



Conseil consultatif  
de la Commission de la fonction publique  
Public Service Commission  
Advisory Council

Les  
**recours**  
et les  
**mesures de réparation**  
à la  
*fonction publique*

# À propos du tableau

## Contexte

En mars 1999, la Commission de la fonction publique (CFP) a créé un conseil consultatif tripartite, le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique ou CCCFP, afin de la conseiller sur les enjeux actuels et les nouvelles questions touchant la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Le Conseil consultatif de la CFP est coprésidé par un sous-ministre adjoint, ou l'équivalent, représentant les ministères et un représentant supérieur des agents négociateurs. Il réunit des représentants supérieurs de tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale, d'un certain nombre de ministères et d'agences, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique. Au cours de l'exercice 1999 – 2000, le CCCFP a demandé que des groupes de travail soient établis pour formuler des recommandations au sujet de trois enjeux actuels dans la fonction publique : la mobilité, le recours et la surveillance du mérite. Les premières réunions des trois groupes de travail constitués pour examiner ces enjeux ont eu lieu en août 1999.

Dans le cadre de ses recherches sur le système de recours actuel dans la fonction publique fédérale, le Groupe de travail du Conseil consultatif de la CFP chargé des recours avait préparé à son propre usage le tableau ci-joint, *Les recours et les mesures de réparation à la fonction publique*, à titre d'outil de référence. Le tableau a été tellement apprécié par des participants très divers au processus de consultation du groupe de travail, que ce dernier a été invité à le mettre sous forme distribuable aux personnes qui seraient intéressées à s'en servir dans toute la fonction publique.

## Quelles situations sont abordées dans le tableau?

Le tableau décrit les multiples facteurs qui peuvent inciter une personne à se prévaloir des recours prévus par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Il recense les plaintes découlant de différentes décisions de dotation telles que les nominations avec ou sans concours, les mutations, les affectations, les détachements, les renvois en cours de stage, etc. Y sont également décrites, d'autres situations qui seraient de nature à inciter un employé à se prévaloir du système de recours dans la fonction publique, notamment le harcèlement, la discrimination, les relations de travail et les directives du Conseil national mixte.

## Comment lire le tableau?

De gauche à droite :

1. La première colonne, « Facteur de motivation », identifie la situation qui peut résulter en facteurs incitant un recours.
2. La deuxième colonne, « Recours », indique la nature du recours.
3. La troisième colonne, « Compétence », identifie l'instance à laquelle il faut s'adresser initialement. Par exemple, la Commission de la fonction publique peut décider de faire enquête à la suite d'une plainte au sujet d'un concours public.

# À propos du tableau

4. La quatrième colonne, « Délai pour exercer un recours », précise le délai dont dispose normalement un employé pour demander réparation. Il s'agit du délai « normal », mais il convient de signaler qu'un appel présenté tardivement peut être accepté dans certaines situations. Dans un tel cas, la présidente ou le président du comité d'appel décide s'il y a lieu ou non d'accepter l'appel.
5. La cinquième colonne, « Délai pour répondre/donner suite à la question », indique le délai normal pour donner suite, soit la période nécessaire pour mener une enquête.
6. Les circonstances particulières sont répertoriées dans la sixième colonne, « Commentaires ».
7. Parce que le recours disponible peut varier en raison de la nature de la plainte, la septième colonne, « Mesures de réparation ou correctif disponibles », indique les mesures de réparation ou les correctifs possibles selon la nature de la plainte.
8. La huitième colonne, « Révision », indique l'instance suivante du processus de révision où peut s'adresser l'employé s'il n'est pas satisfait de la réponse.
9. La neuvième colonne, « Fondement juridique », précise le fondement juridique de la procédure considérée.

