Tribunal de la dotation de la fonction publique

2007 – 2008

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable James Moore, C.P. député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Table des matières

SECTION I : APERÇU 1

Message du président 3

Déclaration de la direction 5

Renseignements sommaires 6

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme (AAP) 8

SECTION II : ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 13

Analyse de l'activité de programme 15

Résultat stratégique 15

Activité de programme 15

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 25

Structure de l'organisation 27

SECTION IV : AUTRES POINTS D'INTÉRÊT 43

Coordonnées et site Web 45

SECTION I
Aperçu

Message du président

La deuxième année complète de fonctionnement a été un jalon marquant dans l'existence du Tribunal de la dotation de la fonction publique : il a fallu mettre à l'épreuve les modalités, les systèmes et les politiques mis en place l'année précédente pour recevoir et résoudre les plaintes liées à la dotation.

L'un des principaux défis auxquels le Tribunal a fait face durant l'année a été l'accroissement considérable de sa charge de travail, le nombre de plaintes ayant passé de 438 en 2006-2007 à 742 en 2007-2008. Cette augmentation de 69 % souligne l'importance d'un solide système de gestion des cas pour assurer le traitement des plaintes par le Tribunal dans des délais raisonnables. À cette fin, des améliorations d'ordre technique ont été apportées au système pour assurer un meilleur contrôle des dossiers, résoudre les problèmes et générer un plus grand nombre de rapports. L'efficacité du système de gestion des cas revêt une importance capitale pour le succès des principales fonctions du Tribunal soit l'arbitrage et la médiation des plaintes en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.

D'emblée, l'un des principaux objectifs du Tribunal a été d'aider les parties à régler les plaintes par voie de médiation ou d'un autre processus informel, plutôt que par la tenue d'une audience. Les avantages de la résolution informelle des conflits sont bien connus :

- ce sont les parties – plutôt qu'un tiers – qui en déterminent le résultat;
- comme les parties en déterminent le résultat, cela améliore les chances d'un règlement durable qui les satisfasse davantage;
- le rapport entre les parties est resserré grâce à un processus qui leur permet de discuter des problèmes et des solutions possibles dans un environnement propice.

Ainsi, le Tribunal offre aux parties plusieurs possibilités de régler la plainte avant la tenue d'une audience. Outre la médiation, le Tribunal accorde un délai de 25 jours pour que les parties se communiquent les renseignements pertinents et demande aux plaignants de présenter leurs allégations par écrit et aux administrateurs généraux d'y répondre par écrit dans les délais prévus. De plus, le Tribunal organise une conférence préparatoire pour chaque plainte mise au rôle afin d'en simplifier l'audience. Dans plusieurs cas, la plainte est réglée à l'issue de la conférence préparatoire.

Les services de médiation du Tribunal se sont avérés très fructueux en 2007-2008. Sur les 119 séances de médiation menées durant l'année, 96, ou 81 %, se sont soldées par le retrait de la plainte.

Dans l'ensemble, le pourcentage de plaintes réglées sans une décision du Tribunal est passé de 86 % en 2006-2007 à 95 % en 2007-2008. Outre les 742 plaintes reçues durant l'année, 255 ont été reportées de l'exercice 2006-2007. La plupart de ces plaintes ont été soit retirées à l'une des étapes de la procédure de règlement des plaintes, soit déboutées faute de compétence ou du fait qu'elles avaient été déposées hors délai. Seulement 35 des 995 dossiers ont fait l'objet d'une audience ou d'une instruction sur dossier[1] menée par un membre du Tribunal sur le bien-fondé de la plainte.

[1] Une instruction sur dossier consiste en une décision rendue par un membre du Tribunal sur la base d'arguments écrits soumis par les parties.

C'est grâce à ses modes informels de résolution des conflits que le Tribunal aide à instaurer la confiance entre les gestionnaires et les employés, ce qui favorise des relations patronales-syndicales davantage fondées sur la collaboration. Dans les cas où une plainte a fait l'objet d'une audience et où le Tribunal a rendu une décision, celui-ci s'est efforcé de mieux faire comprendre la latitude dont jouissent les administrateurs généraux aux termes de la *LEFP* pour procéder à des nominations dans la fonction publique fédérale.

Le Tribunal a constaté par exemple, dans la décision *Visca*[2] et dans d'autres, que les administrateurs généraux ne se prévalent pas pleinement de la latitude qui leur est conférée et que même si certaines pratiques courantes sous le régime de l'ancienne LEFP – comme le classement des candidats – ne constituent pas un abus de pouvoir en soi, elles témoignent d'une certaine hésitation à épouser entièrement l'esprit et l'objet de la nouvelle *LEFP* et doivent donc être découragées. Par ses décisions, le Tribunal aide les gestionnaires et les employés à mieux comprendre et appliquer les dispositions de la nouvelle *Loi*.

J'ai donc le plaisir de rendre compte du rôle décisif que le Tribunal continue de jouer dans la modernisation de la fonction publique en favorisant et en appuyant un dialogue constructif entre les parties et en établissant la direction pour un usage approprié de la marge de manœuvre conférée par la *LEFP*.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant

[2] *Visca c. le Sous-ministre de la Justice* et al., [2007] TDFP 0024.

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement de 2007-2008 du Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le présent 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 respecte les exigences spéciales relatives à la présentation de rapports, énoncées dans les directives du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- il repose sur l'architecture des activités de programme et les résultats stratégiques approuvé du Tribunal;
- il présente des informations cohérentes, complètes, équilibrées et fiables;
- il tient lieu de fondement à la responsabilisation à l'égard des résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs confiés au Tribunal;
- il présente les résultats financiers en fonction des montants approuvés dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant

Renseignements sommaires

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (« TDFP » ou « Tribunal ») est un tribunal indépendant et quasi judiciaire créé par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) dans le cadre des nouveaux instruments de recours relatifs aux plaintes en matière de dotation.

Le TDFP a pour mandat d'instruire les plaintes relatives aux nominations internes, aux mises en disponibilité, à la mise en place de mesures correctives ordonnées par le Tribunal ou à la révocation d'une nomination, et de statuer sur ces plaintes.

Le TDFP peut offrir des services de médiation à n'importe quelle étape d'une instruction pour régler une plainte.

