



Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation de la fonction publique

2007-2008



**Rapport sur les plans
et les priorités**

Approuvé

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

Canada



Table des matières

| | | |
|------------|---|-----------|
| I | Aperçu | 1 |
| | Message du président | 1 |
| | Déclaration de la direction | 3 |
| | Résumé | 4 |
| | Priorités ministérielles par résultat stratégique | 6 |
| II | Analyse des activités de programmes par résultat stratégique | 11 |
| | Tableau – Les liens entre l’activité principale et les trois sous-activités du TDFP | 12 |
| | Mesure du rendement | 13 |
| | Un accès aux services et à l’information du TDFP | 14 |
| | Des résultats pertinents découlant des interventions liées au MARC | 14 |
| | Un effectif souple | 15 |
| III | Renseignements supplémentaires | 15 |
| | Information sur l’organisation | 15 |
| | Structure de l’organisation | 15 |
| | Tableaux financiers | 16 |
| IV | Autres points d’intérêt | 19 |
| | Loi et règlement | 19 |
| | Renseignements | 19 |
| | Publications et autres documents pertinents | 19 |
| | Responsabilités législatives | 19 |

Message du président

Je suis heureux de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2007-2008 du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP).

L'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* a marqué le lancement d'un nouveau régime de dotation dans la fonction publique fédérale, avec une nouvelle définition du mérite et un nouveau système de recours devant un organisme indépendant le TDFP. Le TDFP a reçu les premières plaintes présentées en vertu des dispositions de la nouvelle *LEFP* en février 2006. En fait, les activités quotidiennes du TDFP ont commencé à prendre forme au fur et à mesure que des plaintes ont été déposées, que les calendriers des séances de médiation, des conférences préparatoires aux audiences et des audiences officielles ont été établis et que les dossiers de plainte ont été réglés par voie de médiation ou par une décision du TDFP.

En raison de l'importance que la nouvelle *LEFP* accorde à un dialogue efficace pour résoudre les questions liées aux nominations, le TDFP a mis sur pied un programme de médiation propre aux plaintes en matière de dotation, programme qui englobe une composante formation pour les représentants de l'employeur et des employés ainsi que des services de médiation offerts par les membres et le personnel du TDFP.

Alors qu'il amorce la deuxième année de la mise en œuvre de la nouvelle *LEFP* et que le nombre de plaintes ne cesse d'augmenter, le TDFP entend inscrire à son calendrier et tenir bon nombre de séances de médiation, de conférences préparatoires aux audiences et d'audiences officielles. Bien que l'on vise à établir une jurisprudence en matière de nomination, on s'attend à ce que de nombreuses plaintes soient réglées sans la tenue d'une audience officielle, notamment par le biais de conférences préparatoires aux audiences et de conférences de règlement.

Si la grande priorité du TDFP est l'examen et le règlement des plaintes, celui-ci doit également s'assurer que les intervenants principaux, à savoir les agents négociateurs, les ministères et les organismes, comprennent bien en quoi consiste le processus de dotation et les recours en vertu de la nouvelle *Loi*. En conséquence, le TDFP continuera de peaufiner ses procédures, de tenir à jour un guide des procédures accessible sur son site Web et de travailler en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada à la mise au point d'un programme de formation à l'intention de l'ensemble de la fonction publique.

Afin de s'assurer de répondre le mieux possible aux besoins des intervenants, le TDFP continuera de tenir régulièrement des réunions avec un groupe représentatif de ministères, d'organismes et d'agents négociateurs, et de consulter de façon plus générale les intervenants dans le cadre de son examen du Règlement du TDFP et des procédures générales.

Parmi les autres priorités, mentionnons les efforts continus de mise au point des services ministériels et des pratiques de gestion, plus particulièrement en ce qui a trait aux communications, à la planification, à la production de rapports, à la vérification et à l'évaluation ainsi qu'aux relations de travail.

En tant qu'organisme quasi judiciaire indépendant, le TDFP maintient son engagement à s'acquitter de son rôle qui est de s'assurer que le Canada continue de bénéficier d'une fonction publique vouée à l'excellence, fondée sur le mérite et l'impartialité, représentative de la diversité du Canada et capable de servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix.

Guy Giguère

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2007-2008 du Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le présent document a été rédigé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du ministère qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres de dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et figurant dans le RPP.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant
Tribunal de dotation de la fonction publique

Résumé

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant créé en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* dans le cadre des nouvelles dispositions visant le recours au regard des plaintes en matière de dotation.

