Tribunal de la dotation de la fonction publique

Public Service Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation de la fonction publique Rapport annuel 08 09

Définir l'abus de pouvoir

Canada

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le président
du Tribunal de la dotation de la fonction publique (2009)

Nº de catalogue SQ1-2009F-PDF

ISBN 978-1-100-93006-0

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
6e étage ouest
Ottawa ON K1A 0A5
Canada

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 110 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, j'ai le plaisir de vous présenter le quatrième rapport annuel du Tribunal de la dotation de la fonction publique pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009 en vue de son dépôt au Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

Le président et premier dirigeant,

Guy Giguère

Canada

Table des matières

Message du président . . . 3

Mandat . . . 5

Coup d'œil rétrospectif sur l'année 2008–2009 . . . 5
- Le greffe . . . 7
- Service de résolution de conflits . . . 10
  - Médiation 2008–2009 . . . 10
  - Formation en négociation raisonnée et en médiation . . . 11
- La jurisprudence établie en 2008–2009 . . . 13
  - L'abus de pouvoir . . . 13
- Sommaires de cas . . . 15
- Planification, communications et gestion de l'information . . . 21
  - Planification . . . 21
  - Communications . . . 22
  - Gestion de l'information . . . 22
- Ressources humaines et services généraux . . . 23

Questions financières . . . 24
- Financement . . . 24
- Dépenses . . . 24

Annexe 1 – Notices biographiques des membres . . . 26

Annexe 2 – Responsabilités prévues par la Loi . . . 31

Annexe 3 – Processus de traitement des plaintes . . . 33

Annexe 4 – Système de règlement des plaintes en matière de dotation . . . 34

Annexe 5 – Tableau des plaintes reçues par organisme . . . 35

Annexe 6 – Pour communiquer avec le Tribunal . . . 37

« […] le gouvernement du Canada souscrit au principe d'une fonction publique qui incarne la dualité linguistique et qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant les nominations… »

Préambule de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Message du président

Il suffit d'une brève analyse des décisions rendues à ce jour par le Tribunal pour constater que l'abus de pouvoir dans l'application du mérite est le motif invoqué le plus fréquemment dans les plaintes soumises. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* spécifie que les nominations doivent être fondées sur le mérite et elle confère une grande marge de manœuvre dans la gestion des ressources humaines.

Afin d'assurer un processus de nomination fondé sur le mérite et accorder aux gestionnaires de la fonction publique la marge de manœuvre nécessaire pour recruter leur personnel, la *LEFP* établit un équilibre entre le pouvoir discrétionnaire conféré aux administrateurs généraux en matière de dotation et les responsabilités qui en découlent. Les détenteurs de ce pouvoir doivent l'exercer raisonnablement, sans abus. La *LEFP* ne définit pas l'abus de pouvoir mais précise, afin qu'il n'y ait aucun doute, que ce concept inclut la mauvaise foi et le favoritisme personnel. Il revient donc au Tribunal de définir l'abus de pouvoir dans le contexte de la dotation au fil des décisions qu'il rend.

Le Tribunal a reconnu dès ses premières décisions que les employés et gestionnaires ont besoin de connaître les paramètres de ce qui constitue l'abus de pouvoir. Le Tribunal a défini ce concept dans son sens large, c'est-à-dire l'utilisation inappropriée du pouvoir discrétionnaire dans les processus de dotation. Plus spécifiquement, le Tribunal a déterminé que l'abus de pouvoir exige un acte répréhensible et il faut plus que de simples erreurs ou omissions pour le constituer. Il a aussi établi que le pouvoir de dotation conféré par le législateur ne permet pas d'agir de façon déraisonnable, discriminatoire, scandaleuse ou arbitraire, et qu'il peut y avoir abus de pouvoir même sans intention illégitime. Ainsi, la nomination d'une personne ne possédant pas les qualifications essentielles liées au poste constitue un abus de pouvoir peu importe l'intention, car cette nomination n'est pas fondée sur le mérite.

Dans sa toute première décision relative à une plainte pour abus de pouvoir – la décision *Tibbs* – le Tribunal a fait référence à cinq catégories que l'on retrouve dans la jurisprudence comme cadre utile dans l'instruction d'une plainte d'abus de pouvoir. Dans cette perspective, le Tribunal a conclu à l'abus de pouvoir dans six décisions pour la période 2008–2009. Ces décisions apportent en l'occurrence des détails édifiants et vous en trouverez un résumé à la page 13 du présent rapport sous la rubrique « L'abus de pouvoir ». Les types d'abus de pouvoir relevés par le Tribunal incluent, entre autres, la mauvaise foi avec ou sans intention illégitime, le favoritisme personnel, le refus d'exercer un pouvoir discrétionnaire et le fait de se fonder sur des éléments insuffisants pour effectuer une nomination sans avoir procédé à une évaluation adéquate des critères de mérite. À la lecture de ces décisions, on constate que les actions qui constituent un abus de pouvoir correspondent souvent à plus d'une catégorie et que les catégories d'abus de pouvoir auxquelles le Tribunal fait référence ne s'excluent pas l'une l'autre.

Ces décisions sont aussi accessibles sur le site web du Tribunal à **www.psst-tdfp.gc.ca**. En publiant ses décisions, le Tribunal renseigne non seulement les parties à une plainte mais aussi tous ceux qui sont intéressés par les questions de dotation. Les employés, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines peuvent s'y référer comme guide dans la tenue de processus de nomination, dans leurs discussions visant au règlement de plaintes et à la présentation de leur cas devant le Tribunal.

88. (1) Est maintenu le Tribunal de la dotation de la fonction publique, composé de cinq à sept membres titulaires nommés par le gouverneur en conseil et des membres vacataires nommés en vertu de l'article 90.

(2) Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées en vertu du paragraphe 65(1) ou des articles 74, 77 ou 83 et de statuer sur elles.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Mandat

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a été créé en décembre 2005 dans le cadre des nouvelles dispositions de recours établies par la *LEFP* afin de moderniser la gestion des ressources humaines dans l'administration fédérale. C'est un organisme indépendant et quasi judiciaire, qui a pour mission d'instruire les plaintes et statuer sur elles. En cette qualité, le TDFP tient des audiences et propose des services médiation.

Les recours concernent les processus de dotation tels que les nominations, les mises en disponibilité, la mise en œuvre des mesures correctives et la révocation d'une nomination.

Coup d'œil rétrospectif sur l'année 2008–2009

Au cours de la période 2008–2009, le Tribunal a reçu un total de 821 plaintes contre 742 l'année précédente, soit une augmentation de 10 %. À titre de comparaison, rappelons que l'année dernière le nombre de plaintes avait augmenté de 69 %. Cette statistique semble indiquer que le nombre de plaintes commence à se stabiliser. En dépit de ce ralentissement, le nombre des séances de médiation tenues a augmenté de 46 %. Sur les 175 séances tenues cette année (contre 119 pour la période antérieure), 158, ou 90 %, ont abouti au retrait de la plainte.

Comme le montrent les statistiques détaillées du greffe (voir tableaux ci-après), le Tribunal s'est occupé de 1 214 dossiers au cours de la période visée. Ce total comprend 821 nouvelles plaintes et 393 dossiers actifs de l'année précédente. Il est intéressant de constater que 34 plaintes seulement ont fait l'objet d'une audience. Autrement dit, la grande majorité des plaintes déposées au Tribunal (97 % de tous les dossiers) ont été réglées sans audience.

