

Commission des relations de travail dans la fonction publique

**Budget des dépenses
1998-1999**

Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

Ministre

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I : MESSAGES

- A. Message du président 1
- B. Déclaration de la direction 2

PARTIE II : APERÇU DE LA COMMISSION

- A. Mandat, rôles et responsabilités 3
- B. Objectif 3
- C. Plan de dépenses 4

PARTIE III : PLANS, PRIORITÉS ET STRATÉGIES

- A. Résumé des plans, priorités et stratégies clés 5
- B. Détails par programme et secteur d'activité 6
 - Dépenses prévues 6
 - Objectif 6
 - Facteurs externes influant sur le secteur d'activité 7
 - Plans et stratégies clés et résultats escomptés 7

PARTIE IV : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

- Tableau 1 : Autorisations - Sommaire de la Partie II du Budget des dépenses de la Commission 10
- Tableau 2 : Organigramme et responsabilité des dépenses prévues par programme et secteur d'activité pour 1998-1999 et 11
- Tableau 2.1 : Équivalents temps plein (ÉTP) prévus par programme et secteur d'activité 12
- Tableau 2.2 : Détails des besoins en équivalents temps plein 12
- Tableau 3 : Sommaire de la Commission par article courant de dépenses 13
- Tableau 4 : Ressources du programme par programme et secteur d'activité pour l'exercice du Budget des dépenses 13
- Tableau 5 : Coût net du programme pour 1998-1999 14
- Tableau 6 : Dépenses brutes par programme 14
- Tableau 7 : Liste des lois et règlements appliqués par la Commission 15

Tableau 8 :	Références	
	Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels	15
	Pour obtenir des renseignements supplémentaires	16
	Index:	17

PARTIE 1 : MESSAGE DU PRÉSIDENT

Tant que le gouvernement engagera des employés pour fournir des services au public, il sera nécessaire et pertinent qu'il veille à la gestion de ses relations avec ces employés. Or, pour qu'un tel système soit efficace, il est primordial qu'il soit perçu comme étant impartial et neutre.

En tant que tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi et chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique, la Commission joue un rôle essentiel de soutien à tous les programmes du gouvernement fédéral qui sont exécutés entièrement ou en partie par des fonctionnaires fédéraux.

Un régime des relations de travail ne doit pas reposer sur un rapport de forces, sur le plan économique, entre syndicats et employeurs. La Commission vise donc à administrer un régime qui soit équitable envers les fonctionnaires fédéraux et envers le public canadien. C'est dans cette optique qu'elle s'efforce de proposer tout un éventail de moyens souples et polyvalents qui aident les parties dans leurs relations de travail.

L'activité de la Commission a une incidence sur l'intérêt public en favorisant des relations harmonieuses et réglementées entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Le coût de cette activité est atténué par l'avantage global que le gouvernement en retire en ayant la possibilité de fournir ses services avec un minimum de perturbations.

La Commission étant un organisme fédéral s'occupant uniquement des employés du gouvernement, il est impossible d'en restructurer les fonctions avec celles d'autres paliers de gouvernement ou du secteur privé.

Les fonctions essentielles de la Commission ne sont pas discrétionnaires et doivent être exécutées à la demande des parties. La Commission reconnaît toutefois qu'il est impératif de le faire de la manière la plus économique et la plus opportune possible.

Au cours de la période de planification, la Commission appliquera des stratégies pour :

- établir un cadre permettant d'administrer en temps opportun les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique,
- offrir un service satisfaisant à ses clients, et
- utiliser la technologie, le cas échéant, pour atteindre une efficacité maximale.