Le TDFP a pour mandat d'instruire les plaintes liées aux nominations internes, aux mises en disponibilité, à la mise en œuvre des mesures correctives prescrites par le Tribunal ou à la révocation d'une nomination, et de statuer à cet égard.

De plus, le TDFP peut offrir des services de médiation à toute étape d'une procédure afin de régler une plainte.

Lorsqu'il doit déterminer si la plainte visant une nomination interne ou une mise en disponibilité est fondée, le TDFP peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*.

Mission

Le TDFP a pour mission de contribuer à créer une fonction publique compétente, impartiale et représentative grâce à un mode de règlement des conflits impartial et opportun en ce qui concerne les processus de dotation interne et de mise en disponibilité au sein du gouvernement du Canada. Cette mission comprend les engagements suivants :

- Rendre des décisions judicieuses et bien réfléchies.
- S'assurer que toutes les parties sont traitées de façon juste.
- Traiter les plaintes dans les meilleurs délais.
- Aider les parties en cause à régler les litiges à l'aide de modes alternatifs de règlement de conflits (MARC).
- S'assurer que tous les processus sont justes et transparents.
- Fournir aux intervenants un accès convivial aux services et à l'information du TDFP.
- Informer les clients et le public sur le rôle, les services et la jurisprudence du TDFP.
- Promouvoir un milieu de travail qui favorise le perfectionnement d'un personnel bien informé et ayant le souci du service à la clientèle.

Avantages pour les Canadiens

Grâce à un processus décisionnel transparent, impartial et rigoureux et au soutien offert pour aider les parties à régler les conflits liés à la dotation, le TDFP sera accessible et attentif aux besoins des intervenants et il contribuera à la gestion efficace des ressources humaines et ce, dans l'intérêt des ministères et organismes fédéraux, des gestionnaires, des employés ainsi que des Canadiens.

Le TDFP offre des avantages aux Canadiens, car il assure que les nominations à la fonction publique sont fondées sur le mérite et sont faites dans le respect des valeurs énoncées dans le préambule de la *LEFP*.

Ressources financières (en milliers de dollars)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 ¹ |
|-----------|-----------|------------------------|
| 4 960 \$ | 4 960 \$ | – |

Ressources humaines

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 ¹ |
|-----------|-----------|------------------------|
| 35 ÉTP | 35 ÉTP | 37 ÉTP |

¹ Le Tribunal demande des fonds pour poursuivre son mandat.

Priorités ministérielles par résultat stratégique

Résultat stratégique : Contribuer à une fonction publique compétente, non partisane et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.

| Priorité | Type de priorité | Dépenses prévues (en milliers de dollars) | | |
|--|------------------|---|-----------|--|
| | | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
| Instruire les plaintes et statuer à leur égard | En cours | 2 270 | 2 270 | En attente de l'approbation du financement |
| Assurer des services de médiation | En cours | 880 | 880 | En attente de l'approbation du financement |
| Fournir des renseignements complets aux clients et les aider | En cours | 200 | 200 | En attente de l'approbation du financement |
| Assurer la mise en oeuvre complète des services ministériels | En cours | 1 110 | 1 110 | En attente de l'approbation du financement |
| Améliorer le cadre de gestion | En cours | 500 | 500 | En attente de l'approbation du financement |

Plans et priorités ministériels

Cette section fournit des détails sur des initiatives précises déterminées pour la période de planification à l'appui de l'unique résultat stratégique à atteindre pour le TDFP, à savoir : *Contribuer à une fonction publique compétente, non partisane et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.*

Priorités de programme

■ Instruire les plaintes et statuer à leur égard

Le TDFP continuera de rendre des décisions et d'établir une nouvelle jurisprudence fondée sur les plaintes en matière de dotation déposées en vertu de la nouvelle *LEFP*.

Une formation en ce qui a trait au mandat, aux processus, aux politiques et aux questions d'actualité concernant le TDFP sera offerte aux membres et au personnel du Tribunal afin d'assurer une prise de décisions et des services uniformes et de grande qualité.

Les services juridiques du TDFP se pencheront sur les questions de droit, mèneront des recherches sur des thèmes particuliers, clarifieront les questions juridiques pour lesquelles il n'existe aucun précédent et assureront une orientation aux membres et au personnel du Tribunal au besoin.

Le TDFP offrira aux parties en cause toutes les possibilités de régler leurs différends par le biais d'une gamme de processus officiels et non officiels, notamment par la facilitation des échanges d'information entre les parties, la médiation, les conférences préparatoires aux audiences et les conférences de règlement.