Le pourcentage des plaintes réglées sans audience a augmenté de 11 % en deux ans, passant de 86 % en 2006–2007 à 97 % en 2008–2009. Cette augmentation est imputable en partie au fait que les parties reconnaissent de plus en plus que la résolution d'une plainte par des processus informels est à long terme d'une plus grande utilité pour elles et pour l'ambiance de travail qu'une décision formelle du Tribunal.

98. (1) Les plaintes sont instruites par un membre agissant seul qui procède, dans la mesure du possible, sans formalisme et avec célérité.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Le greffe

Les tableaux suivants présentent une illustration des 821 plaintes déposées au Tribunal durant la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009. Compte tenu des dossiers de l'année antérieure encore actifs au 1er avril 2008, le greffe a traité un total de 1 214 plaintes au cours de la période 2008–2009.

Statistiques sur les plaintes – période 2008–2009

Nombre de plaintes 2008–2009	
Plaintes reçues	821
Plaintes actives de l'année précédente	393
Nombre de plaintes actives durant la période	1 214

Dossiers fermés 2008–2009	
Dossiers ouverts et fermés durant la période	428
Nombre total de dossiers fermés durant la période	727
Nombre de plaintes actives au 31 mars 2009 et reportées à l'exercice suivant	487

Il est à noter que 56 % des plaintes reçues concernaient des processus annoncés, une diminution de 11 % par rapport à l'an dernier. En revanche, les plaintes liées à des processus non annoncés ont augmenté de 12 % durant la période pour s'établir à 42 %.

Types de plaintes 2008–2009		
Nominations internes (art. 77 de la *LEFP*)		
Processus annoncé	462	56 %
Processus non annoncé	346	42 %
Révocation d'une nomination (art. 74 de la *LEFP*)	6	1 %
Mise en disponibilité (art. 65 de la *LEFP*)	1	0 %
Motifs non précisés	6	1 %

Le Tribunal a reçu au cours de l'année un total de 986 requêtes dont 744 (75 %) portaient sur des demandes de prorogation de délais pour la communication des renseignements, le dépôt des allégations ou la réponse de l'administrateur général. Pour la même période, le Tribunal a émis 1 211 décisions-lettres et 44 décisions motivées pour un total de 1 255.

Requêtes 2008–2009	
Prorogation des délais	744
Ordonnance de communication de renseignements	92
Demande de rejet	150
Total	**986**

Décisions-lettres	
Rejet de plainte	166
Requête	1 045
	1 211
Décisions motivées	**44**
Total	**1 255**

Tous les mois le greffe met au rôle plusieurs audiences, sauf en juillet. Les parties demandent souvent des remises d'audience pour différents motifs. D'autre part, un certain nombre d'audiences sont annulées pour cause de retrait de plainte suite à l'envoi de l'avis d'audience ou après la conférence préparatoire. Cette année, le Tribunal a tenu 34 audiences et 64 conférences préparatoires. Un total de 41 plaintes ont été retirées après l'avis d'audience.

Conférences préparatoires	
Mises à l'horaire	122
Remises	55
Annulées	20
Tenues	**64**

Audiences 2008–2009	
Mises au rôle	132
Remises	52
Annulées	41
Tenues	**34**

Le Greffe reçoit les plaintes, ouvre les dossiers et suit leur flux du début à la fin du processus de plainte.

De gauche à droite : Darquise Lozier (adjointe administrative), Louise Lapointe (agente du greffe), Natalie Lowe (agente du greffe), Christine Landry (directeur intérimaire, Greffe, opérations et politiques), Josée Parisien (agente du greffe), Éric Patry (agent du greffe).

97. (1) Le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Service de résolution de conflits

Toutes les plaintes présentées au Tribunal sont automatiquement soumises à la médiation à moins que l'une des parties ne décide de se désister de cette procédure. Celles-ci peuvent d'ailleurs se prévaloir des services de médiation du Tribunal à n'importe quelle étape du processus de plainte en application de l'article 97 de la *LEFP*. Pour que la médiation ait lieu, les deux parties doivent donner leur consentement, auquel cas l'expertise du Service de résolution de conflits du Tribunal est mise à contribution pour le règlement du litige.

La médiation des plaintes est menée par les médiateurs des Services de résolution des conflits et par les membres du Tribunal.

Au cours de la période 2008–2009, un total de 295 plaintes ont été soumises à la médiation. De ce total, 175 dossiers ont fait l'objet d'une médiation, dont 154 traités en anglais et 21 en français, pour un taux de résolution de 90 %; 17 plaintes seulement n'ont pas abouti à un règlement. Les 120 plaintes restantes se répartissent comme suit : 40 retraits de plainte avant la séance de médiation, 28 dossiers qui n'ont pas fait l'objet d'une médiation pour cause de non-consentement de l'une des parties, et 52 plaintes en cours de traitement dans la procédure de médiation. Le tableau ci-dessous présente les statistiques de la médiation selon la région et le résultat.

Médiation 2008–2009

Nombre total des plaintes soumises à la médiation	**295**
Nombre total des plaintes qui ont fait l'objet d'une médiation	**175**
RCN	55
Terre-Neuve-et-Labrador	3
Nouvelle-Écosse	14
Île-du-Prince-Édouard	3
Nouveau-Brunswick	2
Québec	15
Ontario	28
Manitoba	4
Saskatchewan	14
Alberta	28
Colombie-Britannique	9
Territoires-du-Nord-Ouest	0
Yukon	0
Nombre de plaintes où une partie a retiré son consentement à la médiation	28
Nombre de plaintes retirées avant la séance de médiation prévue	40
Nombre de dossiers de médiation actifs en date du 31 mars 2009	52
Nombre de médiations menées	**175**
Nombre de plaintes réglées	**158 (90 %)**

Formation en négociation raisonnée et en médiation

Le Tribunal propose aux intervenants (agents négociateurs, gestionnaires délégués ou leurs représentants, agents de dotation ou spécialistes des ressources humaines) une formation interactive de deux jours et demi sur la négociation raisonnée et la médiation à l'égard des plaintes en matière de dotation. Ce programme donne aux intéressés une meilleure idée de l'approche du Tribunal par rapport à la médiation, et facilite leur participation au processus en tant que partie ou représentant. Durant la période 2008–2009, le Tribunal a tenu six de ces séances – quatre en anglais et deux en français – dans les localités suivantes :

RCN	4
Toronto	1
Victoria	1

Par ailleurs, à la demande de divers ministères et organismes, le Service de résolution de conflits a donné au cours de l'année six présentations sur la médiation, afin d'expliquer les particularités et les avantages de ce processus.

Rappelons pour clore ce chapitre que le travail des médiateurs a toujours été fort apprécié, comme en témoignent les commentaires ci-dessous formulés par des participants au processus de médiation.

« Le médiateur a largement contribué à entretenir le dialogue entre les intervenants. »

« Le médiateur était tout à fait impartial et comprenait vite les enjeux. »

« Le médiateur était très efficace et appliqué à la tâche. »

« Le médiateur était un excellent communicateur; il a grandement contribué au succès du processus. »

« Tout s'est déroulé dans un climat de professionnalisme, respect et impartialité. »

L'équipe du Service de résolution de conflits mène des séances de médiation ainsi que les séances de formation offertes par le Tribunal en matière de négociation raisonnée et de médiation.

De gauche à droite : Lorraine Lemay (adjointe administrative), France Beaudoin (médiatrice et spécialiste en résolution de conflits), Louis Cormier (médiateur et spécialiste en résolution de conflits), Laurent Godbout (médiateur et spécialiste en résolution de conflits), Serge Roy (directeur, Résolution des conflits), Irene Gauthier (médiatrice et spécialiste en résolution de conflits), Nathalie Auger (médiatrice et spécialiste en résolution de conflits), Maryse David (adjointe administrative).

