



Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Public Service
Staffing Tribunal



Rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique

Le bilan de notre première année



05/06

SQ1-2006
0-662-49312-5



**Public Service
Staffing Tribunal**

**Tribunal de la dotation
de la fonction publique**

240 Sparks Street
6th Floor West
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

240, rue Sparks
6^e étage ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0A5
Canada



L'honorable Beverly J. Oda
Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Madame la Ministre,

Conformément à l'article 110 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, je suis heureux de vous présenter le premier rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 en vue de son dépôt au Parlement.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

Le président et premier dirigeant,

Guy Giguère

Table des matières

Message du président	1
Remerciements	3
À propos du Tribunal	4
Historique.	4
Mandat.	6
Mission.	6
Valeurs.	6
Étapes clés	7
Membres et employés du Tribunal	8
La première année.	9
Point de départ.	9
Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique	10
Communications.	10
Formation	11
Système de gestion des cas.	11
Services de médiation	12
Plaintes déposées auprès du Tribunal.	13
Dépenses	14
Annexe 1 – Biographies des membres	15
Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi	20
Annexe 3 – Processus relatif aux plaintes	22
Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation	23
Annexe 5 – Pour communiquer avec le Tribunal	24



Message du président

J'ai l'honneur et le privilège de présenter au Parlement le premier rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le Tribunal a été créé dans le cadre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) afin d'entendre et d'examiner les plaintes relatives aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale.

Lors de ma nomination à titre de président et premier dirigeant du Tribunal le 29 mars 2005, on m'a confié la tâche de constituer le nouveau Tribunal et de m'assurer qu'il soit prêt à traiter les plaintes déposées en vertu de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) dès son entrée en vigueur le 31 décembre 2005.

Toute nouvelle organisation est confrontée à de nombreux problèmes au cours de ses premiers mois d'existence, et à ce chapitre, le Tribunal ne fait pas exception. Grâce au travail d'une équipe de transition professionnelle et dévouée, je peux déclarer avec fierté que le Tribunal a accompli de nombreuses réalisations importantes au cours de la dernière année.

Certaines des premières tâches que nous étions appelés à effectuer étaient de nature très pratique et consistaient à : doter les postes clés pour la création du Tribunal, y compris la nomination à la vice-présidence; obtenir les fonds nécessaires à nos opérations; louer des espaces à bureaux; acheter du matériel et des meubles; concevoir un site Web.

Notre première initiative importante était un processus de consultation à grande échelle auprès de nos intervenants afin d'élaborer un règlement concernant les procédures d'audition des plaintes par le Tribunal. Ce processus a été d'une très grande valeur compte tenu du fait que la version finale du règlement reflète la rétroaction reçue. Après l'examen final du ministère de la Justice, le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique* a été enregistré le 23 décembre 2005, puis il a été publié dans la *Gazette du Canada* le 11 janvier 2006.

Après l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, y compris les nouvelles dispositions se rapportant aux recours en matière de dotation, et la publication du *Règlement* relatif au Tribunal, il était essentiel de s'assurer que tous nos intervenants étaient bien informés du mandat du Tribunal et des procédures connexes. C'est pour cela qu'un programme de sensibilisation comprenant des séances d'information, des groupes de discussion et une formation approfondie a été élaboré et continuera d'être offert partout au pays.



La nouvelle LEFP souligne l'importance des communications efficaces pour régler les conflits dans la fonction publique, et elle autorise le Tribunal à offrir des services de médiation à n'importe quelle étape de traitement d'une plainte. Pour permettre à nos intervenants de se familiariser avec notre approche par rapport à la médiation et ainsi accroître l'efficacité de nos services de médiation, nous avons élaboré un programme de formation expliquant le processus de médiation du Tribunal et le rôle des représentants de l'employeur et des employés. Une formation sur la médiation commencera en avril 2006 et sera offerte en permanence dans les régions du pays.

Dans les mois à venir des consultations régulières auprès des intervenants permettront de surveiller l'efficacité du *Règlement* et des processus du Tribunal. Nous utiliserons la technologie autant que possible pour conserver un niveau élevé d'adaptabilité, pour assurer l'efficacité et pour fournir de l'information à nos clients. Un système de gestion des cas, moderne et efficace, nous permettra d'assurer le suivi de chaque dossier et de veiller à ce qu'il n'y ait aucun retard inutile.

Un des principaux objectifs du Tribunal est d'aider les gestionnaires et les employés à régler leurs différends de façon à promouvoir un dialogue constructif tout au long du processus de traitement des plaintes et à favoriser des relations patronales syndicales améliorées à long terme.

En conséquence, nous offrirons aux parties de nombreuses occasions de résoudre les plaintes sans devoir procéder à une audience formelle. En plus de notre programme de médiation, le Tribunal peut tenir des conférences préparatoires à l'audience pour clarifier ou préciser les enjeux, et ainsi accélérer le processus. Les conférences de règlement pourraient également donner aux parties l'occasion de conclure une entente grâce à une discussion.

Lorsqu'une plainte donnera lieu à une audience, le Tribunal s'assurera que toutes les parties sont traitées de façon équitable, que les procédures sont justes et transparentes et que ses décisions sont judicieuses et réfléchies.

La LMFP a fourni le cadre nécessaire pour assurer l'apprentissage continu, des pratiques d'emploi justes et transparentes et des relations de travail axées sur la collaboration au sein de la fonction publique fédérale. Il incombe maintenant à tous les fonctionnaires de veiller à l'application judicieuse de la *Loi*, et ce, tant pour eux que pour l'ensemble de la population canadienne.