Le président,
Yvon Tarte

MANAGEMENT REPRESENTATION/DÉCLARATION DE LA DIRECTION <i>Report on Plans and Priorities 1998-99/</i> <i>Un rapport sur les plans et les priorités de 1998-1999</i>	
<p>I submit, for tabling in Parliament, the 1998-99 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board</p>	<p>Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 1998-1999 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique</p>
<p>To the best of my knowledge the information :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accurately portrays the department's mandate, plans, priorities, strategies and expected key results of the organisation • Is consistent with the disclosure principles contained in the <i>Guidelines for Preparing a report on Plans and Priorities</i>. • Is comprehensive and accurate • Is based on sound underlying departmental information and management systems. • I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production. <p>The Planning and Reporting Accountability Structure (PRAS) on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.</p>	<p>À ma connaissance les renseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décrivent fidèlement les mandat, plans, priorités, stratégies et résultats clés escomptés de l'organisation. • Sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les <i>Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités</i>. • Sont complets et exacts. • Sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents. • Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP. <p>Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.</p>
<p>Name/Nom: _____ Chairperson/président</p> <p>Date: February/février, 1998</p>	

PARTIE II : APERÇU DE LA COMMISSION

A. Mandat, rôles et responsabilités

La Commission des relations de travail dans la fonction publique a pour mandat d'administrer de façon efficace et efficiente les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs établis en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* portant sur la sécurité au travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. La Commission applique, de plus, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et la partie 10 de la *Loi sur l'éducation du Yukon*.

La Commission a pour mission de favoriser des relations de travail harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement. À l'appui de sa mission, la Commission aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs différends, s'assure que tous les processus sont impartiaux et transparents, consulte périodiquement les parties afin d'améliorer les processus de la Commission et leur en faciliter l'accès, informe sa clientèle et la population au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission, crée un milieu de travail propice au développement d'un personnel compétent et coopératif et voit à l'utilisation efficace de ses ressources.

À cette fin, la Commission fournit des services de médiation et de conciliation pour aider les parties à régler leurs différends. Cela permet de régler de nombreuses affaires sans entamer de procédures officielles devant la Commission.

En outre, la Commission fournit des locaux et des services administratifs au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés, qui a pour rôle de régler les questions touchant l'ensemble de la fonction publique qui ne peuvent être résolues dans le cadre des négociations unité par unité. Cependant, la Commission ne joue aucun rôle direct dans le fonctionnement du Conseil national mixte.

B. Objectif

L'objectif de la Commission est d'administrer le cadre législatif dans lequel les relations de travail s'exercent au sein de la fonction publique fédérale d'une manière juste, opportune et efficace.

C. Plan de dépenses

(milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 1997-1998*	Dépenses prévues 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001
Relations de travail dans la fonction publique	5 556	5 482	5 482	5 482
Plus				
Coût des services fournis par d'autres ministères	1 252	1 256	1 256	1 256
Moins				
Recettes à valoir sur le crédit et le Trésor	-	-	-	-
Coût net du programme pour la Commission	6 808	6 738	6 738	6 738

* Représentent les meilleures prévisions des dépenses totales planifiées à la fin de l'exercice.

PARTIE III : PLANS, PRIORITÉS ET STRATÉGIES

A. *Résumé des plans, priorités et stratégies clés*

La Commission des relations de travail dans la fonction publique	
(PLANS) veut offrir aux Canadiens :	(STRATÉGIES) ce qui est démontré par :
un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans les différents lieux de travail de la fonction publique fédérale de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> * la rapidité, l'équité et la transparence des processus de la Commission * la satisfaction de la clientèle * l'aide apportée aux parties * la qualité des décisions de la Commission
un cadre pour l'administration en temps opportun des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> * l'atteinte des objectifs de rendement établis par la Commission à l'égard du traitement et de la résolution de ses affaires * l'encouragement à utiliser l'arbitrage accéléré * l'étude de l'utilité des conférences préparatoires à l'audience * l'encouragement à recourir davantage aux services de médiation de la Commission pour régler les différends.
un service satisfaisant à nos clients	<ul style="list-style-type: none"> * la réalisation et le suivi d'un sondage sur la satisfaction de la clientèle d'ici la fin de l'exercice 1998-1999
l'utilisation de la technologie, le cas échéant, pour maximiser l'utilisation des ressources	<ul style="list-style-type: none"> * l'étude de la viabilité de la technologie de la vidéoconférence pour la tenue des audiences d'ici la fin de l'exercice 1998-1999