77. (1) Lorsque la Commission a fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, la personne qui est dans la zone de recours visée au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement du Tribunal, présenter à celui-ci une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

a) abus de pouvoir de la part de la Commission ou de l'administrateur général dans l'exercice de leurs attributions respectives au titre du paragraphe 30(2);

b) abus de pouvoir de la part de la Commission du fait qu'elle a choisi un processus de nomination interne annoncé ou non annoncé, selon le cas;

c) omission de la part de la Commission d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix, en contravention du paragraphe 37(1).

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

La jurisprudence établie en 2008–2009

L'abus de pouvoir

En 2008–2009, le Tribunal a rendu six décisions où il a jugé que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans un processus de nomination interne. Ces décisions permettent de préciser davantage par des exemples ce qu'est l'abus de pouvoir en matière de dotation.

Dans *Bowman et al. c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.*, le Tribunal devait déterminer entre autres si l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'évaluation de l'expérience d'un plaignant. Dans l'énoncé des critères de mérite, l'une des qualifications essentielles requises consistait en une «expérience appréciable» à l'administration centrale. La définition du qualificatif «appréciable» avait été établie par la sous-ministre adjointe mais modifiée après la publication initiale de l'avis et de l'énoncé des critères de mérite par le comité d'évaluation. Le Tribunal a jugé que le comité d'évaluation, n'ayant pas de sous-délégation pour établir les qualifications essentielles, a outrepassé son pouvoir et s'est conduit de façon irrégulière en modifiant après coup une qualification essentielle. En outre, le Tribunal a conclu que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir en refusant d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour évaluer si un des plaignants avait une expérience appréciable à l'administration centrale et en appliquant plutôt machinalement une exigence d'un nombre minimal de mois au cours d'une ou deux affectations.

Dans *Cameron et Maheux c. l'administrateur général de Service Canada et al.*, le Tribunal a conclu à la mauvaise foi de l'intimé qui a procédé à une nomination à durée déterminée de moins de quatre mois tout en sachant pertinemment qu'il faudrait une durée minimale de six à neuf mois, créant ainsi une situation d'urgence afin de justifier un processus non annoncé. Il y a été déterminé que la mauvaise foi englobe l'incurie ou l'insouciance grave qui ne nécessite pas la preuve d'une intention répréhensible. Le Tribunal a aussi conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir parce qu'il s'est fondé sur des éléments insuffisants pour effectuer cette nomination sans avoir procédé à une évaluation adéquate des critères de mérite.

Dans *Robert et Sabourin c. le sous-ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et al.*, la preuve a démontré ce qui suit : absence de justifications écrites; absence d'énoncé des critères de mérite; pas d'évaluation par rapport aux critères de mérite; manque de compétences linguistiques; absence d'analyse écrite; notification inappropriée. Le Tribunal a conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir en agissant avec une insouciance grave au point de constituer de la mauvaise foi et en nommant une personne ne possédant pas toutes les qualifications essentielles liées au poste.

Dans *Chiasson c. le sous-ministre de Patrimoine canadien et al.*, l'intimé avait modifié les instructions portant sur un examen à distance sans assurer le suivi nécessaire pour confirmer la réception effective desdites instructions. Le Tribunal a jugé que l'intimé a abusé de son pouvoir en modifiant les instructions de l'examen écrit sans faire de suivi, démontrant ainsi une négligence grave assimilable à de la mauvaise foi. Le Tribunal a aussi conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir en se fondant sur un élément insuffisant lorsqu'il a corrigé l'examen de la plaignante sans prendre en considération le fait que celle-ci n'avait pas eu les nouvelles instructions à temps pour passer son examen.

L'abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite est aussi avéré dans la décision *Burke c. le sous-ministre de la Défense nationale et al*. Dans cette affaire, l'intimé a modifié l'énoncé des critères de mérite après la présélection et sans procéder à une nouvelle évaluation des candidats par rapport aux qualifications révisées. De plus, l'intimé n'a pas averti les candidats retenus pour l'entrevue qu'il avait modifié la qualification relative à l'expérience. Par ailleurs, l'outil d'évaluation utilisé ne permettait pas d'évaluer cette dernière qualification. Le comité d'évaluation n'a pas appliqué les critères qu'il avait établis dans sa grille d'évaluation et le Tribunal a jugé que cette évaluation était insuffisante pour conclure que la personne nommée était qualifiée pour le poste. Le Tribunal a conclu que l'intimé a abusé de son pouvoir en faisant preuve d'une négligence telle qu'elle constitue de la mauvaise foi.

Enfin, dans la décision *Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada et al.*, le Tribunal a jugé que l'affectation en cause était en fait une nomination intérimaire assujettie au recours. Le Tribunal a conclu que l'intimé a fait preuve de mauvaise foi dans le choix d'un processus de nomination non annoncé car il y avait contournement du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique; justification écrite trompeuse, erronée et incompréhensible; justification présentée sans tenir compte du contenu et avec l'intention illégitime de récompenser la personne nommée.

Le Tribunal a estimé d'autre part que les nominations étaient empreintes de favoritisme personnel puisque la description de travail ne correspondait pas aux fonctions réelles du poste et servait à assurer un relèvement de classification et de salaire visant à récompenser la personne nommée. De plus, les qualifications essentielles étaient établies et l'employée en cause évaluée de manière à assurer sa nomination sans tenir compte des exigences réelles du poste. Le Tribunal a déterminé que la nomination de l'employée, qui ne possédait pas les qualifications essentielles requises pour le poste, relevait de la volonté du gestionnaire de la récompenser. Le Tribunal a enfin conclu que les gestionnaires en cause ont abusé de leur pouvoir par mauvaise foi et par des comportements irrationnels et déraisonnables, entraînant ainsi ces nominations injustes

Ces décisions illustrent le fait que la *LEFP* établit un équilibre entre le pouvoir discrétionnaire conféré aux administrateurs généraux en matière de dotation et les responsabilités qui en découlent. La *LEFP* confère une grande marge de manœuvre aux administrateurs généraux pour la gestion des ressources humaines et leur donne la latitude nécessaire en matière de recrutement. Ils doivent cependant exercer leur pouvoir discrétionnaire raisonnablement, sans abus. Il est à souhaiter que ces décisions puissent servir à élaborer des pratiques de dotation équitables et transparentes afin de prévenir de tels abus de pouvoir à l'avenir.

Sommaires de cas

Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada et al.

Référence neutre : 2009 TDFP 0007
Date de la décision : 2009-03-03

Mots-clés :
Abus de pouvoir; processus de nomination non annoncé; nomination intérimaire et nomination à durée indéterminée; affectation et nomination; favoritisme personnel; mauvaise foi; choix d'un processus non annoncé; révocation; mesures correctives.

Question préliminaire :
Droit de porter plainte; intérêt personnel.

Sommaire :
La plaignante a formulé des allégations de favoritisme personnel et de mauvaise foi à l'encontre de l'intimé par rapport au choix d'un processus non annoncé, à l'établissement et à l'évaluation des qualifications essentielles ainsi qu'à l'adaptation de la description de travail afin d'obtenir la classification voulue bien que les fonctions du poste soient de nature différente.