Le président,
Guy Giguère

Remerciements

La création d'une nouvelle organisation présente de nombreux défis et ne peut pas se faire sans le soutien et l'aide d'un grand nombre de personnes et d'organisations. Le Tribunal désire reconnaître la contribution de toutes les personnes qui nous ont aidés à surmonter les défis et à nous assurer que nous étions prêts pour l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP le 31 décembre 2005.

Nous aimerions remercier tout spécialement les personnes suivantes de nous avoir aidés à nous organiser et à nous structurer : Monique Boudrias, première vice-présidente, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada; Carole Swann, sous-ministre déléguée, Industrie Canada; Michael Nelson (ancien sous-ministre adjoint, Secteur de la fonction de contrôleur et de l'administration, Industrie Canada) maintenant directeur du Bureau du directeur des lobbyistes; et Howard Dudley, directeur, Gestion des installations, Industrie Canada; Guylaine Tessier, gestionnaire des immeubles et des installations; Carole Tait, conseillère, Services de gestion des locaux destinés aux clients; et Robert Lahaie, agent des immeubles et des installations, tous de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada; Martin Audet et Kristin Cook de Gestion des immeubles ProFac, et Richard James de Richard James Interiors.

Nous aimerions aussi remercier Sharon Smith, analyste principale, et Maria Booth, analyste principale, Secrétariat du Conseil du Trésor, pour l'expertise et le soutien qu'elles ont apportés à l'établissement, à l'obtention et à l'approbation de notre budget; Denise Benoit et toute l'équipe des Services généraux de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, pour leurs conseils sur les questions administratives et, finalement, Bruce Gale, directeur général, Direction générale des services des applications, Industrie Canada, pour nous avoir donné accès aux services de conception des sites Web de leur ministère grâce à la collaboration de Linda Solari, de Louise Geyer et de Peter Smith.



À propos du Tribunal



Historique

Depuis quelques années, un certain nombre de rapports sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale, comme la Commission royale sur la gestion financière et l'imputabilité de 1979 et le Rapport du vérificateur général de 2000, ont réclamé une réforme de la fonction publique et ont finalement mené à la présentation du projet de loi C-25, la *Loi modernisant le régime de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique*, par le gouvernement du Canada.

La LMFP a été rédigée par le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique créé par le premier ministre en avril 2001 dans le but d'élaborer un cadre législatif et institutionnel moderne qui permettrait à la fonction publique d'attirer, de perfectionner et de maintenir en poste les personnes talentueuses nécessaires pour servir la population canadienne au cours du prochain siècle.

Une des nombreuses recommandations du Groupe de travail était d'établir un nouveau tribunal indépendant chargé de traiter les plaintes relatives aux mesures de dotation dans la fonction publique. En recommandant la création d'un nouveau tribunal, le Groupe de travail cherchait à mettre en évidence la neutralité d'un nouveau système de recours. Par définition, un tribunal est un organisme quasi judiciaire qui entend des causes et qui prend des décisions pour rendre exécutoires les politiques gouvernementales de façon autonome par rapport au gouvernement et de façon indépendante. L'indépendance d'un tribunal est cruciale pour assurer son efficacité.

Le Groupe de travail avait aussi pour objectif de s'assurer que les préoccupations d'un employé allaient être au centre du processus de recours. Un rapport de la Commission de la fonction publique de 1997 intitulé « Recours – motifs et répercussions » concluait que les personnes qui déposent un appel sont surtout motivées par les injustices perçues, par exemple les préjugés et la discrimination, l'abus de pouvoir ou le traitement injuste¹. Pour cette raison, le Groupe de travail a proposé deux motifs possibles pour le dépôt d'une plainte en matière de dotation :

- un abus de pouvoir présumé qui a eu pour résultat que le plaignant n'a pas été choisi en vue d'une nomination;
- un déni du droit de la personne concernée d'être évaluée dans la langue officielle de son choix.

¹ Commission de la fonction publique, septembre 1997

Il a également été proposé que le tribunal soit habilité à examiner les questions liées à la discrimination telles que définies dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) lorsque de telles questions sont soulevées dans le cadre d'une plainte en matière de dotation.

De juin à septembre 2001, le Groupe de travail a consulté les gestionnaires de la fonction publique (y compris les administrateurs généraux et les chefs d'organismes), les employés de tous les niveaux et de toutes les professions et régions, les Conseils fédéraux dans les régions, les collectivités fonctionnelles, les agents négociateurs et les groupes mixtes patronaux syndicaux. Le cadre créé par la suite dans le but de moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique a été approuvé par le Cabinet à la fin 2002. Le projet de loi C-25 a été présenté au Parlement le 6 février 2003 et a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003.

La LMFP a mis en vigueur la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et a amené des changements importants à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la *Loi sur le Centre canadien de gestion* qui a été renommée *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

La nouvelle LEFP est entrée en vigueur le 31 décembre 2005 et comprend une nouvelle définition du mérite. De plus, elle fournit une souplesse accrue et met en œuvre de nouvelles dispositions pour le règlement des plaintes relatives à des nominations et à des mises en disponibilité, par exemple le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

La nouvelle LEFP est entrée en vigueur le 31 décembre 2005 et comprend une nouvelle définition du mérite. De plus, elle fournit une souplesse accrue et met en œuvre de nouvelles dispositions pour le règlement des plaintes relatives à des nominations et à des mises en disponibilité, par exemple le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le Tribunal vise à contribuer à l'établissement d'une fonction publique compétente, impartiale et représentative en rendant des décisions impartiales et opportunes sur les différends concernant les processus de mise en disponibilité et de dotation internes au sein du gouvernement du Canada.