B. *Détails par programme et secteur d'activité*

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

Dépenses prévues

Dépenses prévues brutes

(milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 1997-1998	Dépenses prévues 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001
Relations de travail dans la fonction publique	5 556	5 482	5 482	5 482
Plus				
Coût des services fournis par d'autres ministères	1 252	1 256	1 256	1 256
Moins				
Recettes à valoir sur le crédit et le Trésor	-	-	-	-
Coût net du programme pour la Commission	6 808	6 738	6 738	6 738

Objectif

Les objectifs du secteur d'activité sont réalisés par l'établissement d'une jurisprudence au moyen des décisions de la Commission et de la mise en œuvre d'une série de procédures qui permettent aux employeurs, aux agents négociateurs et aux fonctionnaires qu'ils représentent ainsi qu'aux autres personnes et groupes admissibles d'exercer leurs droits aux termes de la Loi.

La Commission fournit le cadre nécessaire à l'exercice des divers droits et responsabilités des participants à la négociation collective dans la fonction publique. La Commission rend des décisions motivées en temps opportun et elle aide les parties en contribuant aux objectifs suivants :

- * la promotion de relations de travail harmonieuses
- * la réduction au minimum des possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.

Facteurs externes influant sur le secteur d'activité

En définitive, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires, normalement exprimées par leurs agents négociateurs, et les préoccupations des employeurs qui gèrent la fonction publique et appliquent les programmes approuvés par le gouvernement qui déterminent la charge de travail de la Commission, pour ce qui est tant de la quantité que du type des litiges à régler. La conjoncture économique actuelle, conjuguée à la réorganisation de l'appareil gouvernemental et à la réduction générale des effectifs, risque de créer incertitude et tensions parmi les employés. Dans ces conditions, les fonctionnaires sont plus enclins à exercer leurs droits pour protéger leurs intérêts. Si l'on ajoute à cela la jurisprudence récente qui applique dorénavant aux relations de travail les paramètres généraux des droits de la personne, la Commission doit maintenant statuer sur des affaires plus longues et plus complexes.

Après une interruption de plus de six ans, la reprise de la négociation collective entraînera une nouvelle augmentation des activités dans ce secteur. Depuis sa création, la Commission a été chargée de répondre aux demandes à la fois de conciliation et d'arbitrage dans le cadre du processus de règlement des différends en matière de négociation collective. La suspension de l'arbitrage comme moyen de règlement des différends en 1996 pour une période de trois ans ne réduira pas la charge de travail de la Commission en matière de règlement de différends. De plus, en raison des modifications apportées en 1993 à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la Commission peut avoir à traiter des demandes d'enquête ou d'établissement d'un mode substitutif de règlement des différends. En outre, l'adoption d'un nouveau processus de désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public a augmenté la charge de travail de la Commission. Cette charge de travail se maintiendra au moins jusqu'à la fin de 1998.

La décision du gouvernement de réorganiser certaines de ses activités a donné lieu à une augmentation de la charge de travail de la Commission en matière d'accréditation, d'exclusions liées aux postes de direction ou de confiance et de droits du successeur.

Plans et stratégies clés et résultats escomptés

Un cadre pour l'administration en temps opportun des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique

<i>Stratégies</i>

Conformément aux règles de la justice naturelle, le traitement rapide des dossiers soumis à la Commission est essentiel au maintien de son intégrité et de sa crédibilité. La Commission a adopté des normes à l'égard du traitement des

dossiers, à partir du dépôt de la demande, de la plainte ou du renvoi jusqu'à son règlement définitif.

En 1994-1995, la Commission a mis à l'essai un mode substitutif de règlement des différends, appelé l'arbitrage accéléré, avec l'agent négociateur et l'employeur les plus importants. L'arbitrage accéléré permet aux parties d'épargner du temps et des ressources en traitant certains griefs sans recourir au processus d'audience formelle. Depuis sa création, ce programme a pris de l'expansion pour inclure trois agents négociateurs supplémentaires. De plus, la banque de commissaires disposés à traiter les cas d'arbitrage accéléré a été augmentée pour inclure tout commissaire ayant au moins trois ans d'expérience. La Commission continuera d'encourager l'utilisation de l'arbitrage accéléré à la fois par les agents négociateurs et par les employeurs.