L'intimé a nié les allégations tout en faisant valoir que la partie plaignante n'avait aucun intérêt personnel dans les plaintes, que la *LEFP* ne confère aucun droit de recours à l'encontre d'une affectation et que les lignes directrices de la CFP concernant la notification et le choix du processus de nomination sont des documents de référence sans autorité juridique.

Décision :
Le Tribunal a établi que la partie plaignante avait un intérêt personnel dans les plaintes et que l'affectation était en fait une nomination intérimaire susceptible de recours et qu'en vertu de la *LEFP* les administrateurs généraux ont l'obligation d'observer les lignes directrices de la CFP en matière de nomination.

Le Tribunal a jugé que l'intimé a fait preuve de mauvaise foi dans le choix du processus de nomination, laquelle s'est traduite par les attitudes suivantes : contournement du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* en ce qui concerne les nominations intérimaires; justification écrite trompeuse, erronée et incompréhensible; justification présentée sans tenir compte du contenu et avec l'intention illégitime de récompenser la personne nommée.

Le Tribunal a estimé d'autre part que les nominations portaient l'empreinte d'un favoritisme personnel puisque la description de travail ne correspondait pas aux fonctions réelles du poste et servait à assurer un relèvement de classification et de salaire visant à récompenser la personne nommée; les qualifications essentielles étaient établies et l'employée en cause évaluée de manière à assurer sa nomination sans tenir compte des exigences réelles du poste; la nomination de l'employée, qui ne possédait pas les qualifications essentielles requises pour le poste, relevait de la volonté du gestionnaire de la récompenser.

Le Tribunal a enfin conclu que les gestionnaires en cause ont abusé de leur pouvoir par mauvaise foi et par des comportements irrationnels et déraisonnables, entraînant ainsi ces nominations injustes.

Plainte fondée.

Mesure corrective :
Le Tribunal a ordonné à l'intimé de révoquer les nominations à compter de leur date d'entrée en vigueur. Le Tribunal a également prescrit des mesures correctives.

Burke c. le sous-ministre de la Défense nationale et al.

Référence neutre : 2009 TDFP 0003
Date de la décision : 2009-02-09

Mots-clés :
Abus de pouvoir; processus de nomination annoncé; outils d'évaluation; qualification liée à l'expérience; mauvaise foi; insouciance grave; révocation; erreurs et omissions; mesure corrective.

Sommaire :
Le plaignant a allégué que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite; que l'énoncé des critères de mérite (ECM) a été modifié après l'évaluation des candidats et que le comité d'évaluation n'a pas appliqué correctement les critères d'évaluation.

L'intimé a soutenu qu'il n'avait pas abusé de son pouvoir par la simple modification de l'ECM après l'évaluation des candidats, ajoutant que ladite modification n'avait aucune incidence sur l'évaluation de l'expérience, que le candidat retenu était la bonne personne pour occuper le poste, compte tenu de ses qualités personnelles et de sa capacité de communiquer.

Décision :
Le fait de modifier un ECM après l'évaluation des candidats est une erreur fondamentale dans un processus de nomination. Le Tribunal a d'autre part estimé que l'outil d'évaluation utilisé était inapproprié dans la mesure où il ne permettait pas d'évaluer la qualification modifiée, que le comité d'évaluation n'a pas appliqué correctement les critères d'évaluation, et que l'intimé n'avait fourni aucune preuve fiable sur la qualification de la personne nommée par rapport à l'expérience. Le Tribunal a conclu que l'intimé avait fait preuve d'une négligence telle qu'elle constituait de la mauvaise foi.

Plainte fondée.

Mesure corrective :
Le Tribunal a ordonné à l'administrateur général de révoquer la nomination.

Cameron et Maheux c. l'administrateur général de Service Canada et al.

Référence neutre : 2008 TDFP 0016
Date de la décision : 2008-06-20

Mots-clés :
Abus de pouvoir; application du mérite; choix d'un processus de nomination non annoncé; prorogation de nomination intérimaire; évaluation des qualifications; terme « et »; intention; mauvaise foi; parti pris; favoritisme personnel; types d'abus; preuve circonstancielle; mesure corrective.

Sommaire :
Les plaignants ont formulé à l'encontre de l'intimé des allégations d'abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination non annoncé ainsi que dans l'application du mérite. Selon eux, la personne nommée aurait bénéficié d'un favoritisme personnel. Ils ont ajouté que l'intimé aurait abusé de son pouvoir par mauvaise foi et sur la base d'éléments insuffisants pour nommer la personne retenue, avec l'intention de proroger cette nomination.

L'intimé a fait valoir que la nature urgente de la situation justifiait le choix du processus non annoncé et que les plaignants n'ont pas prouvé que ce choix fût empreint de mauvaise foi ou de vengeance.

Décision :
Le Tribunal a jugé que l'intimé avait fait preuve de mauvaise foi dans le processus et que la nomination n'était pas fondée sur le mérite. L'intimé n'avait pas donné une explication adéquate par rapport aux circonstances entourant sa décision d'utiliser un processus de nomination non annoncé pour proroger une nomination intérimaire, bien qu'il ait su pertinemment depuis quelque temps que le poste serait vacant dans un avenir proche. Autre cas d'abus de pouvoir : l'intimé s'est basé sur des éléments

insuffisants pour l'évaluation de la personne nommée puisque les qualifications essentielles n'avaient pas été évaluées au complet, et le curriculum vitae et le rapport d'évaluation n'avaient pas été joints au document de justification déposé en preuve. Les plaignants n'ont cependant fourni aucune preuve de favoritisme personnel.

Plaintes fondées.

Mesures correctives :
Le Tribunal a ordonné à l'intimé :

- de faire enquête sur toutes les nominations effectuées par le gestionnaire délégataire depuis l'entrée en vigueur de la *LEFP* afin de s'assurer que ces nominations étaient bien fondées sur le mérite;
- de suspendre le pouvoir de dotation du gestionnaire délégataire durant ladite enquête;
- de proposer une formation au gestionnaire délégataire afin de s'assurer que les responsabilités et obligations sous le régime de la nouvelle *LEFP* sont bien comprises.

Les mesures correctives recommandées ont été soumises à la révision judiciaire.

Bowman et al. c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.

Référence neutre : 2008 TDFP 0012
Date de la décision : 2008-05-26

Mots-clés :
Abus de pouvoir; processus de nomination annoncé; application du mérite; qualifications essentielles; expérience appréciable; équivalence; entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire; mesure corrective.

Sommaire :
Les plaignants ont formulé des allégations d'abus de pouvoir à l'encontre de l'intimé pour avoir déterminé qu'une expérience appréciable à l'administration centrale constituait une qualification essentielle pour l'admission au bassin créé pour des postes FS-04. Ils ont fait valoir que ce n'était pas nécessaire puisque les fonctions des ASE travaillant à l'étranger étaient suffisamment comparables à celles des ASE affectés à l'administration centrale. Ils ont ajouté que des équivalences (diplôme universitaire supérieur et stage à l'administration centrale) auraient dû être acceptées.

L'intimé a soutenu qu'il y avait un lien clair entre l'énoncé des critères de mérite et le travail d'un titulaire de poste FS-04, que la présélection n'avait rien de machinal, qu'elle avait été menée d'une manière cohérente et équitable, et que tous les candidats avaient été traités de façon égale.

Décision :
Les éléments de preuve ont fait ressortir que la qualification essentielle « expérience appréciable » consistait dans la responsabilité d'un dossier pendant tout un cycle de planification ou un exercice complet, autrement dit une connaissance parfaite du fonctionnement de l'administration centrale et des rouages du gouvernement. Le Tribunal a jugé que la qualification essentielle était liée au travail d'un titulaire de poste FS-04, et que les administrateurs généraux n'étaient pas tenus d'accepter des équivalences pour l'évaluation des qualifications essentielles.