## Qui devrait s'en servir?

Le tableau se veut un outil de travail pour quiconque dans la fonction publique fédérale désire le consulter, mais il y a lieu de souligner qu'il présuppose que l'utilisateur possède une certaine connaissance des pratiques de gestion des ressources humaines et, plus particulièrement, des recours prévus par la LEFP. Il s'adresse surtout aux gestionnaires de la fonction publique fédérale, aux agents négociateurs et aux conseillers ministériels en ressources humaines.

## Comment s'en servir?

Le tableau sur *Les recours et les mesures de réparation à la fonction publique* n'est pas un document à valeur juridique. Il ne rend pas compte d'absolument tous les mécanismes de recours auxquels ont accès les employés. Par conséquent, si vous déposez une plainte, interjetez appel ou présentez un grief ou encore si vous répondez à une plainte, un appel ou un grief ou conseillez quelqu'un à ce sujet, il vous faut également lire les dispositions applicables de la loi, de la convention collective, de la directive ou de tout autre document pertinent.

# À propos du tableau

## Renseignements additionnels :

Le Groupe de travail du CCCFP chargé des recours a publié ce tableau afin d'essayer de démystifier le système de recours dans la fonction publique. Toutefois, si vous avez des questions au sujet des mécanismes de recours mentionnés ou d'autres mécanismes, nous vous recommandons de communiquer avec une des instances suivantes :

- le service des ressources humaines de votre ministère ou organisme
- l'agent négociateur qui représente l'employé, si tel est le cas
- la Commission canadienne des droits de la personne
- le Conseil national mixte
- le Commissariat aux langues officielles
- le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
- la Direction générale des recours de la CFP
- la Commission des relations de travail dans la fonction publique

## Membres du Groupe de travail du CCCFP chargé des recours 1999-2000 :

R. Sullivan, président (DN)  
L. Archibald, secrétaire (CCCFP)  
J. Baglow (AFPC)  
M. Corber (CFP)  
E. Kehoe (CFP)  
B. Hanson (DN)  
M. Laidlaw / C. Stewart (DRHC)  
J. Mooney / D. McCusker (CFP)  
L. Morin-Girouard (EC)  
M. Papineau / B. Parisien (SCT)  
M. Paquette (IPFPC)  
B. Taylor (FIOE)  
S. Turner (TPSGC)

Facteur de motivation (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
---	---------	------------	-------------------------------	--	--------------	--	----------	--

**Nominations par voie de concours**

Nomination externe à la fonction publique (concours public)	Enquête	CFP	Rien de précisé mais le recours est habituellement accepté s'il est exercé dans un délai inférieur à un an.	Rien de précisé.	La Commission peut faire enquête sur toute question de sa compétence.	Variables, mais peuvent inclure une réévaluation, une nomination ou une compensation à la personne demandant une enquête, ou la révocation des personnes nommées. L'objectif est de s'assurer que le mérite est respecté.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , article 7.1 <i>LCF</i> , articles 18 et 18.1
Nomination par concours interne	Appel	CFP, Comité d'appel	14 jours de la date de notification de la nomination.	La période de divulgation est de 45 jours et l'audition est prévue avec un avis de 14 jours.	Droit d'appel donné aux candidats « non reçus » (c.-à-d. à ceux qui n'ont pas été nommés ou qui ne sont pas sur le point de l'être).	Variables. La Commission peut prendre des mesures correctives si elle le juge nécessaire pour corriger une irrégularité. Si la nomination est faite, pourraient inclure la révocation. L'objectif est de s'assurer que le mérite est respecté.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , article 21 <i>REFP</i> , articles 17-27 <i>LCF</i> , articles 18 et 18.1

N.B. Les décisions rendues par un comité d'appel, les résultats des enquêtes de la Commission ainsi que nombre d'autres interprétations peuvent faire l'objet d'une révision par la Cour fédérale et, en dernier ressort, par la Cour suprême du Canada. Pour des raisons de brièveté, nous n'avons indiqué que le premier niveau de révision (c.-à-d. celui qui se situe après l'appel, l'enquête ou le grief). Veuillez également noter que l'intention de ce tableau est d'être utilisé comme outil de référence. Il n'a aucun fondement légal. Toutes questions doivent être adressées à l'autorité pertinente.