Mandat

Le mandat du Tribunal, tel qu'établi dans la LEFP, est d'examiner les plaintes liées à des nominations internes, à des mises en disponibilité, à la mise en œuvre de mesures correctives ordonnées par le Tribunal et à la révocation de nominations, et de statuer à cet égard. Lorsqu'il examine si une plainte déposée à l'encontre d'une nomination ou d'une mise en disponibilité est fondée, le Tribunal peut interpréter et appliquer la LCDP. Le Tribunal offre des services de résolution de conflits et mène des audiences dans le but de régler les plaintes.

Mission

Le Tribunal vise à contribuer à l'établissement d'une fonction publique compétente, impartiale et représentative en rendant des décisions impartiales et opportunes sur les différends concernant les processus de mise en disponibilité et de dotation internes au sein du gouvernement du Canada.

Valeurs

Le Tribunal s'engage à :

- maintenir son impartialité, sa transparence et son indépendance;
- fournir un service professionnel, respectueux et opportun aux clients et aux intervenants;
- aider les parties à régler leurs différends de la façon la plus informelle qui soit et dans les meilleurs délais possibles;
- s'assurer que les décisions qu'il rend sont justes, cohérentes et réfléchies;
- consulter nos clients et les intervenants et les tenir informés des services offerts par le Tribunal et de la jurisprudence;
- promouvoir un milieu de travail sain, productif et efficace.

Étapes clés

- Le 3 avril 2001 Le gouvernement du Canada annonce la création du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.
- Le 6 février 2003 Le gouvernement du Canada présente une loi sur la modernisation de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique.
- Le 7 novembre 2003 La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* reçoit la sanction royale.
- Le 29 mars 2005 Guy Giguère est nommé président et premier dirigeant par un décret en conseil.
- Mai 2005 Le Tribunal obtient des espaces à bureaux au 240, rue Sparks, à Ottawa.
- Le 17 mai 2005 Le Tribunal reçoit le pouvoir de signer des documents financiers.
- Le 10 juin 2005 Le Tribunal et la Commission des relations de travail dans la fonction publique signent une entente de services partagés.
- Le 19 août 2005 Le Tribunal déménage dans ses bureaux de la rue Sparks.
- Le 29 août 2005 Sonia Gaal est nommée vice-présidente par un décret en conseil.
- Le 28 novembre 2005 Francine Cabana, Merri Beattie et Helen Barkley sont nommées membres titulaires à temps plein du Tribunal par un décret en conseil.

Ken Gibson, Robert J. Giroux, Daniel Ish et Gordon Roston sont nommés membres vacataires du Tribunal par un décret en conseil.
- Le 23 décembre 2005 Le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique* est enregistré.
- Le 31 décembre 2005 La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* entre en vigueur.
- Le 11 janvier 2006 Le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique* est publié dans la *Gazette du Canada*.
- Le 10 février 2006 Une première plainte est déposée au Tribunal.

Membres et employés du Tribunal

Guy Giguère Président et premier dirigeant	Josée Dubois Directeur exécutif et avocat général
Sonia Gaal Vice-présidente	Geoff Miller Conseiller spécial
Helen Barkley Membre titulaire à temps plein	Serge Roy Directeur, Résolution de conflit
Merri Beattie Membre titulaire à temps plein	Elizabeth Holden Directrice, Planification et communications
Francine Cabana Membre titulaire à temps plein	Josée Potvin Greffier
Ken Gibson Membre vacataire	Carmel Doherty Agente du greffe
Robert J. Giroux Membre vacataire	Mark McDonald Avocat-conseil principal
Daniel Ish Membre vacataire	Rachel Dugas Avocate-conseil
Gordon Roston Membre vacataire	Silvia Kunz Adjointe exécutive et Chef, Services administratifs
	Yves Duquette* Architecte de système
	Suzy-Anne Legault* Spécialiste de la technologie de l'information

*Poste partagé avec la CRTFP

La première année

Point de départ

Avant que le Tribunal puisse commencer à remplir son mandat, il fallait mettre en place une structure administrative appropriée. Entre autres, il fallait aménager les bureaux du Tribunal et mettre la dernière main à un plan stratégique qui établissait toutes les fonctions, affectait les responsabilités et définissait le cadre de gestion.

Comme il était prévu que la nouvelle LEFP entre en vigueur le 31 décembre 2005, le Tribunal devait être opérationnel à cette date. La conclusion d'une entente de services partagés avec la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a aidé considérablement à assurer que les services financiers et autres services soient disponibles immédiatement.

En mai 2005, le Tribunal a trouvé des locaux à bureaux bien situés dans le même immeuble où se trouvent les bureaux de la CRTFP et de tous les autres tribunaux fédéraux de relations de travail, à savoir le Conseil canadien des relations industrielles et le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs. Cet emplacement permet au Tribunal d'avoir accès sans frais à des salles d'audience, de médiation et de réunion.

Comme il a été mentionné précédemment, le Tribunal et la CRTFP ont conclu une entente en juin 2005 aux termes de laquelle la CRTFP offre des services généraux au Tribunal dans les domaines suivants : technologie de l'information, finances, rémunération, système d'information sur les ressources humaines et ressources documentaires. Ces dispositions servent non seulement à partager des services administratifs communs, mais aussi à réduire les coûts pour les deux organisations.

