent décider que les travaux effectués par le Bureau du contrôleur général satisfont parfaitement à leurs exigences en matière de vérification interne ou que la tenue de vérifications internes supplémentaires s'impose.

La Commission a institué une culture de vérification interne et, depuis un certain nombre d'années, elle consacre systématiquement des ressources permanentes et suffisantes aux fins de cette fonction. La Commission crée un plan pluriannuel de vérification abordant les secteurs de risque les plus élevés et d'importance. Pour créer ce plan, la Commission prend en considération les sujets qui doivent faire l'objet de vérifications pangouvernementales pour éviter le dédoublement d'efforts. Le tableau ci-dessous fournit une liste des projets en vérification interne que la Commission prévoit entreprendre sous peu.

Au sein de la Commission, les possibilités d'évaluation des programmes sont limitées en raison de la nature législative et quasi judiciaire du mandat de l'organisme, de la taille assez modeste de son budget et de l'absence de programmes discrétionnaires. Toutefois, la Commission sollicite officiellement la rétroaction de ses clients sur ses services par le truchement de sondages sur la satisfaction de la clientèle menés tous les trois ans. Le prochain sondage sur la satisfaction de la clientèle est prévu pour 2007.

Vérifications et évaluations internes à venir

Nom de la vérification/évaluation interne	Type de vérification/type d'évaluation	Statut	Date prévue d'achèvement
Sécurité en milieu de travail	Vérification d'assurance	Prévue	31 mars 2007
Programme de planification de la continuité des activités	Vérification d'assurance	Prévue	30 juin 2007
Sondage sur la satisfaction de la clientèle	Évaluation du programme	Prévue	31 décembre 2007
Opérations financières	Vérification d'assurance	Prévue	31 mars 2008
Inventaire	Vérification d'assurance	Prévue	30 septembre 2008

Lien avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

En sa qualité de tribunal quasi judiciaire fédéral œuvrant dans le secteur des relations du travail, la Commission des relations de travail dans la fonction publique est harmonisée au secteur de résultats « Affaires gouvernementales » tel qu'il est énoncé



dans le « cadre pangouvernemental » du gouvernement du Canada. Le résultat stratégique et l'activité de programme de la Commission contribuent au bon fonctionnement du gouvernement du Canada.



SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Description de l'activité de programme

La Commission a une activité de programme principale : l'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. Dans le cadre de cette activité, le résultat stratégique premier de la Commission consiste à fournir aux Canadiennes et aux Canadiens un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.

La Commission offre des services dans trois secteurs principaux : services d'arbitrage de griefs, services de médiation et services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Services d'arbitrage de griefs

La Commission et les arbitres de griefs de la Commission entendent et tranchent des griefs, des plaintes et des affaires dans le domaine des relations du travail dont ils sont saisis sous le régime de la nouvelle *LRTFP* et de la *LRTP*.

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 de conventions collectives ou de décisions arbitrales, ou encore en des griefs individuels contestant des mesures disciplinaires ayant une incidence financière ou un licenciement. La Commission est appelée à se pencher également sur des griefs dont l'un des aspects est la discrimination portant atteinte aux droits de la personne, sauf s'il est question d'équité salariale.

La Commission traite également diverses affaires en matière de relations du travail, y compris les demandes d'accréditation ou de révocation d'une accréditation, de substitution d'un syndicat, les plaintes de pratique déloyale de travail, les demandes de détermination des postes de direction ou de confiance, les ententes sur les services essentiels, la détermination des droits du successeur, les mesures d'application des obligations des organisations patronales et syndicales, et les plaintes de représailles présentées par des fonctionnaires fédéraux qui ont exercé leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.



Services de médiation

La Commission offre un éventail de services de médiation, notamment 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.

La Commission offre, 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 les clients de la Commission.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