<b>Facteur de motivation</b> (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	<b>Recours</b>	<b>Compétence</b>	<b>Délai pour exercer un recours</b>	<b>Délai pour répondre/donner suite à la question</b>	<b>Commentaires</b>	<b>Mesures de réparation ou correctif disponibles</b>	<b>Révision</b>	<b>Fondement juridique</b> (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
--	----------------	-------------------	--------------------------------------	---	---------------------	---	-----------------	---

**Nominations sans concours**

Situations de mérite individuel (p. ex. une promotion faisant suite à une reclassification d'un poste, à un stage, à des programmes de formation professionnelle, le groupe du droit, plan de classification en fonction du titulaire, CAP)	Appel	CFP, Comité d'appel	14 jours de la date de notification de la nomination.	La période de divulgation est de 45 jours et l'audition est prévue dans un délai de 14 jours.	Le droit d'en appeler est donné aux candidats « non reçus » (c.-à-d. à ceux qui répondaient aux critères de la zone de sélection au moment de la nomination). Exemples de motif : si la norme de compétence est raisonnable, si l'employé répond à la norme, si les circonstances étaient prévues dans le règlement.	Variables. La Commission peut prendre les mesures qu'elle juge nécessaires pour corriger une irrégularité. Si la nomination est faite, pourraient inclure la révocation, mais n'inclut pas la nomination de la personne interjetant appel.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , articles 13(1) et 21(1.1) <i>REFP</i> , articles 17-27 Normes de sélection et d'évaluation de la CFP, norme 4
Situations de mérite relatif (p. ex. nominations intérimaires, prorogation d'une période déterminée, emploi sans concours, changement dans la durée des fonctions de période déterminée à indéterminée, etc.)	Appel	CFP, Comité d'appel	14 jours de la date de notification de la nomination.	La période de divulgation est de 45 jours et l'audition est prévue dans un délai de 14 jours. Les auditions sont normalement accélérées pour les nominations intérimaires et pour des périodes spécifiées.	Le droit d'appel est donné aux candidats « non reçus » (c.-à-d. à ceux qui répondaient aux critères de la zone de sélection au moment de la nomination).	Variables. La Commission peut prendre les mesures qu'elle juge nécessaires pour corriger une irrégularité. Si la nomination est faite, pourraient inclure la révocation. L'objectif est de s'assurer que le mérite est respecté.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , articles 13(1) et 21(1.1) <i>REFP</i> , articles 17-27

Facteur de motivation (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
---	---------	------------	-------------------------------	--	--------------	--	----------	--

**Autres méthodes de sélection**

Mutation	Plainte	Administrateur général	Pas moins de 10 jours ouvrables de la date de la mutation, mais peut être plus long, selon la politique ministérielle.	20 jours, mais peut être prolongé.	La plainte peut être déposée par la personne mutée et les employés de l'unité de travail où la mutation est faite. Les politiques ministérielles précisent habituellement qui a le pouvoir d'enquêter et de rendre une décision sur les plaintes faisant suite à une mutation.	Variables, mais peuvent inclure l'abstention de procéder à la mutation ou la révocation de celle-ci.	CFP	Politique du Conseil du Trésor sur les mutations, Annexe A <i>LEFP</i> , articles 34.3 - 34.5 <i>REFP</i> , articles 28-30
	Plainte	CFP	14 jours de la notification de la décision de l'administrateur général.	L'enquête doit être effectuée de façon aussi expéditive que possible.	Peut être déposée par la personne qui a porté plainte au niveau ministériel ou par la personne dont la mutation fait l'objet d'une plainte et qui n'est pas satisfaite du règlement. Si l'enquêteur de la CFP n'est pas satisfait de la réaction de l'administrateur général au rapport d'enquête, possibilité d'en référer à la Commission pour suite à donner.	La Commission peut ordonner à l'administrateur général de prendre la mesure corrective qu'elle juge appropriée, y compris la révocation, sauf enjoindre qu'un employé soit muté.	Cour fédérale	