Le plan stratégique comprenait une structure organisationnelle destinée à être efficace et efficiente. Le président a été nommé le 29 mars 2005 et a été rejoint peu après par la vice-présidente, le directeur exécutif et avocat général, l'adjointe exécutive, le conseiller spécial et la directrice, Planification et communications. À la fin 2005 et au début 2006, les postes suivants ont été comblés : avocat-conseil principal, avocate-conseil, directeur, Résolution de conflit, greffier, agente du greffe et adjointe administrative.

Trois membres titulaires à temps plein et quatre membres vacataires ont été nommés à la fin 2005, afin que ces nominations coïncident avec l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP.



Le Tribunal et la CRTFP ont conclu une entente en juin 2005 aux termes de laquelle la CRTFP offre des services généraux au Tribunal dans les domaines suivants : technologie de l'information, finances, rémunération, système d'information sur les ressources humaines et ressources documentaires. Ces dispositions servent non seulement à partager des services administratifs communs, mais aussi à réduire les coûts pour les deux organisations.

Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique

En mai et en juin 2005, le Tribunal a consulté un groupe de réflexion composé de représentants de la Commission de la fonction publique, de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor, des ministères et des organismes, ainsi que des agents négociateurs en ce qui concerne une ébauche de document de travail lié à son *Règlement*. Après une consultation auprès des membres du groupe, une ébauche révisée a été envoyée à tous les intervenants le 30 juin 2005, une séance d'information sur l'ébauche a eu lieu le 10 août 2005 et des commentaires en provenance de plus de 30 ministères et organismes ont été reçus jusqu'au 15 septembre 2005. Les commentaires ont été examinés et analysés. D'autres modifications ont été apportées à l'ébauche afin de répondre aux préoccupations des intervenants.

Le *Règlement* a été rédigé conformément à l'orientation énoncée dans la LEFP qui prévoit que le Tribunal travaille de la façon la plus informelle et la plus rapide possible. Le *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, publié le 23 décembre 2005, fournit aux plaignants, aux ministères, aux organismes et aux autres personnes qui participent aux procédures du Tribunal des règles de pratique prévisibles et exécutoires liées à ce qui suit : les modalités et le délai de présentation des plaintes, la procédure à suivre pour l'audition des plaintes, le délai d'envoi des avis et autres documents au titre des plaintes, ainsi que leurs destinataires et la date où ces avis sont réputés avoir été donnés et reçus, les modalités applicables aux avis donnés à la Commission canadienne des droits de la personne, la communication de renseignements obtenus dans le cadre de la Loi au cours d'un processus de nomination ou de l'instruction de plaintes. L'annexe 3 énonce les étapes et les délais prescrits du processus de traitement des plaintes.

Communications

Le Tribunal s'est engagé dans un certain nombre d'activités destinées à faire connaître son mandat et son organisation aux intervenants :

- Un site Web temporaire hébergé par Industrie Canada a été lancé en juillet 2005. L'élaboration du site Web appartenant exclusivement au Tribunal a commencé au début 2006.
- Une présentation de deux heures sur le Tribunal et sur le processus de traitement des plaintes a été préparée et donnée dans tout le pays à plus de 1 200 conseillers en RH, agents de dotation et représentants des agents négociateurs pendant les séances « Préparons-nous » de la Commission de la fonction publique tenues en octobre et en novembre 2005.

- Plus de 50 présentations sur le Tribunal et sur le processus de traitement des plaintes ont été faites devant divers groupes d'intervenants.
- Un guide complet des procédures expliquant en détail le processus de traitement des plaintes du Tribunal a été publié en février 2006, et tout le monde peut le consulter dans le site Web du Tribunal.
- Une brochure énonçant le mandat du Tribunal et les types de plaintes qu'il entendra a été publiée en février 2006 afin d'être distribuée lors de conférences, de séances de formation, etc.

Formation

Un plan de formation a été élaboré et mis en œuvre afin de préparer les membres à effectuer des médiations, à entendre les plaintes et à rendre des décisions.

Système de gestion des cas

Le Tribunal a adopté une démarche de gestion des cas destinée à favoriser le règlement des plaintes le plus rapidement possible. Pour ce faire, le Tribunal a élaboré un modèle de gestion des cas qui sera mis à l'essai au cours de la prochaine année, et qui sera modifié au besoin.

Le modèle actuel énonce un certain nombre d'étapes qui pourraient être appliquées au processus pour aider les parties à régler leur différend. Ces étapes pourraient être informelles ou formelles, et elles pourraient comprendre ce qui suit : la facilitation des échanges d'information entre les parties, la médiation, les conférences de règlement et les conférences préparatoires. L'annexe 4 indique les possibilités offertes dans le cadre du processus de traitement des plaintes.

Une des clés de la réussite d'un système de gestion des cas repose sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un ensemble d'outils efficaces. Au cours de ses premiers mois de fonctionnement, le Tribunal a lancé WebCims, un système de suivi des dossiers destiné à contenir les données relatives aux plaintes, à assurer le flux d'information approprié ainsi que la surveillance et l'établissement de rapports en ce qui concerne l'évolution des dossiers pendant tout le processus de traitement des plaintes. D'ici la fin de l'exercice, toute l'information se rapportant aux plaintes reçues par le Tribunal a été enregistrée en format électronique et a fait l'objet d'une surveillance par l'entremise d'un système électronique d'attribution des dossiers.