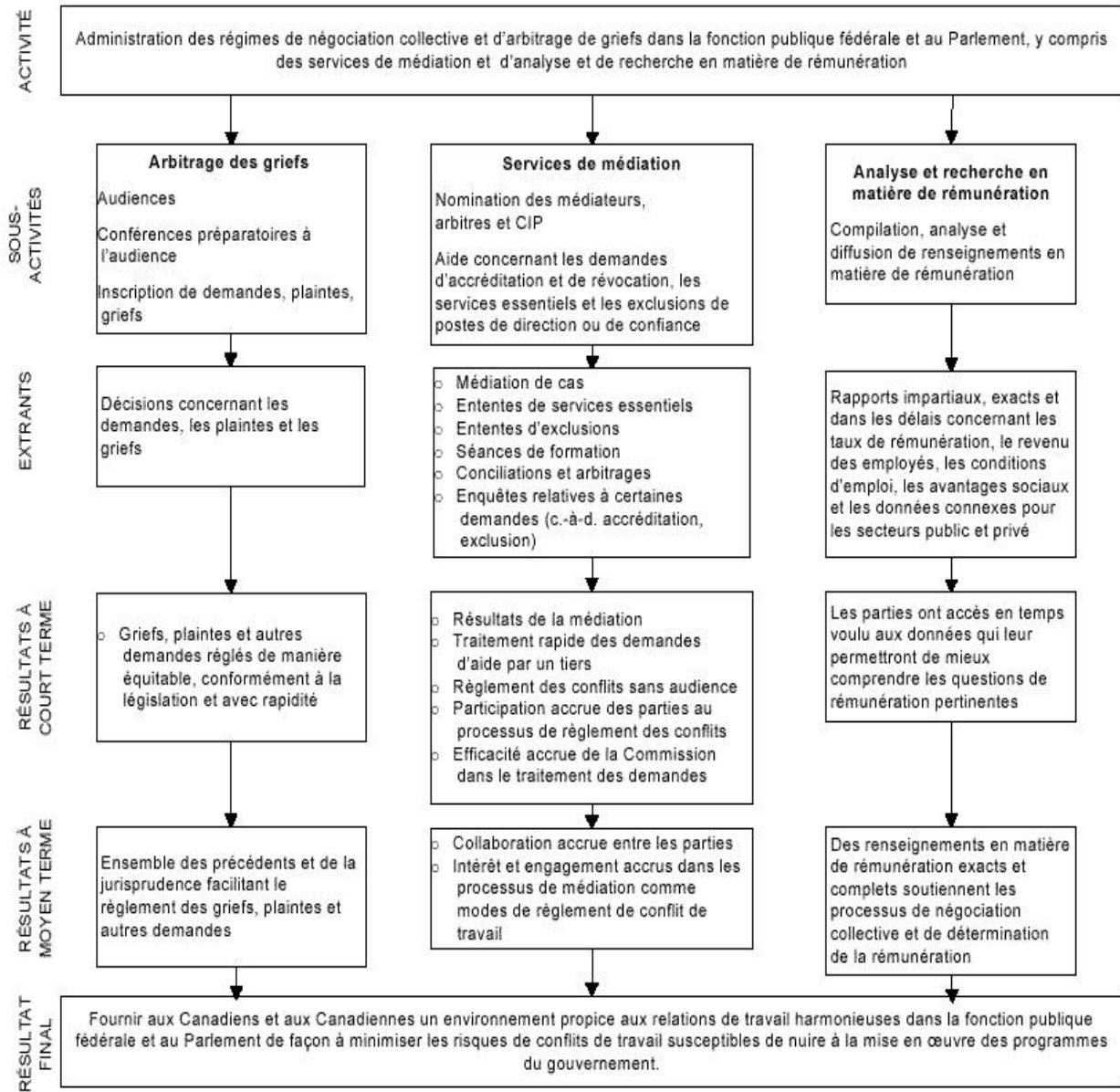
La Commission a pour tâche d'établir et de mettre en pratique une fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération qui lui permettra d'obtenir des données sur la rémunération que pourront utiliser les parties à des négociations collectives et au processus d'établissement de la rémunération dans la fonction publique fédérale ainsi que d'autres organismes ou personnes des secteurs public et privé.

Autres services

Ainsi que l'exige la nouvelle *LRTFP*, la Commission offre 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. La Commission abrite le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans son fonctionnement.

En vertu d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre 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. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement à titre 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 l'activité principale de la Commission et ses sous-activités et les résultats attendus pour les Canadiennes et les Canadiens :



Mesure du rendement

La Commission élabore présentement un cadre de mesure du rendement qui, lors de sa mise en œuvre, sera adapté à ses réalités et à celles de sa clientèle. Par exemple, le traitement rapide des affaires qui sont renvoyées à la Commission a toujours été et demeure une priorité. Toutefois, l'augmentation du volume et de la complexité des cas, conjuguée à la difficulté des parties de faire face à cette augmentation, exige que l'on réévalue les normes de rendement pour les rendre plus réalistes et réalisables pour tous. La Commission veut également produire un plus grand nombre de renseignements sur son rendement, et ce plus fréquemment, non seulement pour être en mesure de faire rapport, mais surtout pour appuyer la prise de décision.

Pour la Commission, la satisfaction de la clientèle, des procédures qui visent le traitement rapide des cas, la qualité des décisions et le succès des services de médiation continueront de faire partie des indicateurs utilisés pour mesurer son rendement. La Commission introduira également des indicateurs à l'égard des données en matière de rémunération qui seront colligées, analysées et publiées, et des services internes de la Commission.