La Commission étudiera l'utilité des conférences préparatoires à l'audience.

La Commission continuera d'encourager les parties à recourir plus souvent à ses services de médiation, de conciliation et d'information pour le règlement de leurs différends.

Résultats escomptés

La Commission prévoit d'atteindre un taux élevé de conformité aux normes de rendement relatives au traitement et au règlement des dossiers qui lui sont soumis.

En encourageant le recours à l'arbitrage accéléré et aux services de médiation, la Commission vise à augmenter la rapidité et à diminuer les coûts liés au règlements des différends en milieu de travail.

Un service satisfaisant à nos clients

Stratégies

Bien qu'il soit peu probable que les deux parties à un processus accusatoire soient chaque fois satisfaites du résultat, il importe que l'intégrité du processus soit maintenue. Le président favorise la discussion de toute question que les processus de la Commission sont susceptibles de soulever en organisant des réunions et échanges avec les représentants des employeurs et des agents négociateurs.

Un sondage officiel sur la satisfaction de la clientèle est en cours. Il a pour objectif d'obtenir le point de vue des clients en matière de communications, de

processus, de politiques, de procédures et d'évaluation des services. Les réponses des clients nous aideront à améliorer la prestation des services. Il est souhaité qu'un sondage sur la satisfaction de la clientèle devienne une activité régulière.

Résultats escomptés

Réalisation, analyse et suivi du premier sondage d'ici la fin de l'exercice 1998-1999.

L'utilisation de la technologie, le cas échéant, pour maximiser l'utilisation des ressources

Stratégies

Au cours des dernières années, la Commission a amélioré sa productivité en adoptant des technologies de pointe dans ses activités de gestion des cas. Le système de repérage et de gestion des cas a intégré et automatisé le traitement de l'ensemble des cas présentés à la Commission. Le système contribue à la prise de décisions en fournissant une information exacte et rapide sur l'ensemble des dossiers présentés à la Commission. De plus, la téléconférence est maintenant utilisée au cours des examens d'identification des exclusions liées aux postes de direction ou de confiance, de même que lors de la médiation des différends en matière de désignation des postes jugés nécessaires à la sécurité du public.

Pour continuer à tirer profit de la technologie, la Commission a réalisé une étude préliminaire pour évaluer la faisabilité de la vidéoconférence comme moyen de réduire les coûts liés au processus d'audience. Le rapport de l'étude a été remis aux parties pour examen.

Résultats escomptés

La Commission prévoit qu'elle aura conclu ses discussions avec les parties d'ici la fin de l'exercice 1998-1999 à l'égard de la viabilité de la technologie de la vidéoconférence.