Lorsqu'il décide du bien-fondé d'une plainte relative à une nomination interne ou à une mise en disponibilité, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

Mission

Le TDFP a pour mission de contribuer à une fonction publique compétente, impartiale et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais des conflits relatifs aux processus internes de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada. Cela consiste :

- à rendre des décisions judicieuses et raisonnables;
- à s'assurer que les parties bénéficient d'un traitement équitable;
- à traiter les plaintes dans les meilleurs délais;
- à aider les parties à résoudre les plaintes par un mode alternatif de règlement des conflits (MARC);
- à veiller à ce que tous les processus soient justes et transparents;
- à fournir aux intervenants un accès convivial aux services et aux renseignements du TDFP;
- à éduquer et à informer les clients et le public sur le rôle, les services et la jurisprudence du TDFP;
- à promouvoir un milieu de travail qui favorise la constitution d'un personnel averti, offrant des services axés sur la clientèle.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007–2008		
Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
4 960	5 119	4 304

Ressources humaines

2007–2008		
Prévues	**Réelles**	**Écart**
35 ETP	29 ETP	6 ETP

Priorités du Tribunal de la dotation de la fonction publique

Prioritiés	État	Dépenses prévues	Dépenses réelles
1. Instruire les plaintes et statuer sur elles	En cours	2 270	1 705
2. Offrir des services de médiation	En cours	880	667
3. Renseigner à fond et aider les clients	En cours	200	166
4. Constituer entièrement des services généraux	En cours	1 110	1 400
5. Améliorer le cadre de gestion	En cours	500	366

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme (AAP)

Ancien résultat stratégique :	Contribuer à une fonction publique compétente, impartiale et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais des conflits relativement aux processus internes de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.	
Nouveau résultat stratégique :	Résolution juste et impartiale des conflits relatifs aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada	
Nouvelle activité de programme :	**Arbitrage et médiation des plaintes aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique***	
Ancienne activité de programme :	**Dépenses prévues (en milliers de dollars)**	**Dépenses réelles (en milliers de dollars)**
Traitement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* par rapport aux nominations, révocations et mises en disponibilité	4 960	4 304

Motif des changements

La première étape de la mise en œuvre de la politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) obligeait les ministères et les organismes à concevoir des structures parfaitement explicites de leur architecture des activités de programme (AAP) au plus tard le 30 avril 2007. Dans le cadre de l'exercice SGRR, le résultat stratégique et l'unique activité de programme du Tribunal ont été modifiés pour mieux refléter son mandat et décrire ses principales responsabilités avec plus d'exactitude.

Priorités ministérielles par résultat stratégique

Résultat stratégique : Règlement juste et impartial des conflits relatifs aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada

Activité de programme	Résultats escomptés	État	Dépenses prévues (en milliers de dollars)	Dépenses réelles (en milliers de dollars)
Arbitrage et médiation des plaintes en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*	Le Tribunal rend dans les meilleurs délais des décisions judicieuses et raisonnables	Réalisé	4 960	4 304
	Utilisation optimale des services de résolution des plaintes du Tribunal par les parties	Réalisé		

Contexte et cadre d'exploitation

Depuis sa création, le TDFP doit faire face à deux grands défis : l'absence d'un financement permanent et un nombre de dossiers imprévisible. Dès le départ, les prévisions estimaient le nombre annuel de plaintes à environ 400. Le TDFP est devenu opérationnel le 31 décembre 2005; dans les trois mois restants de l'exercice 2005-2006, il n'a reçu que 15 plaintes. Au cours de l'exercice 2006-2007, il en a reçu 438; en 2007-2008, le nombre de plaintes reçues par le TDFP a augmenté considérablement pour atteindre 742. Si cette tendance persiste, le TDFP pourrait être saisi de jusqu'à 1 000 plaintes par an ou même plus.

Depuis sa création, le TDFP a bénéficié d'un financement transitoire à même le Fonds de la LMFP afin d'élaborer, de mettre en place et d'administrer son programme d'arbitrage et de médiation. Le TDFP dispose d'un financement jusqu'à la fin de l'exercice 2008-2009. Jusqu'ici, le TDFP s'est employé à utiliser ses moyens limités aussi efficacement que possible vu le caractère imprévisible du nombre de plaintes reçues. Toutefois, si le nombre de plaintes dont il est saisi chaque année continue d'augmenter au rythme actuel sans garantie d'un financement permanent suffisant, les dossiers en suspens risquent de s'accumuler, ce qui entraînera des retards dans la procédure de règlement des plaintes et un certain mécontentement chez les intervenants.

Un financement permanent et suffisant est donc essentiel à l'efficacité du Tribunal. Sans la garantie d'un tel financement pour 2009-2010 et au-delà, le TDFP, au lieu de se concentrer sur son mandat, sera préoccupé par les problèmes de financement et les pénuries de ressources. En tant que tribunal indépendant et quasi judiciaire, le TDFP doit pouvoir compter sur un avenir garanti. Faute de quoi, la valeur et les avantages de la LMFP seront remis en question. Grâce à un financement permanent et suffisant, le TDFP pourra se concentrer sur son mandat et la fonction publique pourra progresser en vue d'atteindre ses objectifs de modernisation et continuer à fournir des services de qualité supérieure aux Canadiens.

Harmonisation avec les résultats stratégiques du gouvernement du Canada

Affaires gouvernementales

La *LEFP* a été conçue pour moderniser la dotation dans la fonction publique en offrant un recours indépendant pour les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité, et également pour accroître l'accessibilité et l'efficacité des services de médiation dans le règlement des plaintes.

Le Greffier du Conseil privé a décrit en ces termes l'importance et les objectifs de la modernisation de la fonction publique dans le Treizième rapport annuel adressé au Premier ministre sur la fonction publique du Canada[3] :

> Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*) le 31 décembre 2005, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) a été entièrement mise en œuvre. La modernisation du régime des ressources humaines pose un jalon important de la réforme du secteur public en renforçant les principales composantes de la culture de la fonction publique, notamment la responsabilisation, l'équité et la transparence. La LMFP offre une plus grande marge de manœuvre aux ministères et aux organismes pour la gestion des employés, et ce, afin que les postes soient comblés rapidement par les bonnes personnes. Elle favorise la collaboration patronale-syndicale en offrant une base sur laquelle les gestionnaires et les employés peuvent établir des relations fondées sur la confiance. Les changements apportés mettent en lumière notre engagement fondamental à l'égard du mérite et de l'impartialité ainsi que l'importance, dans la gestion des ressources humaines, des valeurs intrinsèques à la fonction publique.

[3] Treizième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada pour l'année finissant le 31 mars 2007, Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet.