Le système de gestion des cas de la Commission, dans lequel sont consignées des données sur tous les genres de cas reçus et sur leur progression dans le système, représente une source importante de données aux fins de la mesure du rendement. Les statistiques sur les cas qui font l'objet d'un contrôle judiciaire, les résultats des sondages triannuels menés par la Commission sur la satisfaction de la clientèle, qui posent les mêmes questions de manière que l'on puisse comparer les réponses au fil des années, et la tenue d'autres formes de consultations, officielles ou non, auprès de la clientèle en vue d'obtenir régulièrement son point de vue, sont parmi les autres sources de données auxquelles la Commission a recours. Un sondage sur la satisfaction de la clientèle sera tenu en 2007-2008.

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements sur l'organisation

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



En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. La ministre désignée actuelle est la ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine.

Il incombe à la ministre désignée, aux termes de la nouvelle *LRTFP*, de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents que prescrit la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La ministre assure la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.



**Lien du ministère aux résultats du
gouvernement du Canada**

2007-2008				
(en milliers de dollars)	Dépenses budgétaires	Total - Budget principal des dépenses	Rajustements (dépenses prévues ne figurant pas dans le budget principal des dépenses)	Total des dépenses prévues
	Dépenses de fonctionnement			
Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement				
<u>Activité de programme</u> 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.	11 405	11 405	-	11 405
Total	11 405	11 405	-	11 405

Le résultat stratégique et l'activité de programme de la Commission contribuent à l'accomplissement du résultat sous « Affaires gouvernementales » du gouvernement du Canada et contribuent au bon fonctionnement du gouvernement du Canada.

Tableau 1: Dépenses prévues et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2006-2007 ¹	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010
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.	17 924	11 405 ²	6 705 ²	6 705 ²
Total du Budget principal des dépenses	17 924	11 405	6 705	6 705
<i>Rajustements :</i>				
Financement de la <i>LMFP</i> – Affectation bloquée	(5 700)			
Rajustement pour faire le rapprochement avec l'estimation la plus juste des prévisions des dépenses	(1 300)			
<i>Total des rajustements :</i>	<i>(7 000)</i>	-	-	-
Total des dépenses prévues	10 924	11 405	6 705	6 705
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	2 388	2 298	2 398	2 498
Coût net du programme	13 312	13 703	9 103	9 203
Équivalents temps plein	90 ³	104 ³	104 ³	104 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 additionnel que la Commission demande aux fins de réaliser ses nouvelles fonctions mandatées par la LRTFP.

³ Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés ou seront dotés pour une période indéterminée aux fins de livrer le nouveau cadre législatif, mais pour lesquels le financement n'a pas encore été garanti.

La baisse de 6,5 M\$ entre le Budget principal des dépenses de 2006-2007 et le Budget principal des dépenses de 2007-2008 est attribuable principalement aux éléments suivants :

- baisse de 5,7 M\$ pour du financement temporaire reçu aux fins des priorités touchant la *LMFP* et de la hausse des coûts de la Commission liés à l'élargissement de son mandat (prendra fin en mars 2007);



- baisse de 5,1 M\$ pour du financement temporaire reçu aux fins des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (prendra fin en mars 2007);
- hausse de 4,7 M\$ en raison du report d'un financement reçu aux fins des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (prendra fin en mars 2008);
- baisse de 0,4 M\$ pour du financement temporaire reçu pour le Conseil national mixte (CNM) aux fins de pallier la charge de travail (prendra fin en mars 2007).

La baisse de 4,7 M\$ entre le total des dépenses prévues de 2007-2008 et le total des dépenses prévues de 2008-2009 est attribuable au financement temporaire reçu aux fins des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (prendra fin en mars 2008).

Ainsi qu'il est indiqué précédemment, la Commission demande un rajustement permanent de ses niveaux de référence afin de pouvoir s'acquitter de son mandat élargi après le 31 mars 2007 et de pallier les pressions résultant de 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 2007-2008	Budget précédent 2006-2007
85	Dépenses de fonctionnement	10 617	17 073
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	788	851
	Total des postes votés et législatifs	11 405	17 924

La baisse de 6,5 M\$ entre le Budget principal des dépenses actuel et le Budget principal des dépenses précédent est attribuable principalement aux éléments suivants :

- baisse de 5,7 M\$ pour du financement temporaire reçu aux fins des priorités touchant la *LMFP* et de la hausse des coûts de la Commission liés à l'élargissement de son mandat (prendra fin en mars 2007);

- baisse de 5,1 M\$ pour du financement temporaire reçu aux fins des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (prendra fin en mars 2007);
- hausse de 4,7 M\$ en raison du report d'un financement reçu aux fins des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération (prendra fin en mars 2008);
- baisse de 0,4 M\$ pour du financement temporaire reçu pour le Conseil national mixte (CNM) aux fins de pallier la charge de travail (prendra fin en mars 2007).

Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)	2007-2008
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	2 000
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	298
2007-2008 Services reçus à titre gracieux	2 298



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 du 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 SOR/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
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél. : 613-990-1800

Général :	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : Mail.courrier@pslrbcrtfp.gc.ca