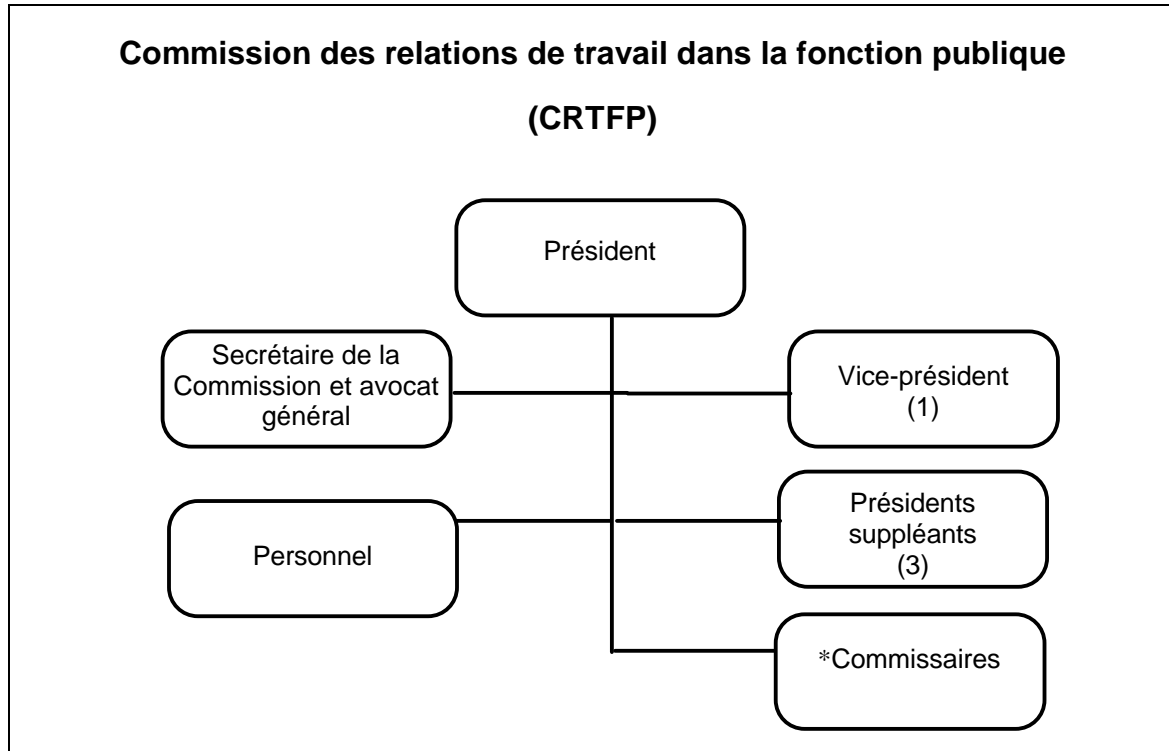
PARTIE IV : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

TABLEAU 1 : AUTORISATIONS - SOMMAIRE DE LA PARTIE II DU BUDGET DES DÉPENSES DE LA COMMISSION

Crédit	(milliers de dollars)	Budget principal des dépenses 1998-1999	Budget principal des dépenses 1997-1998
	Commission des relations de travail dans la fonction publique		
35	Dépenses de fonctionnement	4 800	4 988
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	682	568
	Total pour la Commission des relations de travail dans la fonction publique	5 482	5 556

RENSEIGNEMENTS SUR LE PERSONNEL

**TABLEAU 2 : ORGANIGRAMME ET RESPONSABILITÉ DES DÉPENSES PRÉVUES
PAR PROGRAMME ET SECTEUR D'ACTIVITÉ POUR 1998-1999**



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

(milliers de dollars)	Responsabilisation
	Président Commission des relations de travail dans la fonction publique
Programme et secteur d'activité	
Relations de travail dans la fonction publique	5 482
Total pour la Commission des relations de travail dans la fonction publique	5 482

TABLEAU 2.1 : ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (ÉTP) PRÉVUS PAR PROGRAMME ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

	Prévisions 1997-1998	Prévus 1998-1999	Prévus 1999-2000	Prévus 2000-2001
Relations de travail dans la fonction publique	54	55	55	55
Total pour la Commission	54	55	55	55

TABLEAU 2.2 : DÉTAILS DES BESOINS EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN

(milliers de dollars)	1997-1998*	Prévus 1998-1999	Prévus 1999-2000	Prévus 2000-2001
Échelle des salaires				
Moins de 30 000 \$	4	4	4	4
30 000 \$ à 40 000 \$	20	20	20	20
40 000 \$ à 50 000 \$	11	11	11	11
50 000 \$ à 60 000 \$	2	2	2	2
60 000 \$ à 70 000 \$	4	4	4	4
70 000 \$ à 80 000 \$	1	1	1	1
Plus de 80 000 \$	12	13	13	13
Total	54	55	55	55

* Prévisions établies en janvier 1998.