*Une des clés de la réussite
d'un système de gestion des
cas repose sur l'élaboration
et la mise en œuvre d'un
ensemble d'outils efficaces.*

Le Tribunal continue de surveiller l'efficacité des outils et du système de gestion des cas dans son ensemble. Une analyse plus poussée sera nécessaire pour déterminer les besoins à long terme du Tribunal et pour élaborer et mettre en œuvre un système de gestion de cas fait sur mesure qui répondra totalement aux besoins du Tribunal afin de lui permettre d'accomplir son mandat.

Services de médiation

L'article 97 de la LEFP indique que le Tribunal peut fournir des services de médiation à n'importe quelle étape d'une procédure afin de régler une plainte. Conformément à l'esprit de la LEFP et de la LMFP, le Tribunal a décidé de procéder à une médiation en ce qui concerne toutes les plaintes qui lui sont adressées, à moins qu'une des parties la refuse. Pour permettre aux intervenants de comprendre la démarche du Tribunal par rapport à la médiation, un programme de formation a été élaboré et doit commencer à être mis en œuvre à compter d'avril 2006 dans la région de la capitale nationale, puis il le sera dans les régions pendant le reste de l'année. De plus, des documents justificatifs, y compris une convention de médiation, ont été élaborés et pourront être consultés en ligne après le lancement du site Web renouvelé du Tribunal.

Plaintes déposées auprès du Tribunal

Au total, le Tribunal a reçu 15 plaintes au cours de ses trois premiers mois de fonctionnement, à savoir du 1^{er} janvier au 31 mars 2006. On s'attend toutefois à ce que le nombre de plaintes augmente au fur et à mesure qu'un nombre croissant de postes sont dotés en vertu de la nouvelle Loi. Le tableau ci-dessous donne un résumé des plaintes reçues pendant cette période.



Nombre total de plaintes reçues	15
Dossiers actifs en date du 31 mars 2006	12
Plaintes retirées en date du 31 mars 2006	3

Types de plaintes

Nomination interne (art. 77) – processus annoncé	2
Nomination interne (art. 77) – processus non annoncé	13
Révocation de nomination (art. 74)	0
Application des mesures correctives (art. 83)	0
Mise en disponibilité (art. 65)	0

Dépenses



	<u>2005 – 2006</u>
Dépenses de fonctionnement	821 384 \$
Salaires, aux traitements et aux autres frais de personnel	1 004 747 \$
Total des dépenses	<u>1 826 131 \$</u>
Montant non dépensé*	1 949 869 \$
Total de l'affectation	3 776 000 \$

*Montant retourné au Trésor du gouvernement

Annexe 1 – Biographies des membres

Guy Giguère

Président et premier dirigeant

Guy Giguère est un arbitre et un médiateur possédant une expérience de plus de 23 ans dans la fonction publique. En mars 2005, il a été nommé président du Tribunal de la dotation de la fonction publique. M^e Giguère a d'abord été un membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de 1998 à 2000, puis il est devenu président suppléant de la Commission en 2001. M^e Giguère a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1983 au sein d'Emploi et Immigration Canada, où il a fourni de la formation et des conseils concernant les droits de la personne et la législation sur l'accès à l'information. Il a ensuite travaillé au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, au ministère de la Justice et au Bureau du Conseil privé. M^e Giguère est né à St-Jérôme (Québec). Il a obtenu un diplôme en droit civil (LL.L) de l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1978. M^e Giguère est régulièrement invité à prononcer des conférences sur la médiation et l'arbitrage au sein de la fonction publique fédérale, et il anime des ateliers à l'intention des nouveaux membres des tribunaux administratifs fédéraux. Il est aussi régulièrement conférencier invité à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et à l'Université du Québec en Outaouais.



Sonia Gaal

Vice-présidente

Sonia Gaal a été nommée vice-présidente du Tribunal de la dotation de la fonction publique en août 2005. M^e Gaal a obtenu son diplôme en droit civil de l'Université de Montréal et a terminé ses études supérieures en droit du travail à l'Université de l'Alberta. De 1985 à 1988, M^e Gaal a occupé le poste d'agente des relations de travail et a fait partie de l'équipe de négociation de la Ville d'Edmonton. Plus tard, elle a travaillé comme conseillère en relations de travail pour le gouvernement de l'Alberta et comme représentante du gouvernement de l'Alberta pendant les audiences et les négociations d'arbitrage. En 1998, M^e Gaal a été nommée au sein de l'Alberta Labour Relations Board et, un an plus tard, au Conseil canadien des relations industrielles à Ottawa en tant que membre à temps plein. M^e Gaal demeure une membre active de la Law Society of Alberta et du Barreau du Québec, et elle possède une maîtrise en administration des affaires de l'Université Athabasca de l'Alberta.





Helen Barkley

Membre titulaire à temps plein

Diplômée en sociologie de l'Université Queen's (baccalauréat en sociologie), Helen Barkley a commencé sa carrière dans la fonction publique au sein du Service national de libération conditionnelle. En 1980, elle a quitté la fonction publique pour aller étudier le droit (baccalauréat en droit, Université d'Ottawa, 1983), et elle est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1985. Lorsqu'elle est revenue dans la fonction publique en 1985, elle a travaillé à la révision de la législation dans plusieurs ministères. En 1990, M^e Barkley a été nommée présidente d'un comité d'appel de la Commission de la fonction publique, où elle a dirigé des audiences d'appel, des enquêtes et des commissions d'enquête. Depuis 1998, elle a occupé des postes de direction dans les domaines des recours et des politiques. Dans le cadre du processus de modernisation, elle a participé au Groupe de travail sur l'élaboration conjointe du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et au Groupe de travail des sous Ministres sur les recours en matière de dotation. M^e Barkley a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005.



