



Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>

No. de catalogue BT31-2/2001-III-35

ISBN 0-660-61170-8

Commission des relations de travail dans la fonction publique

**Budget des dépenses
2000-2001**

Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

Ministre

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : MESSAGES

Message du président	1
Déclaration de la direction	3

SECTION II : VUE D'ENSEMBLE DE LA COMMISSION

A. Mandat, rôles et responsabilités	5
Structure organisationnelle	6
B. Objectif du programme	6
C. Facteurs externes influant sur la Commission	7
D. Dépenses prévues	8

SECTION III : PLANS, RÉSULTATS ET RESSOURCES

A. Objectif du secteur d'activité	9
B. Description du secteur d'activité	9
C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources	10

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Coût net du programme pour l'année budgétaire	13
---	----

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Liste des lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique	15
Références	
Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels	15
Pour obtenir des renseignements supplémentaires	16
Index	17

SECTION I : MESSAGES

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 ses employés. Or, pour qu'un tel système soit efficace, il doit être impartial et neutre et être ainsi perçu.

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 force, 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 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.

Le règlement rapide des affaires qui lui sont renvoyées en conformité avec les règles de justice naturelle et d'équité demeure la priorité absolue de la Commission. Les services essentiels qu'offre la Commission ne sont pas facultatifs et doivent être assurés à la demande des parties. La Commission reconnaît toutefois qu'il est essentiel que ces services soient fournis de la manière la plus économique possible ainsi que dans les meilleurs délais.

Le projet pilote de médiation des griefs a débuté l'automne dernier et se poursuivra jusqu'en septembre 2000; on en fera alors l'évaluation officielle. Pour le moment, nos clients semblent satisfaits et acceptent volontiers les pratiques de médiation pour la plupart des affaires dont la Commission est saisie.

Le processus de désignation continue de présenter des problèmes, ce qui a obligé la Commission et ses clients à créer un cadre à l'extérieur de ce que prévoit la loi.

La Cour d'appel fédérale a récemment instruit trois affaires portant sur l'arbitrage de griefs découlant d'une convention collective et mettant en cause les droits de la personne. La Cour a conclu que, en vertu de la loi actuelle, c'est la Commission canadienne des droits de la personne et non la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui doit trancher les litiges ayant trait aux droits de la personne qui surgissent dans la fonction publique fédérale, même si ceux-ci découlent d'une convention collective. La Cour a reconnu que le règlement de ces affaires sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est complexe, coûteux et accaparant. Étant donné que le texte de loi en question, l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, a été adopté longtemps avant que la Commission canadienne des droits de la personne n'existe, il convient d'examiner le chevauchement des compétences entre la Commission des droits de la personne et la CRTFP. Compte tenu de l'importance de la procédure de règlement des griefs prévue par la loi pour tous les litiges découlant d'une convention collective, son accessibilité générale ne devrait pas être abandonnée à la légère.

Le groupe d'étude Fryer établi par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour examiner les relations du travail dans la fonction publique fédérale, on l'espère, se penchera concrètement sur ces questions dans son rapport.

Le président,
Yvon Tarte

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Un rapport sur les plans et priorités de 2000-2001

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de **2000-2001** de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement les mandat, plans, priorités, stratégies et résultats clés escomptés de la Commission;
- dont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*;
- dont complets et exacts;
- dont 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.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation 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.

Nom : _____

Yvon Tarte
Président

Date : février 2000

SECTION II : VUE D'ENSEMBLE 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 des griefs établis en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de *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 et la santé 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*.