Avantages pour les Canadiens

En ayant pour objectif de rendre des décisions transparentes, impartiales, judicieuses et qui intéressent les administrateurs généraux, les agents de négociation et les fonctionnaires en plus d'offrir toute l'aide nécessaire pour aider les parties à régler les plaintes sans audience formelle, le TDFP contribue à la fois à la gestion efficace des ressources humaines dans la fonction publique et à la protection de l'intégrité du processus de nomination. Ce faisant, le TDFP appuie une fonction publique fondée sur le mérite et est en mesure d'offrir des services de qualité supérieure aux Canadiens.

Description générale du rendement

En 2007-2008, soit la deuxième année complète de fonctionnement du TDFP, le nombre de plaintes dont le Tribunal a été saisi a augmenté de près de 70 %. Cette hausse de volume, associée au report de 255 dossiers de l'année précédente, a obligé le Tribunal à effectuer des rajustements dans sa procédure de traitement des plaintes pour que celles-ci continuent d'être traitées de la façon la plus informelle et rapide possible. Ces rajustements ont consisté à regrouper les dossiers des plaintes, à mettre l'accent sur le règlement des plaintes par des communications efficaces et à émettre des lettres de décision[4] sur les questions de procédure, ce qui s'est avéré fructueux. Pour les 997 dossiers traités durant l'année, seulement 35, ou 3,5 %, ont fait l'objet d'une audience ou d'une instruction sur dossier menée par un membre du Tribunal sur le bien-fondé de la plainte.

En d'autres termes, la grande majorité des plaintes reçues durant l'année ont été réglées soit par médiation, ou suite à la production des allégations et de la réponse de l'administrateur général, ou suite à la communication de renseignements ou encore par toute autre étape du processus de règlement des plaintes. Les résultats du programme de médiation du TDFP ont dépassé les attentes en ce sens que 80 % de toutes les plaintes adressées aux services de médiation du Tribunal en 2007-2008 ont été retirées.

L'expérience prouve donc que, même si elles sont relativement nouvelles, les activités d'arbitrage et de médiation du TDFP contribuent à la modernisation du régime des ressources humaines du gouvernement du Canada en renforçant les grands principes de la responsabilisation, de l'équité et de la transparence dans le processus de nomination de la fonction publique fédérale tout en favorisant des relations patronales-syndicales davantage axées sur la collaboration.

---

[4] La lettre de décision porte sur une décision rendue par le TDFP à l'égard d'une requête ou d'une demande et qui est fondée sur la jurisprudence existante.

SECTION II

Analyse de l'activité de programme par résultat stratégique

Analyse de l'activité de programme

Résultat stratégique : Règlement équitable et impartial des conflits relatifs aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada

Activité de programme : Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
4 960	5 119	4 304

Ressources humaines

Prévues	Réelles	Écart
35 ETP	29 ETP	6 ETP

Cadre de gestion du rendement

Même si le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008 du Tribunal contenait des indicateurs et des cibles de rendement, ceux-ci étaient plutôt mal définis car, au moment d'aller sous presse, le TDFP existait depuis moins de deux ans et se concentrait sur le peaufinage de la procédure de traitement des plaintes et la dotation des postes clés (agents du greffe et médiateurs). Il n'en reste pas moins qu'un cadre de gestion du rendement a été élaboré et mis en place en 2007 dans le cadre de l'exercice SGRR. Voilà pourquoi les indicateurs et les cibles de rendement décrits dans le présent rapport diffèrent légèrement de ceux indiqués dans le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008. On trouvera ci-après une explication détaillée des changements survenus.

Priorités du programme du TDFP

L'un des principaux objectifs du TDFP est de rendre des décisions judicieuses par rapport aux plaintes déposées en vertu de la LEFP, c'est-à-dire des décisions de qualité supérieure, qui favorisent des recours efficaces et qui puissent résister à un examen judiciaire. La qualité se mesure essentiellement au nombre de contestations judiciaires des décisions rendues par le Tribunal devant la Cour fédérale et au nombre de celles rejetées.

Dans le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008, le TDFP fait état de deux résultats assortis de deux indicateurs chacun pour les fonctions d'arbitrage des plaintes du Tribunal :

Résultats	**Indicateurs**
Les décisions du TDFP sont judicieuses et bien étayées	• Qualité supérieure des décisions • Procédure équitable et transparente
Les plaintes sont traitées dans les meilleurs délais	• Satisfaction des intervenants • Temps écoulé pour le traitement des plaintes

En recueillant les renseignements utiles pour mesurer l'efficacité des fonctions d'arbitrage, on a vite compris que ces indicateurs initiaux étaient hautement subjectifs. Par exemple, le niveau de satisfaction des intervenants et l'équité et la transparence du processus pouvaient varier considérablement selon la partie consultée. En d'autres termes, les parties à une plainte – soit le plaignant et l'administrateur général – pouvaient percevoir le processus de manière radicalement différente à l'issue de la décision rendue dans leur cas.

Pour ce qui est de mesurer le temps qu'il faut pour rendre une décision, on a décidé que le point de départ devait être la date de l'audience plutôt que la date du dépôt d'une plainte. La mesure du temps qui s'écoule entre le dépôt initial d'une plainte et la publication d'une décision n'est pas un indicateur adapté à cause des nombreux facteurs indépendants de la volonté du Tribunal – par exemple, le nombre de demandes légitimes de prolongation des échéances et les changements apportés au calendrier des audiences.

C'est pour ces raisons que le TDFP a révisé ses indicateurs et cibles de rendement en ce qui concerne sa fonction d'arbitrage des plaintes de la manière suivante :

Les décisions du Tribunal sont opportunes, judicieuses et bien étayées	
Indicateur	**Cible**
Pourcentage de décisions dont les motifs sont rendus dans les deux mois suivant l'audience	80 %
Pourcentage des décisions du Tribunal confirmées lors d'un examen judiciaire	95 %

On a également apporté des changements aux indicateurs et aux cibles de rendement relatifs au programme de médiation du TDFP. Dans le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008, les résultats et indicateurs étaient les suivants :

Résultats	Indicateurs
Résultats rapides du mode alternatif de règlement des conflits (MARC)	• Processus équitable et transparent • Taux élevé de participation (50 %) • Taux élevé de succès des parties à la médiation • Niveau de satisfaction des intervenants

En adoptant ces indicateurs, on a constaté que le taux de participation à la médiation n'était pas un indicateur adapté car les parties ne sont pas contraintes de participer à la médiation. On a donc déterminé que le pourcentage de plaintes retirées à l'issue de la médiation serait un indicateur mieux adapté pour évaluer l'efficacité des services de médiation du TDFP.