Le TDFP mettra sur pied un système moderne de gestion de cas qui optimise le recours à la technologie offerte et qui est conçu pour répondre à ses besoins particuliers.

■ Assurer des services de médiation

Le TDFP continuera d'assurer des services de médiation aux plaignants et aux intimés à toute étape du processus de présentation d'une plainte.

Les médiateurs du TDFP, tant les membres du Tribunal que le personnel, assureront le suivi et examineront les questions soulevées pendant la médiation et perfectionneront leurs compétences grâce à la formation, à l'encadrement et à la discussion.

Une formation sera offerte régulièrement aux intervenants du TDFP afin qu'ils soient bien préparés à assumer leurs rôles et leurs responsabilités au cours d'une séance de médiation.

■ Fournir des renseignements complets et une aide aux clients

Le TDFP continuera à informer ses intervenants au sujet de son mandat, de ses politiques et de ses processus afin d'en assurer la transparence et la connaissance. Parmi les intervenants, mentionnons les gestionnaires délégués, les administrateurs généraux, les représentants d'agents négociateurs, les professionnels des ressources humaines et les employés.

Le TDFP coordonnera un programme de sensibilisation incluant des séances d'information destinées aux intervenants, des présentations aux participants à des conférences et à des séminaires, et des rencontres régulières avec les intervenants afin de discuter et de régler toute préoccupation qu'ils pourraient avoir.

Le TDFP améliorera ses produits et outils de communication actuels et en élaborera de nouveaux au besoin, y compris, sans s'y limiter, un site Web à jour, des documents de référence comme le Guide de procédures et une brochure décrivant le processus de médiation du TDFP.

Le TDFP collaborera avec des organismes centraux comme l'École de la fonction publique du Canada afin d'élaborer de nouvelles stratégies et de nouveaux outils permettant d'accroître les connaissances des intervenants au sujet du TDFP, assurant ainsi un accès rapide à ses services.

■ Assurer le suivi des questions découlant de l'application de la nouvelle LEFP

En vue de l'examen dans cinq ans de la nouvelle LEFP, le TDFP étudiera les questions et les préoccupations soulevées dans le cadre de processus de présentation d'une plainte afin de déterminer les changements à apporter à la Loi, le cas échéant, changements qu'il recommandera au cours de la période d'examen.

Priorités de gestion

■ Assurer la mise en oeuvre complète des services ministériels

Le TDFP s'est engagé à établir et à maintenir en poste un effectif souple et multidisciplinaire ainsi qu'un milieu de travail sain et productif pour ses membres et son personnel. À cette fin, le TDFP continuera à élaborer des plans intégrés d'activités et de ressources humaines, des politiques en matière de ressources humaines et des processus liés à la classification, à la dotation, aux relations de travail, à la gestion du rendement, à l'aide aux employés ainsi que des outils et des stratégies permettant d'assurer un apprentissage continu, y compris une évaluation des besoins et l'élaboration de plans d'apprentissage individuels.

■ Améliorer le cadre de gestion

Conformément aux initiatives gouvernementales et aux exigences énoncées dans le Cadre de responsabilisation de gestion, le TDFP élaborera un programme et un plan de vérification et d'évaluation, établira la version finale des politiques et des méthodes concernant les finances, la passation de marchés, la sécurité, les voyages et la gestion des stocks, et mettra la dernière main à son cadre de mesure du rendement et aux indicateurs de rendement connexes.

Contexte opérationnel

Comme toutes les institutions fédérales, le TDFP doit relever le défi qui consiste à s'acquitter de ses responsabilités prévues dans la *Loi* et à respecter les exigences accrues de production de rapports transparents et responsables tout en dépensant les fonds publics de façon judicieuse. Comme le TDFP est une très petite organisation, il doit exécuter ses nombreuses tâches en ayant recours à un nombre restreint d'employés.

Dans une grande mesure en raison de sa petite taille, un des principaux défis auxquels le TDFP fait face est son incapacité à prévoir le nombre de plaintes à traiter chaque année. En vertu de l'ancien processus de traitement des appels prévu dans la loi précédente, la Commission de la fonction publique a traité environ 1 100 à 1 200 appels au cours des exercices financiers 2003-2004 et 2004-2005.

Au cours de ses huit premiers mois d'activités, TDFP a reçu 120 plaintes. La quasi-totalité de ces plaintes ont été présentées au cours d'une période de 26 semaines; le nombre de plaintes reçues au cours des huit premières semaines d'existence du Tribunal était presque nul.