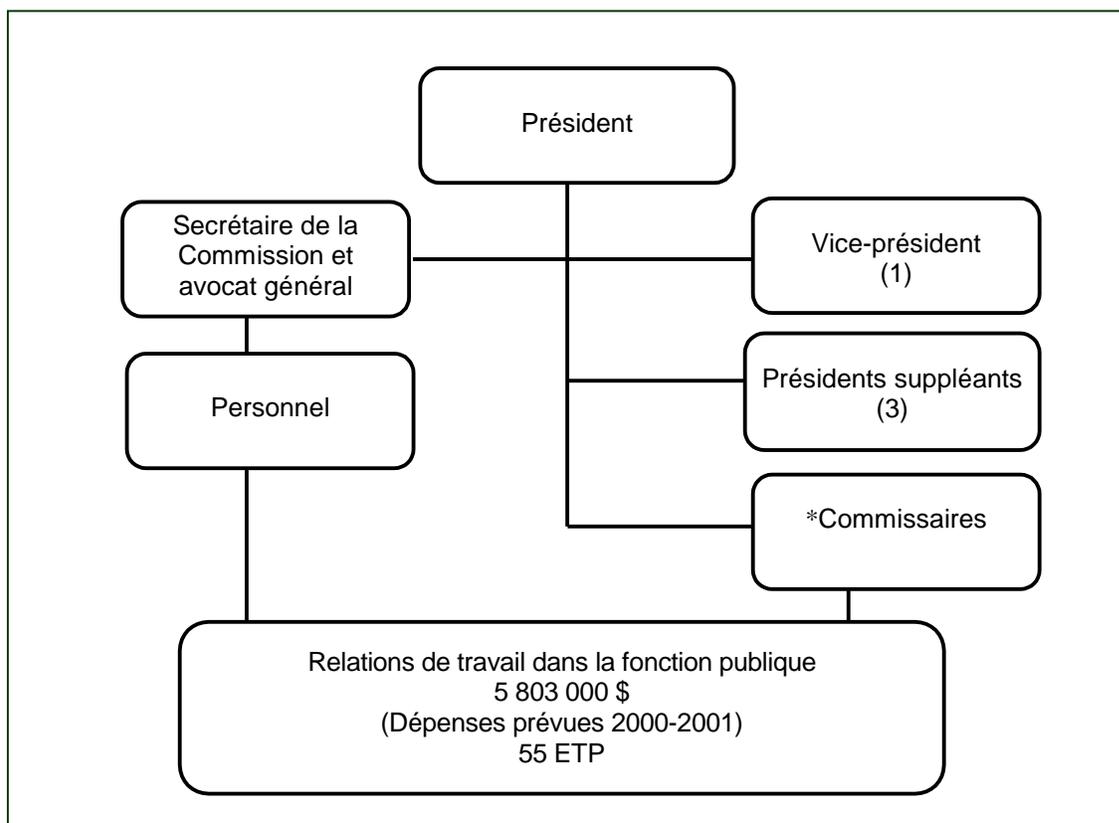
La Commission a pour mission de favoriser des relations de travail harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement. À l'appui de sa mission, la Commission aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs conflits, s'assure que tous les processus 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 perfectionnement d'un personnel compétent et coopératif et voit à l'utilisation efficace de ses ressources.

La Commission fournit des services de médiation et de conciliation pour aider les parties à régler leurs conflits. 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.

Structure organisationnelle

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



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

La Commission répond de ses activités au Parlement par l'entremise d'un ministre, autre qu'un membre du Conseil du Trésor, que désigne le gouverneur en conseil. Depuis presque la création de la Commission, le ministre désigné est le Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La responsabilité du ministre aux termes de la *Loi* est de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents exigés par la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre est également le lien avec le gouverneur en conseil en ce qui concerne les nominations à la Commission.

B. Objectif du programme

L'objectif du programme est l'établissement d'une jurisprudence au moyen des décisions de la Commission et de la mise en œuvre d'une série de procédures intégrées 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*.

C. Facteurs externes influant sur la Commission

En bout de ligne, ce sont les préoccupations des fonctionnaires, de leurs agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique en matière de relations de travail qui déterminent la charge de travail de la Commission, du point de vue tant de la quantité que du genre de litige qui requiert l'attention de celle-ci. La mise en œuvre de la Norme générale de classification et la conversion à celle-ci risquent d'entraîner des désaccords au sujet des descriptions de travail, des taux de rémunération et de la classification, ce qui accroîtra la charge de travail de la Commission. On s'attend que l'introduction de la Norme générale de classification entraînera une augmentation considérable du nombre de griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage.