Les indicateurs et cibles révisés du programme de médiation du TDFP sont :

Utilisation optimale du service de résolution des conflits du Tribunal par les parties	
Indicateur	**Cible**
Pourcentage de médiations se soldant par le retrait de la plainte	70 %

Dans le contexte de l'exercice SGRR, le TDFP a également conçu les trois objectifs suivants avec les indicateurs et les cibles qui les accompagnent :

Plaintes traitées	
Indicateur	**Cible**
Pourcentage de dossiers classés au bout de 270 jours	80 %
Nombre de plaintes traitées par année	Selon les besoins

Séances de médiation tenues	
Indicateur	**Cible**
Nombre de médiations tenues par année	140

Cours de formation dispensés en médiation	
Indicateur	**Cible**
Nombre de cours de formation en médiation dispensés aux intervenants chaque année	6

Résultats de 2007-2008

Le tableau ci-après résume les résultats obtenus par le TDFP en 2007-2008.

Résultats escomptés	Indicateurs et cibles de rendement	Résultats atteints
Les décisions du Tribunal sont opportunes, judicieuses et bien étayées	Pourcentage de décisions dont les motifs sont rendus dans les deux mois suivant l'audience Cible : 80 %	68 % Bien que la cible de 80 % n'ait pas été atteinte, toutes les décisions ont été rendues au moins dans les six mois suivant l'audience.
	Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées lors de l'examen judiciaire Cible : 95 %	Aucune décision de la Cour fédérale n'a encore été rendue au sujet d'une demande d'examen judiciaire d'une décision du Tribunal.
Utilisation optimale des services de résolution des conflits du Tribunal par les parties	Pourcentage de médiations qui se sont soldées par le retrait de la plainte Cible : 70 %	80 % Sur les 119 séances de médiation tenues, 96 ont abouti au retrait de la plainte.

Voici une description détaillée des résultats obtenus par le TDFP en 2007-2008.

Les décisions du Tribunal sont opportunes, judicieuses et bien étayées	
Indicateur	**Cible**
Pourcentage de décisions dont les motifs sont publiés dans les deux mois suivant l'audience	**80 %**

Le TDFP encourage les parties à une plainte à régler la plainte par médiation ou par un autre recours informel au lieu de passer par une instruction formelle du dossier par le Tribunal. De ce fait, la plupart des plaintes sont réglées avant même d'en arriver à l'étape de l'audience de la procédure de traitement des plaintes. Il n'en reste pas moins qu'en 2007-2008, 19 décisions ont été rendues à l'issue d'une audience ou d'une instruction sur dossier sur le bien-fondé de la plainte – c'est-à-dire au motif d'un abus de pouvoir. Sur ce nombre, 13, ou 68 %, ont été rendues dans les deux mois suivant l'audience et 16, ou 84 %, dans les trois mois. Les trois décisions restantes ont été rendues dans les six mois.

Le léger retard dans le rendu des décisions après une audience s'explique en partie par l'augmentation imprévue du nombre de plaintes dont le Tribunal a été saisi. Alors qu'il en était seulement à sa deuxième année complète de fonctionnement en 2007-2008, le nombre de plaintes qu'il a reçues est passé de 438 à 742, soit une hausse de 69 %. Il n'est donc pas étonnant que le nombre de décisions rendues sur le fond en 2007-2008 s'élève à 19 contre deux pour l'année antérieure.

Le temps qu'il faut pour rédiger les motifs d'une décision varie selon la complexité de l'affaire et selon que la décision créera un précédent. La grande majorité des questions abordées par le Tribunal jusqu'ici n'ont pas de précédent. Le Tribunal doit donc examiner attentivement les questions soulevées dans une plainte avant de publier les motifs de sa décision afin de s'assurer que ses décisions reflètent l'esprit de la nouvelle législation et créent des précédents opportuns pour les décisions futures.

Il existe un autre facteur expliquant le laps de temps requis pour rendre une décision à l'issue d'une audience : c'est le nombre relativement restreint de membres du Tribunal disponibles pour tenir des conférences préparatoires, présider les audiences et rendre des décisions sur les questions préliminaires et sur le bien-fondé d'une affaire. En 2007-2008, le Tribunal disposait de cinq membres[5] pour traiter un nombre total de 997 plaintes.

À ce jour les antécédents semblent indiquer que par rapport à cet indicateur la cible est un peu ambitieuse. Néanmoins, le TDFP juge qu'il est important de rendre ses décisions dans les meilleurs délais en raison de l'incidence possible qu'une décision du Tribunal peut avoir sur les parties et le milieu de travail concernés.

C'est pourquoi un certain nombre de mesures ont été mises en place durant l'année pour que le TDFP puisse atteindre sa cible de 80 % des décisions rendues dans les deux mois suivant l'audience, même lorsque le volume de plaintes est beaucoup plus important que prévu. Parmi ces mesures, mentionnons : l'émission de lettres de décision pour les questions de procédure comme les questions de compétence et des délais, la jonction d'un plus grand nombre de dossiers en début de procédure et l'émission de motifs de décisions sur la base d'arguments écrits, dans la mesure du possible.

Les décisions du Tribunal sont opportunes, judicieuses et motivées	
Indicateur	**Cible**
Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées lors de l'examen judiciaire	**95 %**

En 2007-2008, cinq des décisions rendues par le Tribunal ont été renvoyées devant la Cour fédérale pour faire l'objet d'un examen judiciaire. Au moment d'aller sous presse, ces affaires étaient toujours en instance.

[5] Le TDFP compte entre cinq et sept membres permanents nommés par le gouverneur en conseil [par. 88(1) de la *LEFP*].

Utilisation optimale des services de résolution des conflits du Tribunal par les parties	
Indicateur	**Cible**
Pourcentage de médiations qui ont abouti au retrait de la plainte	**70 %**

En 2007-2008, 119 séances de médiation ont été tenues et, sur ce nombre, 96, ou 80 %, ont abouti au retrait de la plainte. Ainsi, le Tribunal a dépassé de 10 % sa cible de 70 % des médiations aboutissant au retrait de la plainte. Le Tribunal attribue son taux de succès à son programme de formation conçu pour permettre aux intervenants du TDFP de se familiariser avec le processus afin de participer pleinement à la médiation et obtenir les meilleurs résultats possibles. Le rôle du médiateur revêt également son importance dans la mesure où celui-ci aide les parties à discuter avec franchise et transparence de leurs intérêts et à trouver des solutions pour régler la plainte.