Facteur de motivation (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
---	---------	------------	-------------------------------	--	--------------	--	----------	--

**Autres méthodes de sélection (fin)**

Affectations et détachements	Enquête	CFP	Rien de précisé, mais habituellement accepté si le délai est inférieur à un an.	Rien de précisé.	Certaines affectations peuvent être en fait des nominations, p. ex. celles qui sont de longue durée, qui exigent des qualités différentes, qui constituent une promotion, etc. Nécessité de devoir appliquer les critères dans <i>Doré</i> et dans <i>Brault</i> , Cour suprême du Canada, pour déterminer s'il y a une nomination pouvant conférer un droit d'appel.	Varient selon les constatations de l'enquête ou de l'appel. Pourraient comprendre la fin de l'affectation, la révocation de la nomination ou des mesures visant à corriger l'irrégularité.	Cour fédérale	Aucune politique ne porte précisément sur les affectations <i>Gisèle Doré c. Sa Majesté du Chef du Canada et al.</i> (1987), CSC <i>Serge Brault et Pierre Dubois c. Procureur général du Canada</i> (1987), CSC <i>LEFP</i> , articles 13, 21 et 21(1.1) <i>REFP</i> , articles 17-27
	<b>OU</b>							
	Appel	CFP	Aucune période définie, car le comité d'appel doit d'abord établir s'il s'agit d'une nomination conférant un droit d'appel.	La période de divulgation est de 45 jours et les auditions sont prévues avec un avis de 14 jours.				
	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	On doit pouvoir établir une distinction entre ces questions et celles qui donnent lieu à un recours à la CFP.	Varient selon les constatations; similaire à ci-haut; pourrait aussi inclure l'octroi de l'affectation.		<i>LRTFP</i> Conventions collectives



**Facteur de motivation**  
(c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)

**Recours**

**Compétence**

**Délai pour exercer un recours**

**Délai pour répondre/donner suite à la question**

**Commentaires**

**Mesures de réparation ou correctif disponibles**

**Révision**

**Fondement juridique**  
(p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)

**Autres problèmes de dotation**

Révision des qualités établies par l'administrateur général pour s'assurer qu'elles satisfassent au principe de la sélection au mérite	Enquête	CFP	Rien de précisé.	Rien de précisé.	Pourrait être soulevée en tout temps pendant le processus de sélection, mais peut être traitée avec plus d'efficacité, dans la plupart des cas, si tôt dans le processus. Les tribunaux d'appel ne peuvent pas procéder à une révision parce qu'ils n'ont pas compétence.	Variet, mais peuvent inclure la modification de l'énoncé de qualités.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , article 12.1 <i>Asselin c. Procureur général du Canada</i> (1999), <i>CAF</i>
Renvoi en cours de stage	Enquête	CFP	Rien de précisé <i>(La CFP peut faire enquête si la plainte décrit un abus de pouvoir ou du harcèlement).</i>	Rien de précisé.	La CFP fait enquête si le renvoi n'est pas fait conformément au Règlement (p. ex. avis, période, etc.).	Variet, selon les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , article 28 <i>REFP</i> , articles 32-33 Conventions collectives <i>LRTFP</i>
	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	Questions sont révisables sous la <i>LRTFP</i> . Étape dans la procédure de grief permettant de vérifier la justification de la mesure de renvoi.	Variet, selon les constatations, mais peuvent inclure l'annulation du renvoi.	Commission des relations de travail dans la fonction publique si le renvoi est, en réalité, le résultat d'une mesure disciplinaire déguisée	<i>LRTFP</i>
Ordre inverse du mérite	Plainte	CFP	14 jours si le ministère a donné un avis. Habituellement accepté si le délai est inférieur à un an.	Procédure accélérée.	La CFP peut faire enquête pour déterminer si l'ordre inverse du mérite a été établi conformément aux lois. La Commission peut prendre ou ordonner à l'administrateur général de prendre des mesures correctives.	Variet, selon les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , article 29(1) <i>REFP</i> , articles 34-35