La création d'agences en tant qu'employeurs distincts entraînera une augmentation des demandes adressées à la Commission pour qu'elle détermine les droits du successeur. La Commission peut être appelée à déterminer si une ou plusieurs unités sont habiles à négocier collectivement, quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur de chaque unité et si une convention collective continue de s'appliquer et, le cas échéant, pendant combien de temps.

La mise en œuvre de la Norme générale de classification aura des répercussions importantes sur les négociations en 2000-2001. Lorsqu'une nouvelle norme de classification est introduite, l'employeur et les agents négociateurs doivent négocier les nouveaux taux de rémunération découlant des nouvelles classifications des postes des fonctionnaires. Cela pourrait rendre plus difficiles les négociations au cours de la prochaine ronde de négociations, et la Commission pourrait donc être appelée plus souvent à offrir ses services par voie d'aide ou d'intervention.

En 1993, on a modifié la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin que la désignation vise les postes plutôt que les fonctionnaires. En vertu des modifications, toute désignation d'un poste comme ayant ou n'ayant pas de fonctions liées à la sécurité devait demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'il soit décidé autrement par l'application de la procédure de révision prévue par la *Loi*.

Au cours de la première ronde de négociations qui a eu lieu sous le régime de la loi modifiée, les parties ont examiné chaque poste des unités de négociation afin de s'entendre sur les postes qui devaient être désignés. En l'absence d'une entente, c'est la Commission qui en bout de ligne tranchait. Une fois qu'un poste avait été désigné, un avis était préparé pour le fonctionnaire occupant le poste l'informant que son poste était désigné et que, en tant que titulaire du poste, il lui était interdit de participer à une grève.

En 1993 on prévoyait que, après la première ronde de négociations dans le cadre de ce régime modifié, les seuls postes qui feraient l'objet d'un examen lors des rondes de négociations subséquentes seraient ceux qui soit n'avaient pas été désignés, mais qui

devraient l'être selon l'employeur, soit avaient été désignés mais qui ne devraient plus l'être selon l'agent négociateur. En pratique, toutefois, ce n'est pas ce qui s'est produit.

Les dispositions modifiées sont ambiguës, difficiles d'application et incomplètes. En fait, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada considèrent les dispositions déficientes au point où ils ont trouvé nécessaire de conclure une entente, avec le consentement de la Commission, prévoyant la désignation des postes par une procédure échappant entièrement aux dispositions de la *Loi*.

Afin qu'il soit tenu compte de leurs préoccupations respectives, les parties ont convenu de reprendre presque entièrement le processus à chaque ronde de négociations. Non seulement faut-il alors établir une nouvelle liste des postes désignés, mais l'on doit aussi transmettre un autre avis à tous les fonctionnaires, y compris ceux dont les postes continuent d'être désignés. Le processus oblige tant les parties que la Commission à y consacrer une part importante de leurs ressources limitées et ramène la situation à ce qu'elle était avant 1993, mais sans appui législatif. Jusqu'ici cette entente a donné de bons résultats dans l'actuelle ronde de négociations en raison de la coopération des parties. Cependant, les parties ne peuvent se soustraire ainsi aux dispositions de la *Loi* de façon indéfinie. Comme nous l'avons signalé dans les rapports précédents, il est très urgent de procéder, de concert avec tous les intéressés, à un examen complet des procédures de désignation prévues par la *LRTFP*.

D. Dépenses prévues

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budget principal des dépenses	5 661,0	5 803,0	5 703,0	5 703,0
Plus :				
Coût des services reçus sans frais	1 231,9	1 231,9	1 231,9	1 231,9
Total des dépenses prévues	6 892,9	7 034,9	6 934,9	6 934,9
Équivalents temps plein	52	55	55	55

*Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

SECTION III : PLANS, RÉSULTATS ET RESSOURCES

A. Objectif du secteur d'activité

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

Objectif

L'objectif du secteur d'activité est de résoudre les conflits de travail par l'établissement d'une jurisprudence au moyen des décisions de la Commission et de la mise en œuvre d'une série de procédures intégrées 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*.