Extrants

Indicateur	Cible
Pourcentage de dossiers réglés dans les 270 jours	**80 %**

Le TDFP a été créé en partie pour assurer le traitement informel et dans les meilleurs délais des plaintes en matière de dotation. C'est la raison pour laquelle la procédure de traitement des plaintes du TDFP comporte, outre l'audience proprement dite, des possibilités de régler les plaintes par voie d'un dialogue constructif. En fixant sa cible sur le délai nécessaire au traitement d'une plainte, le TDFP a tenu compte des limites fixées par le *Règlement du TDFP* pour les étapes du processus – la communication de renseignements (25 jours), la présentation des allégations du plaignant (10 jours), la réponse de l'administrateur général (15 jours) et la réponse des autres parties (10 jours) – de même que d'un délai raisonnable pour la tenue d'une séance de médiation, l'organisation d'une audience et l'émission d'une décision.

Compte tenu du fait que les plaintes peuvent passer toutes les étapes du processus depuis la réception d'un dossier jusqu'à son règlement, le TDFP a établi à 270 jours le délai raisonnable de traitement d'une plainte. Il importait de classer 80 % de tous les dossiers dans ce délai; c'était la cible à atteindre. Toutefois, au cours de l'exercice passé, le Tribunal n'a pas atteint cette cible; sur les 742 plaintes reçues en 2007-2008, 536, ou 72 %, ont été réglées dans les 270 jours.

Cette légère lacune peut être attribuée aux mêmes facteurs qui entrent en jeu au moment de rendre une décision après une audience – c'est-à-dire une hausse imprévue du nombre de plaintes reçues, le nombre de médiateurs et de membres disponibles pour procéder à la médiation et tenir des audiences et l'établissement d'une cible ambitieuse. En outre, le TDFP a reçu de la part des parties à une plainte de nombreuses requêtes ou demandes attribuables, en partie, à la nouveauté du Tribunal et à la méconnaissance des procédures de traitement des plaintes. Ces demandes portaient sur des questions de compétence ou de prolongation d'échéances et, dans tous les cas, elles nécessitaient une décision

d'un membre du Tribunal. Afin d'établir des précédents pour les futures questions de cette nature, le TDFP a pris le temps nécessaire pour étudier les questions et prendre des décisions équitables et transparentes. Ce faisant, le TDFP n'a pas atteint sa cible de 80 % des dossiers réglés dans les 270 jours en 2007-2008. Par contre, il a effectué un bon travail préparatoire pour un traitement plus efficace des plaintes futures.

Indicateur	Cible
Nombre de plaintes traitées : 742	**Selon les besoins**

L'une des difficultés auxquelles se heurte le TDFP a trait à la prévision du volume de plaintes dont le Tribunal sera saisi. Étant donné que le TDFP n'a aucun contrôle sur le nombre de plaintes qu'il reçoit, il est impossible de fixer une cible concrète. Il est néanmoins important de donner une indication de la charge de travail du Tribunal; c'est pour cette raison que la cible reflète le nombre effectif de plaintes reçues durant l'année : 742. Néanmoins, il faut signaler qu'en sus des 742 plaintes reçues en 2007-2008, il y avait 255 reports de l'année précédente.

Indicateur	Cible
Nombre de séances de médiation tenues par an : 119	**140**

Au TDFP, la médiation est une étape facultative du processus de traitement des plaintes – autrement dit, les parties peuvent décliner l'offre de médiation du Tribunal et passer aux étapes suivantes du processus. Cela explique en partie le fait que le nombre de séances de médiation tenues en 2007-2008 soit inférieur aux prévisions. Parmi les autres facteurs, mentionnons : le laps de temps requis pour la dotation de tous les postes de médiateur; le temps passé par les médiateurs à organiser des téléconférences séparées avec les parties avant la médiation pour les aider à s'y préparer, pour évaluer la possibilité de régler la plainte par voie de médiation et éviter ainsi les déplacements inutiles; le grand nombre de séances de médiation tenues à l'extérieur de la région de la capitale nationale, la nécessité pour les médiateurs du Tribunal de passer du temps à se rendre jusqu'au lieu de la médiation et la demande de formation en matière de médiation par les intervenants.

Indicateur	Cible
Nombre de cours de formation en médiation dispensés pour les intervenants chaque année : 12	**6**

Le nombre de cours dispensés reflète la forte demande de formation en médiation dans le contexte des plaintes déposées en vertu de la nouvelle *LEFP*. La cible a été fixée à six cours par an pour refléter la décision du TDFP de concentrer ses efforts davantage sur la médiation que sur la formation maintenant que la nouvelle *LEFP* est entrée en vigueur depuis près de trois ans. On estime que la demande de formation s'est stabilisée et que six cours par an représentent un nombre suffisant pour faire face à la demande.

Priorités de gestion du TDFP

Dans son Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008, le TDFP a établi les priorités de gestion interne suivantes :

- *Des règlements et des procédures efficaces*
  L'efficacité du *Règlement du TDFP*, les procédures et les lignes directrices à l'appui du traitement des plaintes et des MARC sera mesurée par le biais de consultations régulières avec les intervenants.

- *Qualité de l'accès aux services et aux renseignements*
  Le TDFP envisage d'utiliser la technologie dans toute la mesure du possible. D'ici à deux ou trois ans, cela implique les activités suivantes : utilisation d'Internet comme outil de liaison avec le système de gestion des cas et de fourniture de renseignements aux clients; automatisation du calendrier des audiences et d'autres questions administratives concernant les parties; autorisation pour les plaignants de déposer une plainte par voie électronique; établissement d'un lien entre le système de gestion des cas et le système de gestion du rendement.

- *Un milieu de travail sain*
  Cela sera mesuré par le nombre de plaintes et de griefs présentés par le personnel du TDFP et par d'autres moyens, comme les sondages en milieu de travail.

- *Un personnel dynamique*
  Le TDFP insistera sur le perfectionnement professionnel, l'apprentissage permanent et la création d'emplois intéressants. Les emplois seront conçus de manière à permettre au TDFP d'attirer et de maintenir en poste des employés qualifiés. Cela se mesurera au nombre de candidats qui postulent les postes annoncés, au taux de roulement et à d'autres moyens, comme les sondages en milieu de travail.