Pour ce qui concerne l'un des plaignants le Tribunal a conclu, à la lumière des éléments de preuve produits, que le comité d'évaluation a introduit et appliqué un critère temporel rigide à une qualification essentielle qui se voulait souple tout en tenant compte de l'exercice du pouvoir discrétionnaire. En agissant de cette façon au lieu d'assumer sa responsabilité, le comité d'évaluation avait omis d'évaluer l'expérience acquise par ce plaignant à l'administration centrale d'une manière probante.

Plaintes respectives de MM. Bowman et Lupul rejetées; plainte de M. Grundison jugée fondée.

Mesure corrective :
Le Tribunal a ordonné à l'intimé d'évaluer les qualifications de M. Grundison.

Robert et Sabourin c. le sous-ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et al.

Référence neutre : 2008 TDFP 0024
Date de la décision : 2008-09-25

Mots-clés :
Abus de pouvoir; processus de nomination non annoncé; prolongation de nomination intérimaire; énoncé des critères de mérite; mauvaise foi; incurie ou insouciance grave; notification inappropriée; qualification relative aux compétences linguistiques; justification écrite; pratiques d'emploi transparentes.

Sommaire :
Les plaignants ont formulé des allégations d'abus de pouvoir à l'encontre de l'intimé pour avoir choisi un processus non annoncé aux fins de prolongation d'une nomination intérimaire. Selon eux, un certain nombre d'employés bilingues et qualifiés étaient intéressés par le poste. Les plaignants ont déclaré que l'intimé avait fait preuve de mauvaise foi par la prolongation de la nomination en dépit du fait que la personne nommée ne possédait pas l'une des qualifications essentielles. Ils ont ajouté que le processus manquait de transparence puisque la notification avait été affichée avec trois mois de retard.

L'intimé a fait valoir que le gestionnaire avait raison de nommer un employé unilingue à un poste bilingue. Le gestionnaire en cause connaissait bien son unité et était parvenu à la conclusion qu'il ne pouvait pas doter le poste avec une personne bilingue. En ce qui concerne le choix d'un processus non annoncé, l'article 33 de la *LEFP* confère aux gestionnaires une certaine marge de manœuvre. L'intimé a soutenu que l'utilisation d'un processus de nomination non annoncé avait une justification même si celle-ci n'avait pas été consignée par écrit. Il s'agissait d'une omission qui ne contrevenait pas à la *LEFP*; elle contrevenait plutôt aux lignes directrices. Le gestionnaire savait qu'il pouvait utiliser un processus non annoncé pour une nomination intérimaire à court terme. Cependant, il ne savait absolument pas que la nomination devrait être prolongée deux fois pour cause de maladie.

Décision :
Le Tribunal a conclu que le choix d'un processus de nomination non annoncé était motivé par des circonstances opérationnelles et ne constituait donc pas un abus de pouvoir.

Le Tribunal a établi qu'un certain nombre d'erreurs et omissions graves étaient survenues durant le processus, lesquelles, prises globalement, étaient assimilables à un abus de pouvoir. Ces erreurs comprennent l'absence de justifications écrites, l'absence d'énoncé des critères de mérite, la non-exécution d'une évaluation des qualifications de la personne nommée en temps opportun, l'incapacité de démontrer qu'il n'y avait aucun candidat répondant aux exigences linguistiques du poste et qui pouvait y être nommé, le fait que la personne nommée ne possédait pas les qualifications essentielles, et le caractère inapproprié de la notification.

Plaintes fondées.

Mesure corrective :
Les plaignants ont demandé que le Tribunal fasse une déclaration indiquant que l'intimé a abusé de son pouvoir. Ils n'ont demandé ni la révocation de la nomination, ni une autre mesure corrective quelconque.

Chiasson c. le sous-ministre de Patrimoine canadien et al.

Référence neutre : 2008 TDFP 0027
Date de la décision : 2008-10-22

Mots-clés :
Abus de pouvoir; processus de nomination annoncé; mauvaise foi; résultat inéquitable; éléments insuffisants; refus d'exercer un pouvoir discrétionnaire; mot « déraisonnable »; outils d'évaluation; selon les mêmes normes; preuve circonstancielle; erreurs et omissions; mesure corrective.

Sommaire :

La plaignante a formulé des allégations d'abus de pouvoir à l'encontre de l'intimé au motif que celui-ci a modifié les instructions de l'examen écrit à distance sans s'assurer qu'elle avait bien reçu les nouvelles consignes.

L'intimé a soutenu que la plaignante n'a présenté aucun élément de preuve établissant que les candidats n'avaient pas été traités équitablement et qu'elle avait été pénalisée par le fait de ne pas avoir pris connaissance des nouvelles instructions. Il a ajouté qu'il n'y a eu aucun suivi auprès d'aucun des candidats pour s'assurer que ces derniers avaient bien reçu les nouvelles consignes, et que ce fait démontrait que la décision du comité d'évaluation n'avait pas été prise de mauvaise foi.

Décision :

Le Tribunal a estimé que le fait d'avoir modifié les instructions sans faire de suivi constituait une négligence grave assimilable à de la mauvaise foi. Le Tribunal a conclu que, dans les circonstances, l'intimé avait l'obligation de faire un suivi auprès de la plaignante pour s'assurer qu'elle avait reçu les nouvelles consignes. La conduite déraisonnable de l'intimé a donc entraîné un résultat inéquitable. De surcroît, l'examen a été jugé déficient en tant qu'outil d'évaluation puisque les instructions ont été changées sans qu'un suivi ne soit assuré. Par conséquent, la plaignante n'a pas été évaluée sur la même base que les autres candidats. L'intimé s'est également fondé sur un élément insuffisant quand il a corrigé l'examen de la plaignante puisqu'il n'a pas pris en considération le fait qu'elle n'avait pas reçu la modification aux instructions. Le Tribunal a également conclu que l'intimé avait refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire en n'examinant pas le cas individuel de la plaignante et en ne prenant pas les mesures appropriées afin de rectifier son erreur. Le Tribunal a conclu qu'il y avait clairement eu un abus de pouvoir dans cette affaire.

Plainte fondée.

Mesures correctives :

Le Tribunal a ordonné à l'intimé de revoir la procédure utilisée au sein de son ministère pour l'administration des examens à distance utilisés dans les processus de sélection et d'établir une procédure prévoyant la marche à suivre lorsque les consignes initiales des examens doivent être modifiées une fois que l'examen a été distribué aux candidats. Il a également ordonné à l'intimé de réévaluer la plaignante.

L'équipe des Services juridiques conseille le Tribunal afin de s'assurer que ses décisions sont cohérentes et bien étayées.

De gauche à droite : Natalie Talbot (avocate-conseil), Mark McDonald (avocat-conseil principal), Josée Dubois (directeur exécutif et avocat général), Rachel Dugas (avocate-conseil), Pauline Bernier (adjointe exécutive).