Merri Beattie

Membre titulaire à temps plein

Merri Beattie est une professionnelle des ressources humaines expérimentée qui a une expertise précise en relations de travail et en dotation. Mme Beattie a commencé sa carrière à Approvisionnements et Services Canada et occupe des postes de direction depuis 1999. Mme Beattie a travaillé au sein du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Conseil privé créé en avril 2001 et chargé de rédiger un nouveau cadre institutionnel et législatif pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Après l'adoption de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, Mme Beattie a participé à la planification de la mise en œuvre de cette Loi dans tous les ministères et organismes gouvernementaux. En janvier 2004, Mme Beattie a été nommée directrice de la Modernisation des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. À ce poste, elle a dirigé la conception et la mise en œuvre des cadres et des systèmes liés aux politiques relatives aux ressources humaines du Ministère, y compris sa réponse à la nouvelle Loi. Mme Beattie a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005.

Francine Cabana

Membre titulaire à temps plein

Francine Cabana a été nommée membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M^{me} Cabana a commencé sa carrière au service des ressources humaines du ministère des Communications, puis elle est devenue spécialiste de la rémunération et des avantages sociaux à l'Agence canadienne de développement international. En 1984, elle est devenue représentante syndicale au sein de l'Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), ce qui l'a amenée à s'occuper des griefs et des plaintes des employés devant divers tribunaux administratifs et lui a permis d'acquérir une expertise relative aux modes alternatifs de résolution des conflits. De 1997 à sa nomination au Tribunal, M^{me} Cabana a agi à titre d'agente aux griefs et à l'arbitrage des griefs au sein de l'AFPC, et ses fonctions consistaient à représenter les membres devant les commissions des relations de travail provinciales et fédérale, et ce, tant pendant des audiences formelles que pendant des séances de médiation.



Ken Gibson

Membre vacataire

Ken Gibson a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M. Gibson a commencé sa carrière comme chercheur au Conseil des sciences du Canada et a ensuite travaillé à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent de recherche en chef et négociateur. De 1985 à 2000, il a occupé un certain nombre de postes de gestionnaire principal des ressources humaines au Conseil national de recherches du Canada, et notamment le poste de directeur des Relations avec les employés. M. Gibson a passé les cinq dernières années à travailler comme conseiller en ressources humaines grâce à son expertise en matière de stratégie des RH, d'élaboration des politiques et des programmes, de gestion de projet, de relations de travail et de gestion du changement. M. Gibson possède un baccalauréat en commerce spécialisé en économie et en relations industrielles.





Robert J. Giroux
Membre vacataire

Robert J. Giroux a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. Avant de prendre sa retraite du poste de président de l'Association des universités et collèges du Canada en mars 2004, M. Giroux a occupé les postes de secrétaire du Conseil du Trésor et contrôleur général du Canada, de président de la Commission de la fonction publique du Canada, de sous-ministre de Travaux publics Canada et de sous-ministre du Revenu national, Douanes et Accise. Il est membre de l'Ordre du Canada et a reçu des doctorats honorifiques de plusieurs universités canadiennes. Actuellement, M. Giroux fait partie des conseils d'administration du Réseau des centres d'éducation canadiens et de Katimavik, et il préside le conseil d'administration du Conseil canadien sur l'apprentissage. Il est aussi membre de la Fondation canadienne pour l'innovation et de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, et il est agrégé supérieur de recherches à la faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa. M. Giroux possède un baccalauréat en commerce et une maîtrise en sciences de l'Université d'Ottawa.



Daniel Ish
Membre vacataire

Daniel Ish a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. M^e Ish est diplômé du College of Law de l'Université de la Saskatchewan et de la Osgoode Hall Law School, et il est un arbitre et un médiateur expérimenté. Depuis 1979, M^e Ish a géré plus de 300 dossiers liés aux relations de travail, au commerce et aux contrats, y compris de nombreuses réclamations relatives aux pensionnats indiens. M^e Ish a commencé sa carrière comme professeur adjoint de droit à l'Université McGill, et il est actuellement professeur de droit à l'Université de la Saskatchewan et arbitre principal du programme de règlement des conflits dans le cadre des réclamations relatives aux pensionnats indiens. Il a également été conseiller dans des organisations privées et publiques aux États Unis, dans les Antilles, à Taïwan, au Népal, en Indonésie, aux Philippines, en Chine et au Sri Lanka. En outre, il a publié plus de 60 articles, livres et rapports.

Gordon Roston

Membre vacataire

Gordon Roston a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique en novembre 2005. De 1980 à 1995, M. Roston a occupé de nombreux postes, y compris directeur général, Marketing international, Tourisme Canada; ministre conseiller, ambassade du Canada, La Haye (Pays Bas); conseiller principal – personnel, Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur les services au public; et conseiller principal, Groupe des services innovateurs et de qualité, Secrétariat du Conseil du Trésor. Depuis qu'il a pris sa retraite anticipée de la fonction publique, M. Roston a conservé un grand intérêt pour les modes alternatifs de règlement des conflits, et il est chargé de cours à l'Institut canadien pour la résolution des conflits, où il a obtenu un diplôme. En tant que médiateur dans le cadre du Programme de médiation obligatoire de l'Ontario, il s'est occupé d'un grand éventail de litiges allant de la rupture de contrat au harcèlement, et il a enseigné les principes et les pratiques de médiation et de négociation. M. Roston a été président, membre ou conseiller dans les conseils d'administration d'un certain nombre d'organisations communautaires et culturelles.