Résultats de 2007-2008

Efficacité des règlements et des procédures

Un comité interne a été créé en avril 2007 pour examiner le *Règlement du TDFP* et formuler des recommandations en vue d'y apporter les amendements jugés nécessaires. La version remaniée du comité a été présentée aux principaux intervenants du Tribunal pour qu'ils formulent leurs observations en septembre 2007. D'autres modifications ont été apportées au *Règlement* en réponse à leurs commentaires. Une version finale a été présentée au ministère de la Justice le 11 décembre 2007; l'examen se poursuit.

Qualité de l'accès aux services et aux renseignements

Pour fournir des renseignements à jour et faciliter l'accès à la procédure de traitement des plaintes et aux services du Tribunal, les initiatives suivantes ont été prises durant l'année :

- *Guide électronique*
  Le Guide a été conçu conjointement par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et le TDFP afin de donner aux fonctionnaires et aux agents négociateurs une représentation visuelle du processus de traitement des plaintes sur Internet. Lancé en décembre 2007, il contient toutes sortes de renseignements utiles, présentés de façon structurée, sur le rôle et les responsabilités du Tribunal, la manière de déposer une plainte, le processus proprement dit et la conduite d'une audience.

- *Formulaires à remplir en ligne*
  Un projet a été lancé qui visait à permettre aux plaignants de remplir en ligne les formulaires de plainte du TDFP et de les adresser au Tribunal par courriel. Ce projet a pris fin en mars 2008.

- *Alertes électroniques*
  Développement d'un système de notification par courriel, annonçant aux abonnés les nouvelles décisions affichées sur le site Web du TDFP. Le lancement officiel du système est prévu pour avril 2008.

- *Présentations à l'aide de diapos*
  Préparation de diaporamas adaptés à des auditoires particuliers. Les présentations visaient à fournir à des groupes d'intervenants partout au pays des renseignements statistiques sur les plaintes reçues par le Tribunal et sur la jurisprudence découlant des décisions.

- *Site intranet*
  Développement et lancement d'un site intranet en novembre 2007 afin de mettre à la disposition des employés du TDFP toute l'information dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions.

- *Groupe de consultation des intervenants*
  Le Tribunal a procédé à un examen de son groupe de consultation des intervenants afin de formuler des recommandations sur la manière d'améliorer l'efficacité des réunions du groupe. Le rapport a été publié le 26 mars 2007. Le Tribunal étudiera les recommandations du rapport et apportera au processus de consultation les ajustements nécessaires.

- *Système de gestion de l'information*
  En février 2008 le Tribunal a lancé un projet visant à développer et mettre en œuvre un système de gestion de l'information moderne, mettant à profit les dernières découvertes en matière de technologie de l'information. Après analyse des exigences techniques élaborées en mars 2008, on s'attend à ce que le système soit pleinement opérationnel d'ici à la fin de 2008.

Un milieu de travail sain

Le TDFP organise régulièrement des réunions du personnel qui comportent en général une activité d'apprentissage. Plusieurs politiques de ressources humaines conçues pour dynamiser les relations patronales-syndicales ont été complétées et affichées sur le site intranet du TDFP pour que les employés y aient facilement accès. Un Système de gestion informelle des conflits (SGIC) a été conçu et adopté de concert avec le représentant des agents négociateurs.

Le Programme d'aide aux employés (PAE) est accessible à tous les employés du TDFP et l'équipe de gestion incite tout le monde à s'en prévaloir. Les conseillers du PAE ont été invités à des réunions du personnel l'an dernier pour animer les délibérations sur des sujets d'ordre professionnel comme la gestion du stress, le règlement des conflits et l'efficacité des communications.

Le TDFP s'efforce d'aider ses employés à concilier leur vie professionnelle et personnelle et à bâtir une équipe dynamique par la planification d'activités collectives et l'amélioration des communications internes.

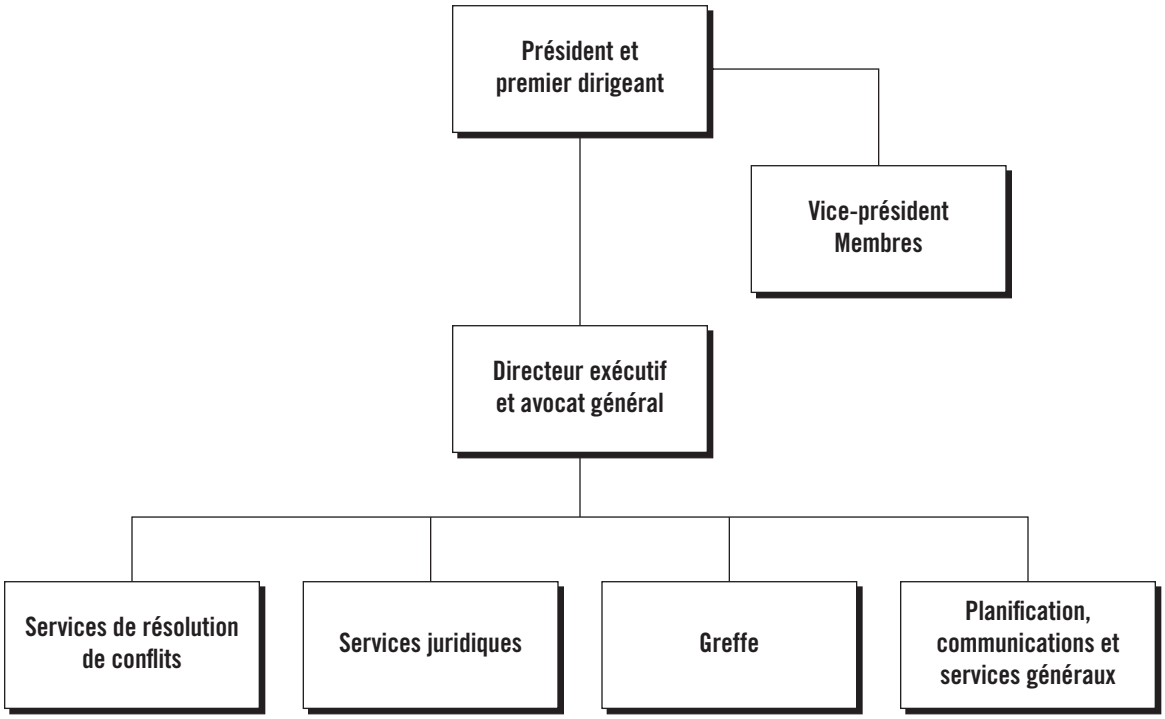
Un personnel dynamique

À la fin de la période 2007-2008, pratiquement tous les postes du TDFP avaient été dotés. Le Tribunal entame maintenant la phase de développement d'un personnel dynamique, avec la mise en œuvre de sa politique d'apprentissage qui implique l'établissement de plans de perfectionnement pour tous les employés. Un projet a été amorcé par rapport à l'élaboration de profils de compétence pour certains groupes et niveaux, afin d'aider les employés et les gestionnaires à déterminer leurs besoins en apprentissage et en perfectionnement.