« […] la fonction publique a contribué à bâtir le Canada et continuera de le faire dans l'avenir tout en rendant des services de haute qualité à sa population… »

Préambule de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Planification, communications et gestion de l'information

Planification

Le Tribunal a pour unique mandat de procéder à l'arbitrage et à la médiation des plaintes déposées en vertu de la *LEFP*. C'est pourquoi il avait confirmé, pendant sa séance de planification stratégique annuelle tenue en novembre 2007, les trois grandes priorités suivantes en ce qui a trait au programme :

- Instruire les plaintes et statuer sur elles
- Offrir des services de médiation
- Améliorer les communications externes

Entre-temps, deux imprévus sont survenus au cours de la période 2008–2009 et il a fallu procéder à des changements afin que le Tribunal puisse atteindre les objectifs qu'il s'était fixés pour l'exercice. D'abord, le premier ministre a annoncé au début du mois d'avril que six organisations ayant des fonctions de gestion des ressources humaines – l'Agence de la fonction publique du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, la Commission de la fonction publique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et le Tribunal – faisaient l'objet d'un examen horizontal[1] qui devrait se terminer le 1er juillet.

Le Tribunal a revu ses priorités par souci de mener un examen rigoureux de ses activités de programme et des dépenses y afférentes, et d'assurer du même coup l'efficacité et l'efficience de ses services. Dans le cadre du processus, les six organisations susmentionnées devaient relever les programmes à faible priorité et à faible rendement, aux fins d'une éventuelle réaffectation de fonds à des programmes constituant une plus grande priorité et offrant un meilleur rendement au sein de leur organisation ou à l'échelle du gouvernement.

Le 6 février 2009, le premier ministre a annoncé la fusion de l'Agence de la fonction publique du Canada et des secteurs du Secrétariat du Conseil du Trésor qui s'occupent du régime de pension et d'avantages sociaux, des relations de travail et de la rémunération pour former le nouveau *Bureau du dirigeant principal des ressources humaines*, au sein du SCT. Le nouveau Bureau a pour mission d'améliorer l'efficacité de la gestion des ressources humaines à l'échelle de la fonction publique et de réduire le chevauchement et le dédoublement des rôles. Une partie des économies réalisées servira à assurer le financement permanent du Tribunal.

Par ailleurs, le départ de deux des cinq membres à temps plein du Tribunal, dont la personne occupant la vice-présidence, et d'un de ses quatre membres à temps partiel, a eu une incidence considérable sur le TDFP et ses activités. Des mesures ont toutefois été prises pour les remplacer dans les plus brefs délais; à la fin de l'année, deux membres à temps partiel avaient été nommés.

[1] Les examens horizontaux portent sur les dépenses relatives à un rôle, à une priorité ou à un domaine commun à deux ou à plusieurs organisations; les examens stratégiques portent pour leur part sur les dépenses d'un seul ministère.

En dépit de ces contretemps, le Tribunal a pu atteindre la plupart de ses objectifs. En effet, en 2008 il a rendu des décisions judicieuses et bien étayées dans des délais raisonnables. En outre, il a offert de façon régulière des services de médiation, notamment des cours de formation en négociation raisonnée et en médiation, lesquels ont donné de très bons résultats. Enfin, il a déployé des efforts pour améliorer les communications, notamment en mettant sur pied un comité consultatif.

Communications

En réponse aux demandes des ministères, des organismes et des agents négociateurs, les services juridiques et le secteur des communications du Tribunal ont élaboré une présentation permettant de mettre les principaux intervenants au fait des tendances et des principes se dégageant des décisions rendues à ce jour par le Tribunal. En 2008, la présentation a été adaptée à divers auditoires, et quinze organisations – dont l'Association professionnelle des agents du service extérieur et le Conseil des ressources humaines de l'Alberta – y ont assisté. Le personnel du Tribunal a, de concert avec des employés des ministères, préparé une présentation à l'intention de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Étant donné qu'en 2008 le Tribunal a rendu les toutes premières décisions favorables à la partie plaignante au motif d'abus de pouvoir, la présentation met fortement l'accent sur la nouvelle définition de ce concept.

D'autre part, le secteur des communications a continué de perfectionner ses outils de communication existants tout en développant de nouveaux modules. On a notamment réorganisé le site Web du Tribunal pour le rendre conforme aux lignes directrices pour la normalisation des sites Internet (version 2.0). Le personnel des communications du Tribunal a répondu à près de 100 demandes de renseignements généraux envoyées par des fonctionnaires à l'adresse **info@psst-tdfp.gc.ca** (boîte de courrier électronique du TDFP). En mars, il est devenu possible de remplir en ligne le formulaire de plainte. Puis, en avril, le Tribunal a mis sur pied un service d'abonnement qui permet aux intéressés de recevoir par courriel un avis annonçant la publication de toute nouvelle décision rendue; en décembre, plus de 1 000 personnes s'étaient déjà inscrites à ce service.

Il convient de signaler que le Guide électronique, ajouté au site Web du Tribunal en décembre 2007 en tant qu'outil interactif illustrant le processus de plainte, a reçu un très bon accueil et s'est avéré une ressource très utile pour les fonctionnaires fédéraux au cours de l'année 2008.

Compte tenu du nombre croissant de décisions rendues par le Tribunal, un projet a été lancé pour la présentation de chacune des décisions sous forme de sommaire. Nous commencerons par afficher sur notre site Web les sommaires de l'année 2009; ceux des années restantes seront publiés dès que possible.

À l'automne 2008, le Tribunal a communiqué avec plusieurs représentants parmi ses principaux intervenants pour discuter de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan pour la création d'un comité consultatif. La première rencontre du comité devrait se tenir avant la fin de l'année 2009 avec à l'ordre du jour l'adoption d'un mandat portant sur son mode de fonctionnement.

Gestion de l'information

En février, un plan prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre d'un système moderne de gestion de l'information a été élaboré et, en mars, les exigences techniques à cet égard ont été définies. L'application de gestion du contenu (SharePoint Services 2007 de Microsoft Office) a été choisie; sa mise en œuvre a d'ailleurs déjà commencé. Au moment d'écrire ces lignes, on mettait la touche finale à l'architecture d'information du système et à la définition des services, et on procédait à la mise à l'essai des règles et procédures pour la création, l'entretien et le contrôle des dossiers à l'aide de ce nouveau système de même que des processus automatisés de surveillance de l'avancement de divers projets. Le personnel recevra de la

formation concernant l'utilisation et les fonctions du nouveau système une fois que celui-ci sera complètement opérationnel. La mise en œuvre du système devrait être terminée d'ici la fin de l'exercice 2008–2009.

Le secteur de la Planification, des communications et de la gestion de l'information est chargé de préparer le plan stratégique du Tribunal, faire rapport sur les résultats, et administrer le plan de communication et le système de gestion de l'information du Tribunal.

De gauche à droite : Jacques Fortin (conseiller principal en communications), Michelle Budzinski (adjointe administrative), Elizabeth Holden (directrice, Planification, communications et gestion de l'information), Stuart MacMillan (agent de communications en développement).

Ressources humaines et services généraux

Le Tribunal a mis en place un programme d'apprentissage et de perfectionnement à l'intention du personnel. Les employés ont pu s'en prévaloir pour se perfectionner dans divers secteurs d'activité. Le Tribunal en a profité pour donner une série d'ateliers au cours des réunions du personnel, dans le cadre du programme d'aide aux employés. D'autre part, il a établi des politiques et procédures pour ce qui concerne la sécurité et les finances, et élaboré en parallèle un plan d'activités et de ressources humaines intégré.

Le secteur des Ressources humaines et services généraux propose des services dans des domaines tels que les ressources humaines, la sécurité, les finances, l'approvisionnement et la technologie de l'information.

De gauche à droite : Yves Duquette (architecte de système), Suzy-Anne Legault (spécialiste de la technologie de l'information), Natalie Payant (adjointe administrative), Julie Brunet (directeur, Ressources humaines et services généraux), Suzie Beaudoin (agente financière), Nathalie Cyr (commis aux services financiers), Silvia Kunz (agente principale des services généraux).