En raison de l'augmentation rapide du nombre de plaintes reçues cet automne, qui s'élève maintenant à plus de 300, le TDFP peut raisonnablement prévoir recevoir 300 à 600 dossiers par année. Aux fins de planification, le TDFP estime donc que le nombre moyen de plaintes à traiter chaque année s'élèvera à 400.

Toutefois, le TDFP doit se préparer à la possibilité que le nombre de plaintes ou de demandes de services de médiation puisse être plus élevé que prévu. L'imprévisibilité de la charge de travail du TDFP se maintient et constitue, par conséquent, un facteur qui vient compliquer son processus de planification.

Parmi les autres préoccupations notons :

- L'incertitude qui règne chez les intervenants et la connaissance inégale du TDFP

Il faut veiller continuellement à ce que les principaux intervenants – gestionnaires délégués, administrateurs généraux, représentants d'agents négociateurs, professionnels des ressources humaines et employés – soient bien informés des politiques et des procédures du TDFP ainsi que de la plupart des précédents découlant de ses décisions.

- Obtention d'un financement permanent

Il est essentiel que le TDFP obtienne un financement permanent et adéquat étant donné que le financement qui lui a été accordé précédemment prend fin le 31 mars 2009.

Le TDFP doit répondre aux attentes de ses intervenants, notamment :

- Les ministères et les organismes

Ce groupe englobe les administrateurs généraux, les gestionnaires délégués et les professionnels des ressources humaines. Ceux-ci veulent s'assurer de pouvoir compter sur un processus convivial et transparent, sur un règlement rapide des plaintes, sur l'impartialité du Tribunal, sur des décisions uniformes et bien réfléchies ainsi que sur une capacité accrue de régler les conflits de façon informelle. Le TDFP doit également être conscient des besoins des clients en matière de services au niveau régional.

- Les fonctionnaires, les agents négociateurs et d'autres agents représentant les employés

Ces intervenants ont pratiquement les mêmes attentes que les ministères et les organismes auxquelles s'ajoute le besoin de renseignements sur leurs droits de recours.

- Les organismes centraux

Certains organismes ont des intérêts particuliers, notamment la Commission de la fonction publique, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor, qui souhaitent être informés des préoccupations associées au processus de dotation et qui veulent être consultés sur les enjeux importants découlant de l'application de la nouvelle loi.

- Les autres tribunaux et groupes

La Commission canadienne des droits de la personne souhaite, quant à elle, une détermination adéquate des allégations de discrimination ainsi que le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la jurisprudence. Parallèlement, les groupes de promotion des droits de la personne s'attendent à un traitement juste des plaintes.

- Le public

Au niveau le plus élevé, les parlementaires et les Canadiens souhaitent obtenir de l'information sur l'application du principe du mérite et sur son incidence sur la fonction publique. Quant aux médias, ils veulent obtenir de l'information sur certaines décisions précises rendues par le TDFP.