SECTION III

Renseignements supplémentaires

Structure de l'organisation



Lien ministériel avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada (pour les RMR)

Résultat stratégique :				
	Dépenses réelles 2007-2008 (en milliers de dollars)			Harmonisation avec le secteur de résultats du gouvernement du Canada
	Budgétaires	Non budgétaires	Total	
Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*	4 304		4 304	Affaires gouvernementales

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (ETP compris)

Ce tableau compare le Budget principal des dépenses, les dépenses prévues, les autorisations totales et les dépenses réelles du plus récent exercice terminé. Il fait état également de chiffres historiques pour les dépenses réelles.

			2007–2008			
(en milliers de dollars)	**2005–2006 Dépenses réelles**	**2006–2007 Dépenses réelles**	**Budget principal des dépenses**	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*	1 950	3 245	4 960	4 960	5 119	4 304
Total						
Moins : revenus non disponibles		(29)	s/o			(15)
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	176	392	s/o	442	527	527
Total des dépenses ministérielles	**2 126**	**3 608**	**4 960**	**5 402**	**5 646**	**4 816**
Équivalents temps plein	**10**	**22**	**s/o**	**35**	**s/o**	**29**

Tableau 2 : Postes votés et législatifs

Ce tableau explique comment le Parlement attribue les ressources au Tribunal, y compris les crédits votés et les autorisations législatives.

		2007–2008 (en milliers de dollars)			
Poste voté ou législatif	Crédit tronqué ou libellé réglementaire	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
90	Dépenses de programme	4 451	4 451	4 717	3 902
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	509	509	402	402
	Total	**4 960**	**4 960**	**5 119**	**4 304**

Note : Dépenses prévues s'entend du montant inclus dans le Rapport sur les plans et priorités 2007-2008 du Tribunal et indique les montants planifiés au début de l'année.

Tableau 3 : Politiques en matière de voyages

Le Tribunal se conforme à la Directive sur les voyages d'affaires du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ainsi qu'à ses taux et indemnités, de même qu'aux *Autorisations spéciales de voyage* du SCT.

Tableau 4 : États financiers

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

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2008 et de toutes les informations figurant dans le présent rapport incombe à la direction du Tribunal. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada dans le secteur public, selon les meilleures estimations et le meilleur jugement de la direction et en tenant dûment compte de leur importance.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité des informations présentées dans les états financiers. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Tribunal. Les informations financières soumises pour la préparation des C*omptes publics du Canada* et figurant dans le Rapport ministériel sur le rendement du Tribunal concordent avec les états financiers ci-joints.

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

Les états financiers du Tribunal n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant

Josée Dubois
Agent financier principal

État des résultats (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2008
(en dollars)

	2008	2007
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et avantages sociaux	3 496 863	2 658 069
Services professionnels et spéciaux	438 046	387 113
Installations	339 089	249 312
Transports et télécommunications	275 801	166 552
Locations	158 377	103 360
Acquisition de machinerie et d'équipements	107 980	57 344
Entretien et réparation d'équipements	88 871	12 621
Communications	56 954	29 014
Autres charges d'exploitation	47 049	43 904
Services publics, matériaux et fournitures	32 818	40 672
Amortissement des immobilisations corporelles	8 602	6 393
Total des charges	**5 050 450**	**3 754 354**
REVENUS		
Revenus divers	15 223	29 210
Total des revenus	**15 223**	**29 210**
Coût de fonctionnement net	**5 035 227**	**3 725 144**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière (non vérifié)
au 31 mars 2008
(en dollars)

	2008	2007
ACTIFS		
Actifs financiers		
Débiteurs d'autres ministères et organismes fédéraux	128 825	229 497
Avances	500	500
Total des actifs financiers	**129 325**	**229 997**
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (note 4)	17 442	21 444
Total des actifs non financiers	**17 442**	**21 444**
TOTAL	**146 767**	**251 441**
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer		
Autres ministères et organismes fédéraux	287 853	32 544
Autres	287 201	238 506
Indemnités de vacances et congés compensatoires	123 225	88 443
Indemnités de départ (note 5)	544 173	363 919
	1 242 452	**723 412**
AVOIR DU CANADA	**(1 095 685)**	**(471 971)**
TOTAL	**146 767**	**251 441**

Passif éventuel (note 2 (h))

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2008
(en dollars)

	2008	2007
Avoir du Canada, début de l'exercice	**(471 971)**	**(412 249)**
Résultats d'exploitation nets	(5 035 227)	(3 725 145)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	4 303 941	3 215 894
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	(404 676)	86 438
Revenus non disponibles pour les dépenses	(15 223)	(29 210)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6)	527 471	392 301
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(1 095 685)**	**(471 971)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2008
(en dollars)

	2008	2007
Activités de fonctionnement		
Éléments sans effet sur l'encaisse inclus dans les résultats nets	5 035 227	3 725 144
Postes hors trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(8 602)	(6 393)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6)	(527 471)	(392 301)
Variations du bilan :		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	(100 672)	17 382
Augmentation (diminution) du passif	(519 040)	(86 590)
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	3 879 442	3 257 242
Activités d'investissement en capital		
Acquisition d'immobilisations corporelles	4 600	15 879
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en capital	4 600	15 879
Activités de financement		
Net à payer par le gouvernement du Canada	**(3 884 042)**	**(3 273 121)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

TRIBUNAL DE LA DOTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE
Notes accompagnant les états financiers (non vérifiés)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

1. Autorisations et objectifs

Créé par la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et promulgué par le décret 2003-1808, le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a pour mission d'instruire les plaintes et statuer sur elles. Il s'agit de plaintes concernant les nominations internes, les révocations de nominations internes faites par l'administrateur général ou la Commission de la fonction publique (CFP) à la suite d'une enquête ministérielle ou d'une enquête menée par la CFP à la demande d'un ministère ou d'un organisme, et de plaintes déposées par des employés qui ont appris qu'ils seraient mis en disponibilité. Le TDFP favorise le règlement à l'amiable des conflits en offrant des services de médiation.