Questions financières

Financement

Comme le précisent les rapports antérieurs, le Tribunal dispose d'un financement transitoire depuis sa création, le 31 décembre 2005, par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.* Ce type de financement servait à aménager, appliquer et administrer le nouveau régime législatif. Le Tribunal en a fait un usage optimal d'une année à l'autre. Dans ce contexte le TDFP a le plaisir de signaler que, par suite de la mise en œuvre du Budget 2009, il recevra désormais un financement plus stable et à long terme, qui lui permettra de remplir son mandat sans devoir compter sur des crédits temporaires. Le gouvernement du Canada pourra ainsi réaliser ses objectifs de modernisation tout en continuant à offrir aux Canadiennes et Canadiens des services de haute qualité.

Selon les états financiers du Tribunal, les dépenses totales se sont élevées à 5,5 millions de dollars en 2008–2009. Quelque 4,1 millions de dollars, ou 76 %, ont été consacrés aux salaires et aux avantages sociaux des employés. Les 24 % restants – soit 1,4 million de dollars – ont servi à couvrir les coûts de fonctionnement tels que les coûts de transport, des services professionnels, d'hébergement et des installations pour les audiences et les activités de médiation.

Dépenses

Description	ETP	Salaires	F et E	Total
Arbitrage des plaintes	17	2 086 429	367 977	2 454 406
Médiation	7	780 422	237 126	1 017 549
Services généraux	13	1 270 281	737 338	2 007 619
Coût de fonctionnement net	37	**4 137 132**	**1 342 442**	**5 479 574**
Moins : Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits		367 002	302 845	679 158
Crédits parlementaires utilisés		3 770 130	1 039 597	4 809 727
Sommes non dépensées *		–	679 158	679 158
Allocation totale		3 770 130	1 718 755	5 488 885

* Retournées au Trésor

Annexes

Annexe 1 – Notices biographiques des membres

Guy Giguère,
président et premier dirigeant

Arbitre et médiateur chevronné, Me Guy Giguère a plus de 25 ans de carrière à la fonction publique fédérale. Il est nommé président du Tribunal de la dotation de la fonction publique en mars 2005 après avoir été membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de 1998 à 2000, puis président suppléant de la Commission en 2001. Son mandat a été reconduit pour une période de cinq ans le 31 mars 2008. Il a débuté à la fonction publique en 1983 à Emploi et Immigration Canada à titre de formateur et de conseiller concernant les droits de la personne et la législation sur l'accès à l'information. Par la suite, il travaillera successivement au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, au ministère de la Justice et au Bureau du Conseil privé. Né à St-Jérôme (Québec), titulaire d'un diplôme de droit civil (LL.L) de l'Université de Montréal, Me Giguère est membre du Barreau du Québec depuis 1978. Il est régulièrement invité à donner des conférences sur la médiation et l'arbitrage au sein de la fonction publique fédérale; il donne de la formation sur le déroulement d'une audience aux nouveaux membres des tribunaux administratifs fédéraux. Il est aussi conférencier invité à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais.

Sonia Gaal, vice-présidente

Sonia Gaal est nommée vice-présidente du Tribunal de la dotation de la fonction publique en août 2005. Me Gaal est titulaire d'un diplôme de droit civil de l'Université de Montréal, d'un diplôme d'études supérieures en droit du travail de l'Université de l'Alberta et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Athabasca de l'Alberta. De 1985 à 1988, elle est agente des relations de travail et membre de l'équipe de négociation de la Ville d'Edmonton. Plus tard, elle devient conseillère en relations de travail pour le gouvernement de l'Alberta et représentante du gouvernement de l'Alberta pendant les audiences et les négociations d'arbitrage. En 1998, elle est nommée à l'Alberta Labour Relations Board et, un an plus tard, au Conseil canadien des relations industrielles à Ottawa en tant que membre à plein temps. Me Gaal demeure un membre actif de la Law Society of Alberta et du Barreau du Québec. Son mandat de vice-présidente du Tribunal a pris fin en septembre 2008.

Helen Barkley, membre à plein temps

Diplômée de l'Université Queen's (baccalauréat en sociologie), Helen Barkley a commencé sa carrière dans la fonction publique au Service national de libération conditionnelle. En 1980, elle quitte la fonction publique pour aller étudier le droit (baccalauréat en droit, Université d'Ottawa, 1983); elle est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1985. Lorsqu'elle réintègre la fonction publique en 1985, elle est affectée à la révision de la législation dans des postes successifs dans plusieurs ministères. En 1990, Me Barkley est nommée présidente d'un comité d'appel de la Commission de la fonction publique; elle y dirige des audiences d'appel, des enquêtes et des commissions d'enquête. À partir de 1998, elle occupera divers 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 du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique sur l'élaboration conjointe et au groupe de travail des sous-ministres sur les recours en matière de dotation. Son mandat de membre à plein temps du Tribunal de la dotation de la fonction s'est achevé en janvier 2009.

Merri Beattie, membre à plein temps

Professionnelle chevronnée des ressources humaines, Merri Beattie est une spécialiste des relations de travail et de la dotation. Elle a commencé sa carrière à Approvisionnements et Services Canada. Elle 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* (*LMFP*), Mme Beattie a participé à la planification de la mise en œuvre de la *LMFP* dans tous les ministères et organismes gouvernementaux. En janvier 2004, elle est nommée directrice de la Modernisation des ressources humaines à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. À ce poste, elle dirigeait la conception et la mise en œuvre de la modernisation des cadres et systèmes stratégiques des ressources humaines du ministère, y compris pour ce qui concerne la nouvelle Loi. Mme Beattie est membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis janvier 2006.

Francine Cabana, membre à plein temps

Francine Cabana est membre du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. Mme Cabana a commencé sa carrière au service des ressources humaines du ministère des Communications. Un peu plus tard, elle devient spécialiste de la rémunération et des avantages sociaux à l'Agence canadienne de développement international. En 1984, elle est nommée représentante syndicale au sein de l'Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Cette fonction l'amène à s'occuper des griefs et des plaintes des employés devant divers tribunaux administratifs et lui permet d'acquérir une expertise par rapport aux modes alternatifs de résolution des conflits. De 1997 à sa nomination au Tribunal, Mme Cabana occupaient à l'AFPC le poste d'agente aux griefs et à l'arbitrage des griefs; ses fonctions consistaient à représenter les membres devant les commissions des relations de travail provinciales et fédérales, aussi bien dans des audiences formelles que dans des séances de médiation. Son mandat de membre du Tribunal s'est terminé en décembre 2008.

Ken Gibson, membre vacataire

Ken Gibson est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. Après son début de carrière comme chercheur au Conseil des sciences du Canada, il entre à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme agent de recherche en chef et négociateur. De 1985 à 2000, il occupe 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 passera les cinq années suivantes à travailler comme conseiller en ressources humaines grâce à son expertise en matière de stratégie des ressources humaines, d'élaboration des politiques et des programmes, de gestion de projet, de relations de travail et de gestion du changement. M. Gibson est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce, économie et relations industrielles.

Robert Giroux, membre vacataire

Robert J. Giroux est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis 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. Membre de l'Ordre du Canada, il 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 agrégé supérieur de recherches à la faculté des sciences sociales de l'Université d'Ottawa. M. Giroux est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en sciences de l'Université d'Ottawa.