Lien vers les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

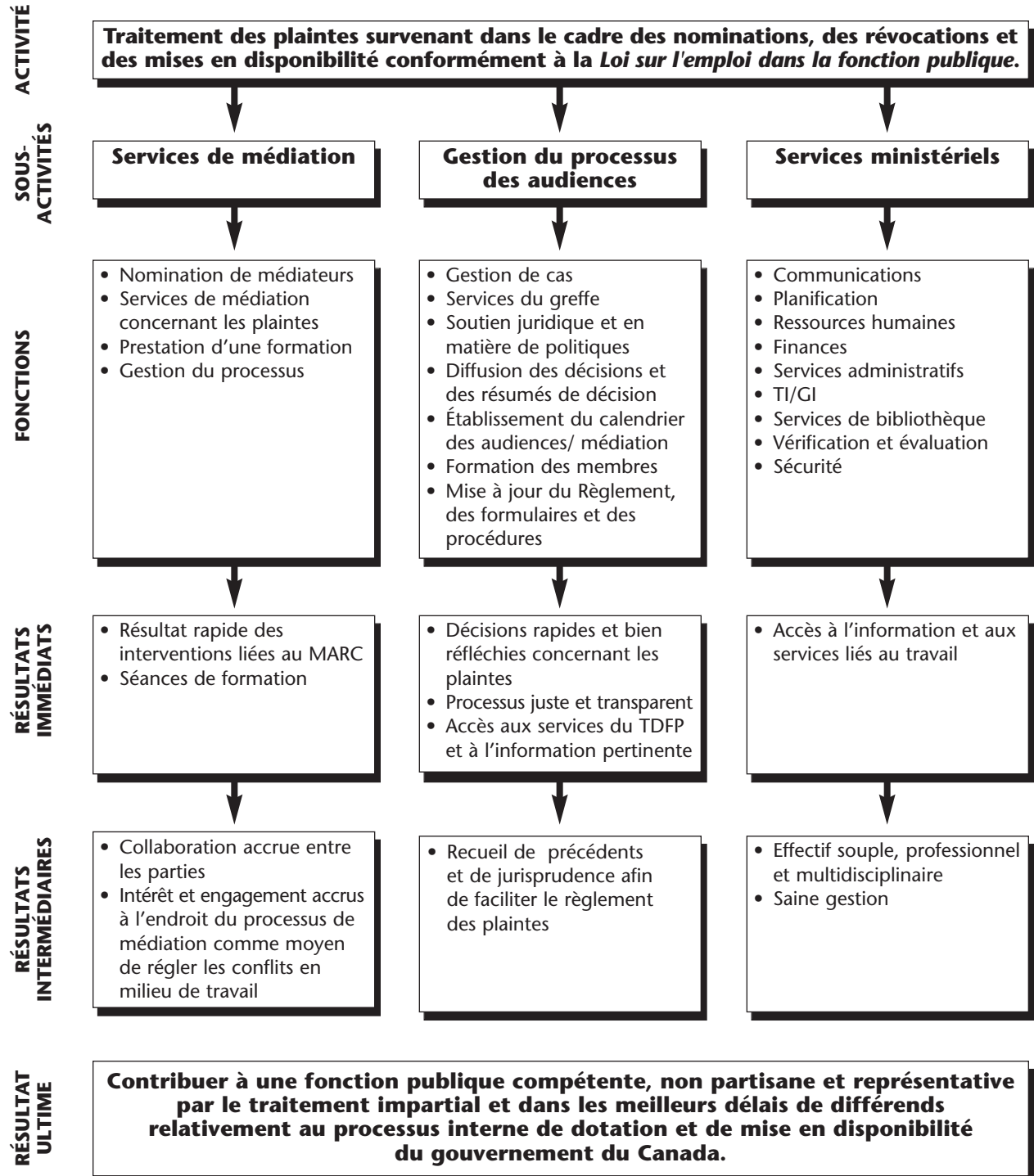
Affaires gouvernementales

Par la prestation de services à tous les ministères et organismes, le TDFP œuvre de façon indépendante à régler les plaintes en matière de dotation dans la fonction publique, protégeant ainsi l'intégrité du processus de nomination au sein du gouvernement du Canada.

Ce faisant, le TDFP contribue à établir un effectif représentatif et non partisan tout à fait capable d'assurer des services de qualité dans les principaux secteurs de résultats du gouvernement du Canada, à savoir les affaires économiques, les affaires sociales et les affaires internationales.

Analyse des activités de programmes par résultat stratégique

Le TDFP a un seul résultat stratégique à atteindre, à savoir : **Contribuer à une fonction publique compétente, non partisane et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.** En conséquence, le TDFP est responsable d'une activité principale – le traitement des plaintes liées aux nominations, aux révocations et aux mises en disponibilité conformément à la *LEFP* – et trois sous-activités – la gestion des processus liés aux audiences, les services de médiation et les services ministériels. Le tableau suivant décrit les liens entre l'activité principale et les trois sous-activités du TDFP ainsi que les résultats attendus pour les Canadiens.



| Sous-activité | Dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | |
|----------------------------------|--|------------------|------------------|------------------------------|
| | ÉTP | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010¹ |
| Gestion des processus d'audience | 14 | 2 270 | 2 270 | – |
| Services de médiation | 7 | 880 | 880 | – |
| Services ministériels | 14 | 1 810 | 1 810 | – |

¹ Le Tribunal demande des fonds pour poursuivre son mandat.