AUTRES RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

TABLEAU 3 : SOMMAIRE DE LA COMMISSION PAR ARTICLE COURANT DE DÉPENSES

(milliers de dollars)	Prévisions 1997-1998	Prévus 1998-1999	Prévus 1999-2000	Prévus 2000-2001
Personnel				
Traitements et salaires	3 000	3 248	3 248	3 248
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	525	682	682	682
	3 525	3 930	3 930	3 930
Biens et services				
Transport et communications	427	427	427	427
Information	88	88	88	88
Services professionnels et spéciaux	995	614	614	614
Locations	38	38	38	38
Achats de services de réparation et d'entretien	45	45	45	45
Services publics, fournitures et approvisionnement	139	139	139	139
Autres subventions et paiements	208	110	110	110
Dépenses en capital secondaires	91	91	91	91
	2 031	1 552	1 552	1 552
Total des dépenses de fonctionnement	5 556	5 482	5 482	5 482

TABLEAU 4 : RESSOURCES DU PROGRAMME PAR PROGRAMME ET SECTEUR D'ACTIVITÉ POUR L'EXERCICE DU BUDGET DES DÉPENSES*

(milliers de dollars)	Budgétaires de fonctionnement	Non budgétaires	Total
Commission des relations de travail dans la fonction publique	5 482	-	5 482
Total	5 482	-	5 482

* Ne comprennent pas les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

TABLEAU 5 : COÛT NET DU PROGRAMME POUR 1998-1999

(milliers de dollars)	Relations de travail dans la fonction publique
Dépenses prévues brutes	5 482
Plus	
Services fournis à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 042
Contributions couvrant la part des employés des coûts et des primes d'assurance payées par le SCT	214
	1 256
Coût total du programme	6 738
Moins	
Recettes à valoir sur le crédit et le Trésor	-
Coût net du programme	6 738

TABLEAU 6 : DÉPENSES BRUTES PAR PROGRAMME

(milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 1997-1998	Dépenses prévues 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001
Relations de travail dans la fonction publique				
Plus	5 556	5 482	5 482	5 482
Services fournis à titre gracieux	1 252	1 256	1 256	1 256
Moins				
Recettes à valoir sur le crédit et le Trésor	-	-	-	-
Coût net pour la Commission	6 808	6 738	6 738	6 738

AUTRES RENSEIGNEMENTS

TABLEAU 7 : LISTE DES LOIS ET RÈGLEMENTS APPLIQUÉS PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la CRTFP*, 1993
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 (2^e suppl.), ch. 33
- *Règlement et règles de procédure de la LRTP*
- Certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2
- *Loi sur l'éducation du Yukon - Partie 10 - Relations de travail avec les enseignants et enseignantes*, L.Y. 1989-1990, ch. 25
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. 1986, c. 142
- *Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon*

TABLEAU 8 : RÉFÉRENCES

LISTE DES RAPPORTS EXIGÉS PAR LA LOI ET DES RAPPORTS MINISTÉRIELS

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport de rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- *Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report*
- *Yukon Teachers' Staff Relations Board Annual Report*
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles
- Recueil des décisions de la CRTFP (un résumé des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois par année)

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. 1526, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Téléphone : 990-1800

Renseignements généraux : Télécopieur : 990-1849

Services administratifs : Télécopieur : 990-3927

Services de médiation : Télécopieur : 990-6685

Site internet : www.pssrb-crtfp.gc.ca

Index

A

Accréditation 7
Arbitrage accéléré 5, 7
Arbitrage de griefs 1, 3, 5

C

Code canadien du travail - partie II 3, 15
Conciliation 3
Conseil national mixte 3

D

Décisions 6, 15
Désignations - sécurité 7
Droits de la personne 7
Droits du successeur 7

E

Exclusions - direction ou de confiance 7

G

Gestion des cas 9

L

Loi sur l'éducation du Yukon - (partie 10) 3, 15
Loi sur les relations de travail au Parlement 3, 15
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique 3, 7, 15
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon 3, 15

M

Médiation 3, 5, 8
Mode substitutif de règlement des différends 7, 8

N

Négociation collective 1, 3, 5

R

Rapports 15

S

Sondage officiel 8

T

Technologie 1, 5, 9

Téléconférence 9

V

Vidéoconférence 5, 9