**Facteur de motivation**  
(c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)

**Recours**

**Compétence**

**Délai pour exercer un recours**

**Délai pour répondre/donner suite à la question**

**Commentaires**

**Mesures de réparation ou correctif disponibles**

**Révision**

**Fondement juridique**  
(p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)

**Autres problèmes de dotation (suite)**

Mise en disponibilité	Enquête	CFP	Rien de précisé même s'il est habituellement accepté s'il est présenté dans un délai inférieur à un an.	Rien de précisé.	La CFP a une compétence très limitée (sauf en cas de harcèlement) parce que les mises en disponibilité relèvent du pouvoir de l'administrateur général. La Commission peut prendre ou ordonner à l'administrateur général de prendre des mesures correctives.	Variet, selon les constatations de l'enquête. Pourraient inclure la réintégration ou une autre forme de compensation.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , article 29 <i>REFP</i> , articles 36-37
	Grief (application de la DRE)	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Varie selon la convention collective.	Seulement les employés représentés peuvent déposer un grief au CNM. Les employés non représentés présenteraient plutôt un grief de relations de travail.	Variet selon la nature de la décision.	CRTFP Cour fédérale	Directive sur le réaménagement des effectifs Conventions collectives
CNM (autre que AFPC)								
Nomination d'une personne non qualifiée ou à l'extérieur des pouvoirs délégués	Enquête	CFP	Rien de précisé.	Rien de précisé.	La Commission peut révoquer la nomination et/ou la délégation des pouvoirs. La Commission doit inclure des changements à la délégation des pouvoirs dans le rapport annuel au Parlement.	Variet, mais peuvent inclure la révocation de la nomination, l'annulation de la délégation, une lettre à l'administrateur général, etc.	Cour fédérale	<i>LEFP</i> , paragraphes 6(1), (2), (3) et (4)

**Facteur de motivation**  
(c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)

**Recours**

**Compétence**

**Délai pour exercer un recours**

**Délai pour répondre/donner suite à la question**

**Commentaires**

**Mesures de réparation ou correctif disponibles**

**Révision**

**Fondement juridique**  
(p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)

**Autres problèmes de dotation (suite)**

Autres problèmes sous la LEFP (p. ex. non-prorogation d'une nomination pour une période spécifiée, choix des outils d'évaluation, toute autre question relevant de la compétence de la CFP)	Enquête	CFP	Rien de précisé mais habituellement accepté si présenté dans un délai inférieur à un an.	Rien de précisé.	La Commission peut enquêter sur toute question relevant de sa compétence. La Commission peut prendre ou ordonner à l'administrateur général de prendre des mesures correctives.	Varient, selon la nature de la plainte et les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	LEFP, paragraphes 7.1 et 7.5
	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	La décision faisant suite au grief est finale et exécutoire.		Aucune	LRTFP