Mesure du rendement

Le TDFP a élaboré des indicateurs de rendement et des cibles fondés sur les résultats souhaités et énoncés dans son cadre actuel de mesures du rendement. Les indicateurs et cibles devront être précisés et affinés au fil du temps. Voici une brève description des indicateurs et des cibles :

Les décisions du TDFP sont judicieuses et bien réfléchies

Il s'agit d'une préoccupation permanente du TDFP. Les objectifs clés en matière de rendement sont les suivants :

- Décisions de grande qualité. Le TDFP doit rendre des décisions judicieuses qui offrent un recours efficace et résistent à une révision judiciaire, et qui sont de grande qualité. Une mesure importante de la qualité sera fondée sur le nombre de décisions soumises à la Cour fédérale qui seront rejetées.
- Processus juste et transparent. Le TDFP doit s'assurer que toutes les parties sont traitées de façon équitable, que tous les processus sont justes et transparents et que le Tribunal conserve son impartialité et son indépendance. Cet indicateur sera suivi en se fondant sur le nombre de contestations devant la Cour fédérale ainsi que sur les commentaires formulés par les intervenants.

Les plaintes sont traitées dans les meilleurs délais

Pour le TDFP, un des principaux enjeux sera de réduire au minimum le temps nécessaire pour rendre des décisions. Les objectifs clés en matière de rendement sont les suivants :

- La satisfaction des intervenants. Le TDFP entend mener périodiquement des sondages sur la satisfaction des clients et effectuer des évaluations après chaque séance de formation afin d'obtenir les commentaires de ces derniers.
- Délai d'exécution pour le traitement des plaintes. Le TDFP établira des normes de service pour traiter les plaintes et assurera le suivi des délais d'exécution réels au regard de ces normes afin d'éviter tout arrérage en ce qui concerne les plaintes. Pour le moment, on prévoit que, selon le degré de complexité des plaintes, il faut entre 120 et 150 jours pour les traiter à partir de la date de réception d'une plainte jusqu'à la diffusion de la décision pertinente. Toutefois, ce délai devrait être révisé à la lumière de l'expérience acquise.

Un accès aux services et à l'information du TDFP

Ce résultat s'applique tant à la gestion des processus liés aux audiences qu'à la médiation. Les objectifs clés en matière de rendement sont les suivants :

- Maintien d'un niveau élevé de réceptivité pour ce qui est d'accuser réception des plaintes ou des demandes de médiation, de répondre aux demandes de renseignements ou d'établir le calendrier des séances de formation ou d'information. Ces objectifs ainsi que les autres normes pertinentes deviendront plus officiels au fil du temps.
- Règlements et procédures efficaces. L'efficacité du règlement, des procédures et des lignes directrices du TDFP en ce qui concerne le traitement des plaintes et les interventions liées au MARC sera suivie par le biais de consultations périodiques auprès des intervenants.
- Qualité de l'accès aux services et à l'information. Le TDFP prévoit avoir recours le plus possible à la technologie. Ce qui signifie qu'éventuellement, il utilisera Internet comme outil pour établir le lien avec le système de gestion de cas et fournir de l'information aux clients, pour automatiser l'établissement des calendriers et régler d'autres questions administratives avec les parties, pour assurer aux plaignants l'accès aux dossiers électroniques et pour établir un lien entre le système de gestion de cas et le système de gestion du rendement.

Des résultats pertinents découlant des interventions liées au MARC

Compte tenu de l'objectif de la *LMFP* qui consiste à établir de meilleures relations patronales-syndicales par des moyens non officiels, le TDFP s'efforce d'accroître le recours aux mécanismes liés au MARC afin de régler les plaintes. Les objectifs clés en matière de rendement sont les suivants :

- Taux de participation élevé. Le taux de participation actuel se situe aux environs de 40 % et le TDFP vise à accroître ce taux à 50 % grâce à son programme de formation sur la médiation.
- Taux de réussite élevé des parties ayant recours à la médiation. Le TDFP assurera le suivi du recours à ses services de médiation par l'entremise de son système de gestion de cas.
- Satisfaction des intervenants. Le TDFP entend mener périodiquement des sondages sur la satisfaction des clients et effectuer des évaluations après chaque séance de formation afin d'obtenir les commentaires de ces derniers.

Un effectif souple

Les objectifs clés en matière de rendement sont les suivants :

- Milieu de travail sain. Cet élément sera surveillé à la lumière du nombre de plaintes et de griefs présentés par le personnel du TDFP ainsi que par d'autres moyens comme les sondages sur le milieu de travail.
- Effectif souple. Le TDFP entend mettre l'accent sur le perfectionnement professionnel, l'apprentissage continu et la création d'emplois intéressants. Les emplois seront conçus pour permettre au TDFP d'attirer et de maintenir en poste du personnel qualifié. Ce résultat sera mesuré en fonction du nombre de candidats aux postes annoncés, du taux de roulement et d'autres moyens comme les sondages sur le milieu de travail.