2. Sommaire des principales conventions comptables

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

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Crédits parlementaires – Le Tribunal est financé par le biais de crédits parlementaires du gouvernement du Canada. Les crédits consentis au Tribunal ne correspondent pas aux rapports financiers prévus dans les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ainsi, les postes consignés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux dotés par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) Net à payer par le gouvernement - Le Tribunal fonctionne au moyen du Trésor administré par le receveur général du Canada. Toutes les rentrées de fonds sont déposées au Trésor et toutes les sorties de fonds sont payées à même le Trésor. Le net à payer par le gouvernement correspond à la différence entre les rentrées et les sorties de fonds, y compris les opérations interministérielles.

c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre le net à payer par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Tribunal. Ce montant provient d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

d) Produits – Les produits sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

– Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.

– Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

f) Avantages sociaux futurs

(i) Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime interentreprises administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Tribunal au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Tribunal n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

(ii) Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

g) Les débiteurs enregistrés par le Tribunal sont imputables à d'autres ministères du gouvernement. Le recouvrement est considéré comme certain donc aucune provision n'a été établie.

h) Passif éventuel – Dans le cours normal de ses activités, le Tribunal pourrait être visé par diverses actions en justice. Certaines obligations éventuelles peuvent devenir des obligations réelles, selon que certains événements se réaliseront ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque fort de se produire ou de ne pas se produire, et que l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, un passif estimatif est constaté et une charge enregistrée dans les états financiers consolidés du gouvernement. Le passif estimatif n'est pas porté aux états financiers du Tribunal jusqu'à ce que son montant soit établi avec certitude. Au 31 mars 2008, le Tribunal n'avait pas de passif éventuel.

i) Immobilisations corporelles – toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est de 3 000 $ ou plus, sont comptabilisés à leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles n'incluent pas les biens incorporels, les œuvres d'art, les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique. Les immobilisations corporelles sont amorties selon une méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

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

j) Opérations en devises étrangères – les opérations en devises étrangères sont converties en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date de la transaction. Les actifs et les passifs en devises étrangères sont convertis en dollars canadiens selon les taux en vigueur le 31 mars. Les gains et les pertes résultant de la conversion de devises sont présentés à l'état des résultats.

k) Incertitude de mesure - La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada dans le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et formule des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments auxquels s'applique l'usage des estimations sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

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

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours : (en dollars)

	2008	2007
Coût de fonctionnement net	**5 035 227**	**3 725 144**
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire) :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(527 471)	(392 301)
Hausse du passif des prestations de départ	(180 254)	(131 068)
Hausse du passif des indemnités de vacances et des congés compensatoires	(34 782)	(24 578)
Revenu non disponible pour dépenser	15 223	29 210
Amortissement des immobilisations corporelles	(8 602)	(6 393)
	4 299 341	3 200 014
Rajustements pour les postes sans incidence sur les résultats d'exploitation nets, mais ayant une incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire) :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	4 600	15 879
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**4 303 941**	**3 215 893**

b) Crédits de l'exercice en cours utilisés :
(en dollars)

	2008	2007
Provenant des comptes publics		
Crédit 105 – Dépenses de fonctionnement		4 710 000
Crédit 90 – Dépenses de fonctionnement	4 451 000	
Transfert du Conseil du Trésor – Crédit 15	30 000	
Transfert du Conseil du Trésor – Crédit 22	235 500	
Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	402 257	312 782
Aliénation des biens excédentaires de l'État	11	
Moins :		
Crédits annulés : Fonctionnement	(814 827)	(1 806 888)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**4 303 941**	**3 215 894**

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés :
(en dollars)

	2008	2007
Encaisse nette fournie par le gouvernement	**3 884 042**	**3 273 122**
Revenu non disponible pour dépenser	15 223	29 210
Contre-passation des dépenses liées à Justice Canada		–
Variation de la situation nette du Trésor :		
Variation des débiteurs et des avances	100 672	(17 382)
Variation des créditeurs et des charges à payer	304 004	(69 056)
	404 676	(86 438)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**4 303 941**	**3 215 894**

4. Immobilisations corporelles
(en dollars)

	Coût			Amortissement cumulé			2008	2007
Catégorie d'immo-bilisations	**Solde d'ouver-ture**	**Acqui-sitions**	**Solde de clôture**	**Solde d'ouver-ture**	**Amortis-sement**	**Solde de clôture**	**Valeur comp-table nette**	**Valeur comp-table nette**
Matériel informatique	12 828	4 600	17 428	5 146	5 426	10 572	6 856	7 682
Fournitures et équipement	15 879	–	15 879	2 117	3 176	5 293	10 586	13 762
Total	**28 707**	**4 600**	**33 307**	**7 263**	**8 602**	**15 865**	**17 442**	**21 444**

La charge d'amortissement pour l'exercice se terminant le 31 mars 2008 s'élève à 8 602 $ (6 393 $ en 2006-2007)

5. Avantages sociaux des employés

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

Les employés comme le Tribunal paient des cotisations couvrant les coûts du régime. En 2007-2008, les charges s'élèvent à 180 254 $ (131 068 $ en 2006-2007), soit environ 2,1 fois les cotisations des employés (2,2 fois en 2006-2007).

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

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

	2008	**2007**
	(en dollars)	
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	363 918	232 851*
Charge pour l'exercice	180 254	131 068
Prestations versées pendant l'exercice	–	–
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	544 172	363 919

* L'obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice 2007, a été modifiée en fonction des comptes du Tribunal.

6. Opérations entre entités apparentées

En vertu du principe de propriété commune, le Tribunal est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Tribunal se livre à des opérations avec ces entités dans le cours normal des ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Tribunal reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Services fournis gratuitement :

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

	2008	**2007**
	(en dollars)	
Installations	339 089	249 312
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	188 382	142 989
Total	527 471	392 301

SECTION IV

Autres points d'intérêt

Coordonnées et site Web

Renseignements généraux

Vos observations et questions sont importantes à nos yeux et nous vous prions de ne pas hésiter à communiquer avec nous par l'un des moyens suivants :

Téléphone
(613) 949-6516
1-866-637-4491 (sans frais)

ATS (téléimprimeur)
1-866-389-6901

Télécopieur
(613) 949-6551

Adresse électronique
info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale
Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6e étage ouest
Ottawa, ON K1A 0A5

Site Web
www.psst-tdfp.gc.ca

Coordonnées pour la présentation des plaintes

Adresse électronique
director.directeur@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale
Directeur exécutif
Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6e étage ouest
Ottawa, ON K1A 0A5

Télécopieur :
(613) 949-6551