**Harcèlement**

Harcèlement à l'endroit de la personne	Plainte	Administrateur général	Normalement, pas plus d'un an suivant le dernier incident.	Rien de précisé.	Politique présentement en cours de révision.	Varient, selon la nature de la plainte et les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	Politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail
	Grief	Administrateur général	25 jours suivant le dernier incident.	Conformément à la convention collective.	n/a		Varient selon les constatations.	
Discrimination - fondée sur des motifs illicites (Race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, âge, sexe, état civil, état de personne réhabilitée, handicap, orientation sexuelle)	Plainte	Administrateur général	Normalement, pas plus d'un an suivant le dernier incident.	Rien de précisé.	n/a	Varient selon les constatations.	Plainte à la CCDP	Loi canadienne sur les droits de la personne Clauses se rapportant à l'abus de pouvoir dans la convention collective
	Plainte	CCDP	Normalement, pas plus d'un an suivant le dernier incident.	Rien de précisé.	n/a		Cour fédérale	
	Grief	Administrateur général	25 jours.	Selon la convention collective.	Ne peut pas procéder avec le grief avant que la CCDP ait pris une décision sur la soumission du grief.		Varient selon les constatations.	

Facteur de motivation (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
---	---------	------------	-------------------------------	--	--------------	--	----------	--

**Relation de travail - autres situations**

Relations de travail (toutes autres situations)	Grief	Administrateur général - étapes dans la procédure de grief	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	CRTFP si discipline implique des pertes financières ou si implique l'application de la convention collective	<i>LRTFP</i>
Cessation d'emploi ou rétrogradation pour cause incluant les actes disciplinaires	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective.	n/a	Réintégration et/ou une indemnisation.	CRTFP	<i>LRTFP</i> <i>LGFP</i>
Application des directives du Conseil national mixte (p. ex. Réaménagement de l'effectif, déplacement et réinstallation, santé et sécurité, assurance-maladie, etc.)	Grief	Administrateur général et CNM (étapes dans la procédure de grief) à l'exception de l'Entente sur le réaménagement des effectifs pour l'AFPC (procédure de grief conformément à la convention collective)	Normalement 25 jours.	Conformément aux règlements du CNM. Conformément à la convention collective ou les modalités et conditions d'emploi.	Procédure de grief particulière impliquant le syndicat et l'employeur au niveau du CNM OU conformément à la convention collective traitant des sujets relatifs à l'Entente sur le réaménagement des effectifs pour l'AFPC.	Octroi de la mesure corrective demandée.	CRTFP en cas d'impasse au CNM	<i>LRTFP</i> Statuts et règlements du CNM
Classification	Grief	Administrateur général – procédure de grief particulière à une étape	Normalement 25 jours.	À l'intérieur de 60 jours.	Procédure de grief qui requiert normalement qu'une étape impliquant une commission d'examen tripartite d'agents de classification impartiaux.	Ajustement au groupe de classification et niveau ou aux points de l'évaluation.	Aucune revue extérieure	<i>LRTFP</i> <i>LGFP</i>

Facteur de motivation (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
---	---------	------------	-------------------------------	--	--------------	--	----------	--

### Autres problèmes liés aux ressources humaines

Il y a nombre d'autres aspects qui peuvent donner aux fonctionnaires un motif de recours, y compris, p. ex., les situations de conflit d'intérêts, les plaintes liées aux langues officielles, revue de sécurité, les préoccupations touchant la santé et la sécurité, les questions d'accès à l'information et de protection de renseignements personnels, les questions d'assurance-santé, etc. Chaque problème s'accompagne d'un recours pertinent, ainsi que de mesures de réparation ou de correctifs.

### Légende

AFPC - Alliance de la fonction publique du Canada	CRTFP - Commission des relations de travail dans la fonction publique	LGFP - Loi sur la gestion des finances publiques
CCDP- Commission canadienne des droits de la personne	DRE - Directive sur le réaménagement des effectifs	LRTFP - Loi sur les relations de travail dans la fonction publique
CFP - Commission de la fonction publique	LCF - Loi sur la cour fédérale	REFP - Règlement sur l'emploi dans la fonction publique
CNM - Conseil national mixte	LEFP - Loi sur l'emploi dans la fonction publique	SCT - Secrétariat du Conseil du Trésor

© Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique  
N<sup>o</sup>. de catalogue SC3-89/2000  
ISBN 0-662-65170-7  
<http://pscac-cccfp.psc-cfp.gc.ca/>