Renseignements supplémentaires

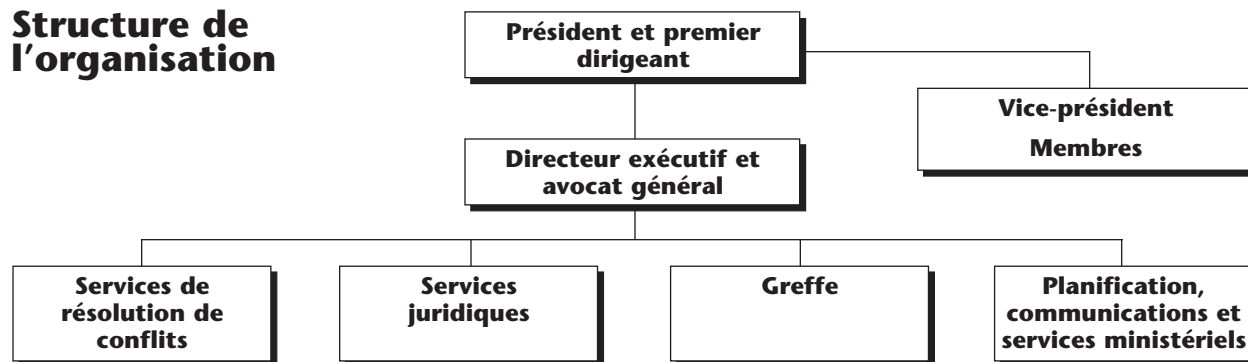
Information sur l'organisation

Le TDFP est un tribunal administratif quasi judiciaire indépendant qui rend des comptes au Parlement par le biais du ministre du Patrimoine canadien. Le Tribunal comprendra cinq à sept membres, y compris le président et le vice-président ainsi qu'un nombre indéfini de membres vacataires. Les membres permanents sont nommés par le gouverneur en conseil pour une durée ne dépassant pas cinq ans.

Les membres du Tribunal sont appuyés par un personnel permanent qui compte actuellement 26 personnes. Les principales unités de travail sont les suivantes :

- Directeur exécutif et avocat général, responsable, en bout de ligne, de la gestion des processus liés aux audiences, de la médiation, du soutien en matière de services juridiques et de lignes directrices, de la promotion de bonnes relations de travail avec les intervenants, et des services ministériels.
- Services juridiques, responsables de la prestation de services juridiques aux membres et au personnel du TDFP.
- Services de résolution des conflits, responsables de la médiation liée aux plaintes, de la formation sur la médiation et des autres interventions liées au MARC.
- Greffe, responsable de la gestion de cas, des services du greffe, de la diffusion des décisions, de l'établissement du calendrier et de la gestion de la logistique avec les membres.
- Planification, communications et services ministériels, responsables des communications internes et externes, de la conception des produits de communication, y compris l'élaboration et la tenue du site Web du TDFP et d'autres outils, ainsi que des services ministériels comme les ressources humaines, les relations de travail, la technologie et la gestion de l'information, la vérification et l'évaluation, la sécurité et toutes les responsabilités de planification et concernant les organismes centraux, et d'autres responsabilités en matière de production de rapports.

Structure de l'organisation



Tableaux financiers

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein

| (en milliers de dollars) | Prévision des dépenses 2006-2007 ¹ | Dépenses prévues 2007-2008 | Prévision des dépenses 2008-2009 | Prévision des dépenses 2009-2010 ² |
|--|--|---|-------------------------------------|--|
| Traitement des plaintes survenant dans le cadre des nominations, des révocations et des mises en disponibilité conformément à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> . | 5 244 | 4 960 | 4 960 | – |
| Total du Budget principal des dépenses | 5 244 | 4 960 | 4 960 | – |
| <i>Rajustements :</i> | | | | |
| Rajustement pour faire le rapprochement avec la meilleure estimation des prévisions de dépenses | (1 100) | | | |
| <i>Total des rajustements</i> | <i>(1 100)</i> | – | – | – |
| Total des dépenses prévues | 4 144 | 4 960 | 4 960 | – |
| Plus : Coût des services reçus à titre gracieux | 474 | 442 | 442 | – |
| Coût net du programme | 4 618 | 5 402 | 5 402 | – |
| Équivalents temps plein | 33 | 35 | 35 | 37 |

- 1 Correspond aux meilleures prévisions du total des dépenses nettes prévues d'ici la fin de l'exercice financier.
2 Le Tribunal demande un financement afin de poursuivre son mandat.