B. Description du secteur d'activité

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 dans les milieux de travail
- ◆ la réduction au minimum des possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.

C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources
<p>Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir un cadre pour l'administration en temps opportun des régimes de négociation collective, de l'arbitrage des griefs et de l'audition des plaintes dans la fonction publique. • Décision de recourir à la médiation en tant qu'étape officielle de la procédure de règlement des griefs. • Le traitement efficace et efficient des griefs que l'on prévoit recevoir au sujet de la mise en œuvre de la Norme générale de classification (NGC). 	<p>Conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, le traitement rapide des dossiers renvoyés à la Commission est essentiel au maintien de l'intégrité et de la crédibilité de celle-ci. La Commission a adopté des normes de traitement des dossiers, à partir du dépôt de la demande jusqu'à son règlement définitif. La Commission prévoit continuer d'atteindre un taux élevé de respect des normes de rendement relatives au traitement et au règlement des dossiers qui lui sont renvoyés.</p> <p>Réception et évaluation du rapport final des conseillers sur le projet pilote de médiation au plus tard en décembre 2000 (pour plus de détails, voir le site internet de la Commission : www.pssrb-crtfp.gc.ca).</p> <p>Fournir les ressources administratives et opérationnelles nécessaires pour assumer efficacement la charge de travail accrue.</p> <p>Maintenir les voies de communication ouvertes avec les parties afin d'aider au traitement des griefs relatifs à la NGC.</p>	<p>Total des dépenses prévues 2000-2001</p> <p>5 803 000 \$</p>

C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités connexes et ressources (fin)

Principaux engagements en matière de résultats	Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources
<p>Un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la diffusion électronique de la jurisprudence et des activités de la Commission. • Évaluation des économies en matière de coûts administratifs et/ou de l'efficacité accrue pouvant résulter du partage des ressources avec le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). 	<p>Mise à jour continue du site internet de la Commission.</p> <p>On achèvera, en 2000-2001, l'évaluation de la possibilité de partager les ressources de la bibliothèque avec le CCRI et d'assumer la responsabilité conjointe de la collection de Travail Canada.</p> <p>Une entente sur le partage des services financiers entre la Commission et le CCRI a récemment été mise en œuvre. L'on discute également de la possibilité de fournir des services de relève réciproques en matière de ressources humaines.</p>	<p>Total des dépenses prévues 2000-2001</p> <p>5 803 000 \$</p>

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	Relations de travail dans la fonction publique
Dépenses prévues (Budgétaire et non budgétaire du Budget principal des dépenses plus rajustements)	5 803,0
Plus	
Services reçus sans frais	-
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 042,2
Cotisations aux régimes d'assurance des employés versées par les employeurs et coûts payés par le SCT	189,7
	1 231,9
Coût net du programme pour 2000-2001 (Total des dépenses prévues)	7 034,9
Équivalents temps plein	55

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

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 procédures 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), ch. 142
- *Règlement et règles de procédures de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon*

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*
- Rapport annuel de la Commission des relations du travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations du travail du personnel enseignant du Yukon
- 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. 1525, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Téléphone : 990-1800

Renseignements généraux :	télécopieur : 990-1849
Services des opérations :	télécopieur : 990-3927
Services de médiation :	télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

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

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

Index

A

Agents négociateurs 8, 9
Arbitrage de griefs 5

C

Code canadien du travail - partie II 5
Conciliation 5
Conseil national mixte 5

D

Décisions 6, 9
Désignations – sécurité 2, 7-8
Droits de la personne 2
Droits du successeur 7

E

Employeurs distincts 7

G

Groupe d'étude Fryer 2

J

Jurisprudence 5, 6, 9

L

Loi canadienne sur les droits de la personne 2
Loi sur l'éducation du Yukon - (partie 10) 5
Loi sur les relations de travail au Parlement 5
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique 2, 5, 8
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon 5

M

Médiation 1, 5

N

Négociation collective 1
Norme générale de classification (NGC) 7

P

Projet pilote de médiation des griefs (PPMG) 1

R

Rapports 15

S

Site Internet 10, 11, 16

U

Unité de négociation 7