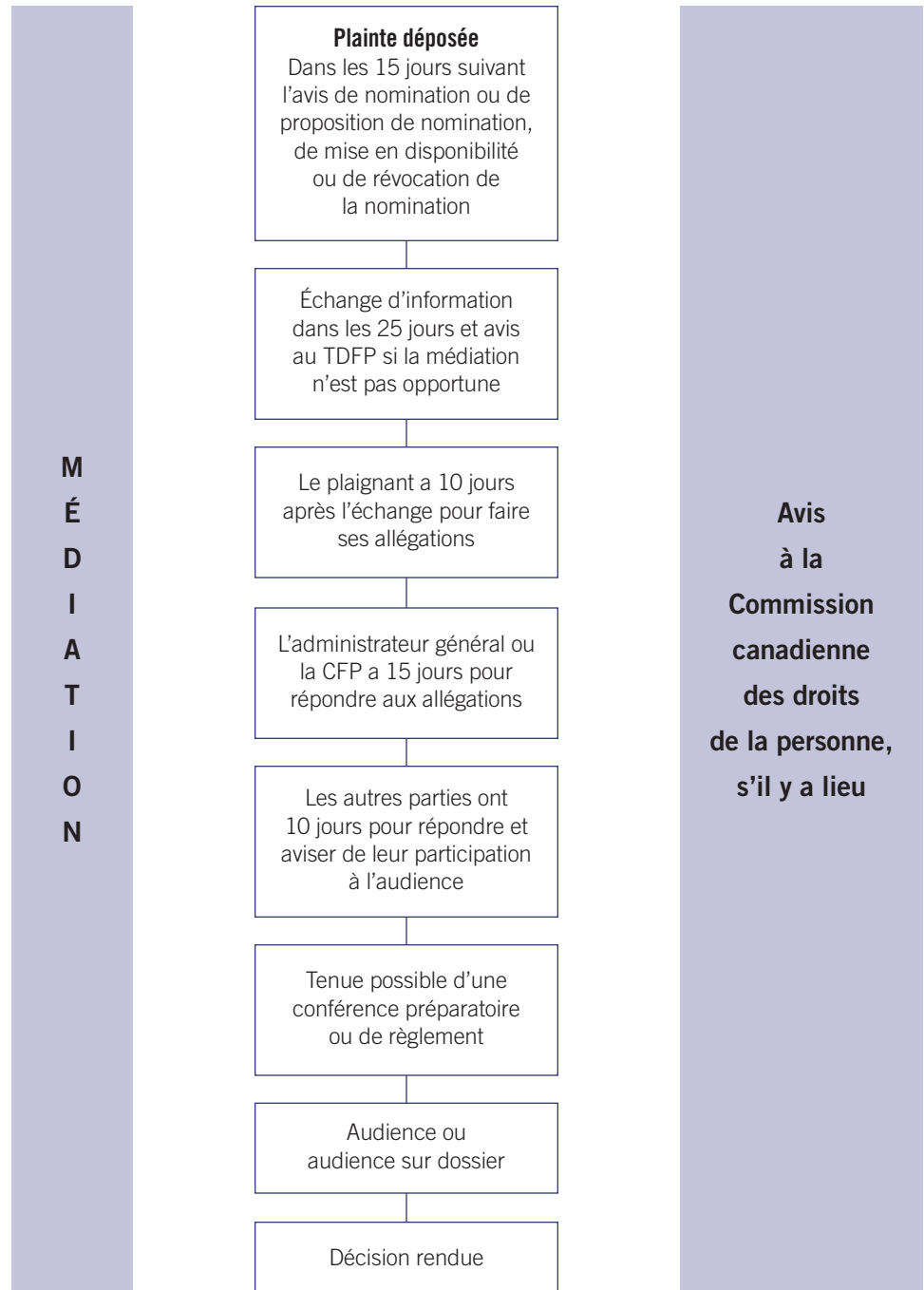
Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi

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

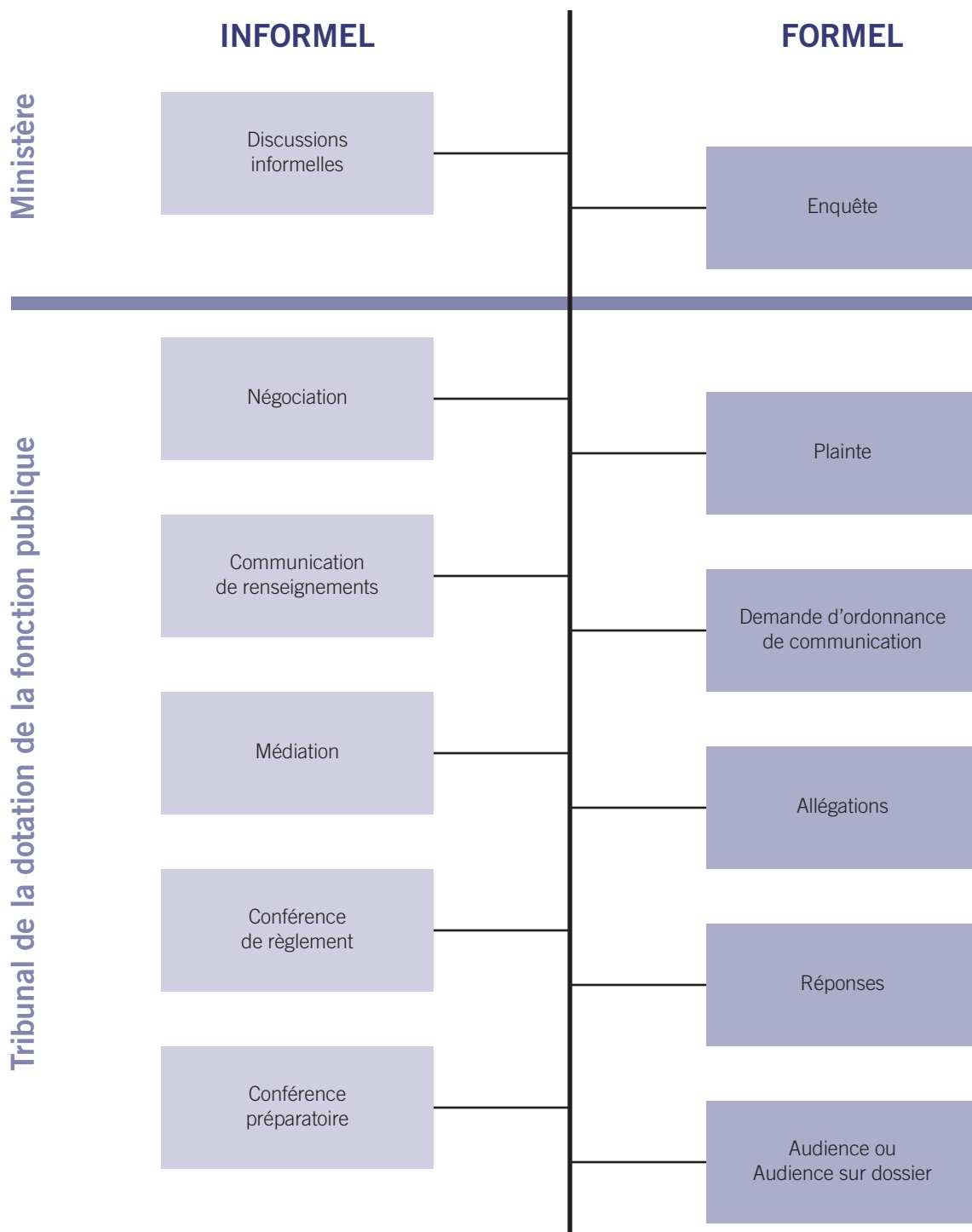
1. instruire et trancher les plaintes présentées au Tribunal [par. 88(2)];
2. si une plainte concernant la mise en disponibilité d'un fonctionnaire est fondée, annuler la décision de l'administrateur général et ordonner à ce dernier de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées; il ne peut toutefois ordonner la mise en disponibilité d'un autre fonctionnaire [par. 65(4)];
3. lorsqu'il décide si la plainte à l'encontre d'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 fondée une plainte concernant la révocation d'une nomination, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général d'annuler la révocation [art. 76];
5. s'il juge fondée une plainte concernant une nomination interne, le Tribunal peut ordonner à la Commission de la fonction publique 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 détermine si une plainte à l'encontre d'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 fondée une plainte à l'encontre de la mesure corrective ordonnée par le Tribunal, ce dernier peut ordonner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général de révoquer la nomination consécutive à la prise de la mesure corrective ou de ne pas faire la nomination. Il peut aussi donner à la Commission de la fonction publique ou à l'administrateur général les directives qu'il estime indiquées pour l'application de la mesure corrective [art. 84];
8. fournir des services de médiation à n'importe quelle étape d'une procédure en vue de régler une plainte [par. 97(1)];

9. convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à faire sous serment des dépositions orales ou écrites, de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives [alinéa 99(1)a)];
10. ordonner l'utilisation de tout moyen de communication permettant à tous les participants à une audience de communiquer adéquatement entre eux [alinéa 99(1)b)];
11. faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [alinéa 99(1)c)];
12. accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [alinéa 99(1)d)];
13. obliger, à n'importe quelle étape d'une procédure, toute personne à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont il est saisi [alinéa 99(1)e)];
14. 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 [alinéa 99(1)f)];
15. rejeter de façon sommaire les plaintes qu'il estime frustratoires [par. 99(2)];
16. statuer sur une plainte sans tenir d'audience [par. 99(3)];
17. statuer sur la plainte présentée et transmettre à la Commission de la fonction publique et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision, y compris les motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend en l'espèce [art. 101];
18. par règlement, régir les modalités et le délai de présentation des plaintes présentées; la procédure à suivre pour l'audition des plaintes; le délai et les procédures 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; et la communication de renseignements [art. 109];
19. établir et transmettre un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ou de la ministre du Patrimoine canadien, sur les activités réalisées 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)].

Annexe 3 – Processus relatif aux plaintes



Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation



Annexe 5 – Pour communiquer avec le Tribunal

Renseignements généraux

Site Web : www.psst-tdfp.gc.ca
Téléphone : 613-949-6516
1-866-637-4491
Télécopieur : 613-949-6551
Courriel : Info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale

Tribunal de la dotation de la fonction publique
Édifice C. D. Howe
Tour Ouest, 6^e étage
240, rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1A 0A5

Greffier

Josée Potvin
Tél. : 613-949-6518
Courriel : josee.potvin@psst-tdfp.gc.ca

Directrice, Planification et communications

Elizabeth Holden
Tél. : 613-949-5513
Courriel : elizabeth.holden@psst-tdfp.gc.ca

Directeur, Résolution de conflit

Serge Roy
Tél. : 613-949-6515
Courriel : serge.roy@psst-tdfp.gc.ca