Tableau 2 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal des dépenses

| (en milliers de dollars) | | Budget principal des dépenses actuel 2007-2008 | Budget principal des dépenses précédent 2006-2007 |
|--|---|---|---|
| Poste voté ou législatif | Tribunal de la dotation de la fonction publique | | |
| 90 | Dépenses du Programme | 4 451 | 4 710 |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 509 | 534 |
| Total des postes votés et législatifs | | 4 960 | 5 244 |

Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux

| (en milliers de dollars) | 2007-2008 |
|---|------------------|
| Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada | 249 |
| Contributions de l'employeur aux primes d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada | 193 |
| Total des services reçus à titre gracieux en 2007-2008 | 442 |

Tableau 4 : Vérifications et évaluations internes

| 1. Nom de la vérification/ l'évaluation interne | 2. Type de vérification/ d'évaluation | 3. État | 4. Date d'achèvement prévue | 5. Lien électronique au rapport |
|--|---------------------------------------|---------|-----------------------------|---------------------------------|
| En préparation | s/o | s/o | s/o | s/o |
| 6. Lien électronique aux plans de vérification et d'évaluation internes : s/o | | | | |

Tableau 5 : Lien du ministère avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

| 2007-2008 | | | | |
|--|------------------------------|--|--|----------------------------|
| | Budgétaire Fonctionnement | Total du Budget principal des dépenses | Rajustements (dépenses prévues ne figurant pas au Budget principal des dépenses) | Total des dépenses prévues |
| (en milliers de dollars) | | | | |
| Résultat stratégique : Contribuer à une fonction publique compétente, non partisane et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada. | | | | |
| Activité de programme | | | | |
| Traitement des plaintes survenant dans le cadre des nominations, des révocations et des mises en disponibilité conformément à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique.</i> | 4 960 | 4 960 | – | 4 960 |
| Total | 4 960 | 4 960 | – | 4 960 |

Tant le résultat stratégique que l'activité de programme du Tribunal contribuent à l'atteinte du résultat associé aux « Affaires gouvernementales » du gouvernement du Canada.

Autres points d'intérêt

Loi et règlement

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13

Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique

DORS/2006-6

Renseignements

Tribunal de la dotation de la fonction publique

240, rue Sparks

6^e étage ouest

Ottawa (Ontario) K1A 0A5

Téléphone : 613-949-6516 ou 1-866-637-4491

Télécopieur : 613-949-6551

Courriel : Info@psst-tdfp.gc.ca

Site Web : www.psst-tdfp.gc.ca

Publications et autres documents pertinents

Guide de procédures du Tribunal de la dotation de la fonction publique, 2006

Responsabilités législatives

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que le Tribunal entreprenne les activités suivantes, ou lui permet de le faire :

1. Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées [par. 88(2)];
2. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut annuler la décision de mettre le plaignant en disponibilité et ordonner à l'administrateur général de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un fonctionnaire [par. 65(4)];
3. Lorsqu'il décide si une plainte visant une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [par. 65(7)];
4. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général, selon le cas, d'annuler la révocation [art. 76];

5. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées [par. 81(1)];
6. Lorsqu'il décide si la plainte visant une nomination interne est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes [art. 80];
7. S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise des mesures correctives ou de ne pas faire la nomination, selon le cas. Il peut aussi donner à la Commission ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application des mesures correctives [art. 84];
8. Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte [par. 97(1)];
9. Le Tribunal peut, pour l'instruction d'une plainte, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives, convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites [al. 99(1)a)];
10. Le Tribunal peut ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [al. 99(1)b)];
11. Le Tribunal peut faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [al. 99(1)c)];
12. Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [al. 99(1)d)];
13. Le Tribunal peut obliger, en tout état de cause, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [al. 99(1)e)];
14. Le Tribunal peut, sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou sur des terrains de l'employeur où des fonctionnaires exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, matériau, outillage, appareil ou objet s'y trouvant, ainsi qu'à celui du travail effectué dans ces lieux, et obliger quiconque à répondre aux questions qu'il estime utile de lui poser relativement à la plainte [al. 99(1)f)];
15. Le Tribunal peut rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)];
16. Le Tribunal peut statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)];
17. Le Tribunal statue sur la plainte présentée et transmet à la Commission et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision et, le cas échéant, des motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101];
18. Le Tribunal peut, par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes; les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne; la communication de renseignements [art. 109];
19. Le Tribunal établit et transmet un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ou de la ministre du Patrimoine canadien, au cours de l'exercice [par. 110 (1)].
20. Dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].