Gordon Roston, membre vacataire

Gordon Roston est membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique depuis novembre 2005. De 1980 à 1995, M. Roston a occupé de nombreux postes à la fonction publique fédérale, notamment les suivants : 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 sa retraite anticipée de la fonction publique, M. Roston conserve un grand intérêt pour les modes alternatifs de règlement des conflits. Il est diplômé et membre de l'Institut canadien pour la résolution des conflits. 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.

John Korpesho, membre vacataire

John M. P. Korpesho a commencé sa carrière dans le domaine des relations de travail en 1972. L'année suivante, il entre à la Commission du travail du Manitoba à titre d'agent. Il y occupe ensuite le poste de greffier et vice-président de 1978 à 1983, puis celui de président jusqu'à sa retraite en 2005. Il a exercé d'autres fonctions au cours de sa carrière, notamment à titre de commissaire à la Commission des accidents du travail, et de représentant du Canada dans plusieurs tables rondes sur l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). M. Korpesho a participé régulièrement à des cas compliqués de résolution de conflits entre le patronat et les syndicats ainsi que dans divers comités de consultation patronale-syndicale concernant des domaines tels que la construction, les relations de travail et la vérification des normes du travail. Il a pris part à de nombreuses conférences pour divers groupes d'intérêt et professionnels, et a contribué à plusieurs publications.

John Hall, membre vacataire

John Hall obtient un diplôme en droit de l'Université de la Colombie-Britannique en 1980. Il débute sa carrière professionnelle à titre d'arbitre en 1985, lorsqu'il est nommé à la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique. Il y occupe le poste de vice-président pendant deux ans avant de s'associer à une importante société d'avocats de Vancouver. En 1992, M. Hall reprend du service à la commission des relations de travail, cette fois en qualité de président associé (Arbitrage). En 1996, il est nommé président par intérim, poste dont il démissionne pour se consacrer à une clientèle privée, dans le domaine de l'arbitrage, du règlement des différends et de la formation. Depuis ce temps, M. Hall a obtenu plusieurs nominations à temps partiel à des tribunaux établis tant par des lois fédérales que provinciales. À compter des années 1980, il est en outre choisi pour arbitrer de nombreux différends ou pour agir en qualité de médiateur dans le cadre de conflits de travail. Bon nombre de ses décisions ont d'ailleurs été diffusées partout au pays. M. Hall enseigne régulièrement aux arbitres des tribunaux l'art de tenir des audiences et de rédiger des décisions. Il a occupé un poste de directeur au Conseil des tribunaux administratifs canadiens et a été président-fondateur du conseil des tribunaux administratifs de la Colombie-Britannique où il occupe ensuite un poste de directeur. Depuis 1999, il est secrétaire de l'association des arbitres de la Colombie-Britannique. Il a été nommé membre vacataire du Tribunal de la dotation de la fonction publique le 30 juillet 2008.

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. Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées et statuer sur elles [par. 88(2)];

2. S'il juge fondée une plainte concernant la mise en disponibilité d'un fonctionnaire, le Tribunal peut 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'agissant d'une plainte que le Tribunal juge fondée à l'encontre de la mesure corrective ordonnée par lui, le Tribunal 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. 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 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. Le Tribunal peut 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. Le Tribunal peut faire prêter serment et recevoir les affirmations solennelles [alinéa 99(1)*c*)];

12. Le Tribunal peut accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice [alinéa 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 [alinéa 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 [alinéa 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)];

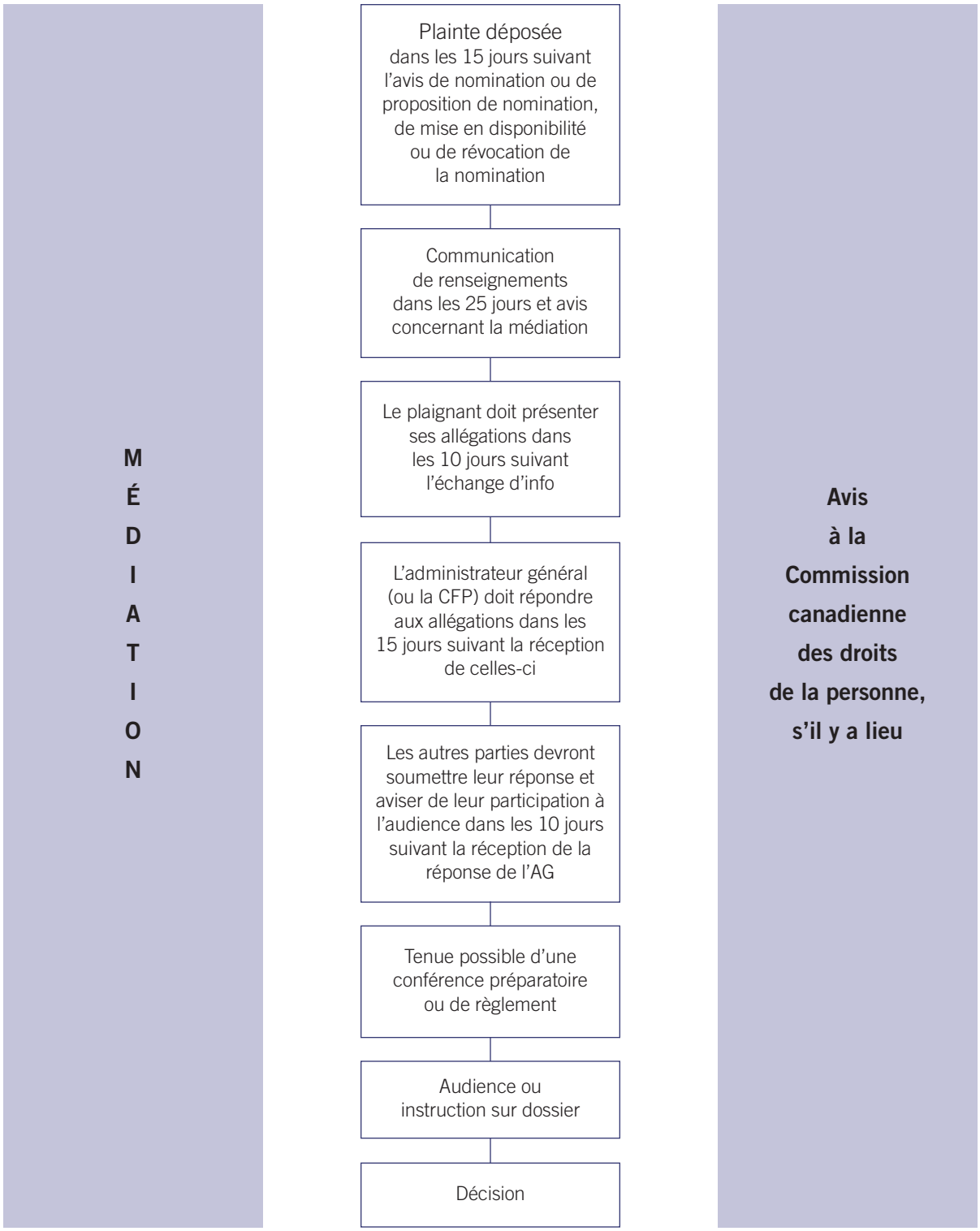
17. Le Tribunal statue sur la plainte présentée et transmet à la Commission de la fonction publique et à toute personne qui a exercé son droit de se faire entendre à l'égard de la plainte copie de la décision et, le cas échéant, des motifs écrits de celle-ci, ainsi que de toute ordonnance qu'il rend 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 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; la communication de renseignements [art. 109];

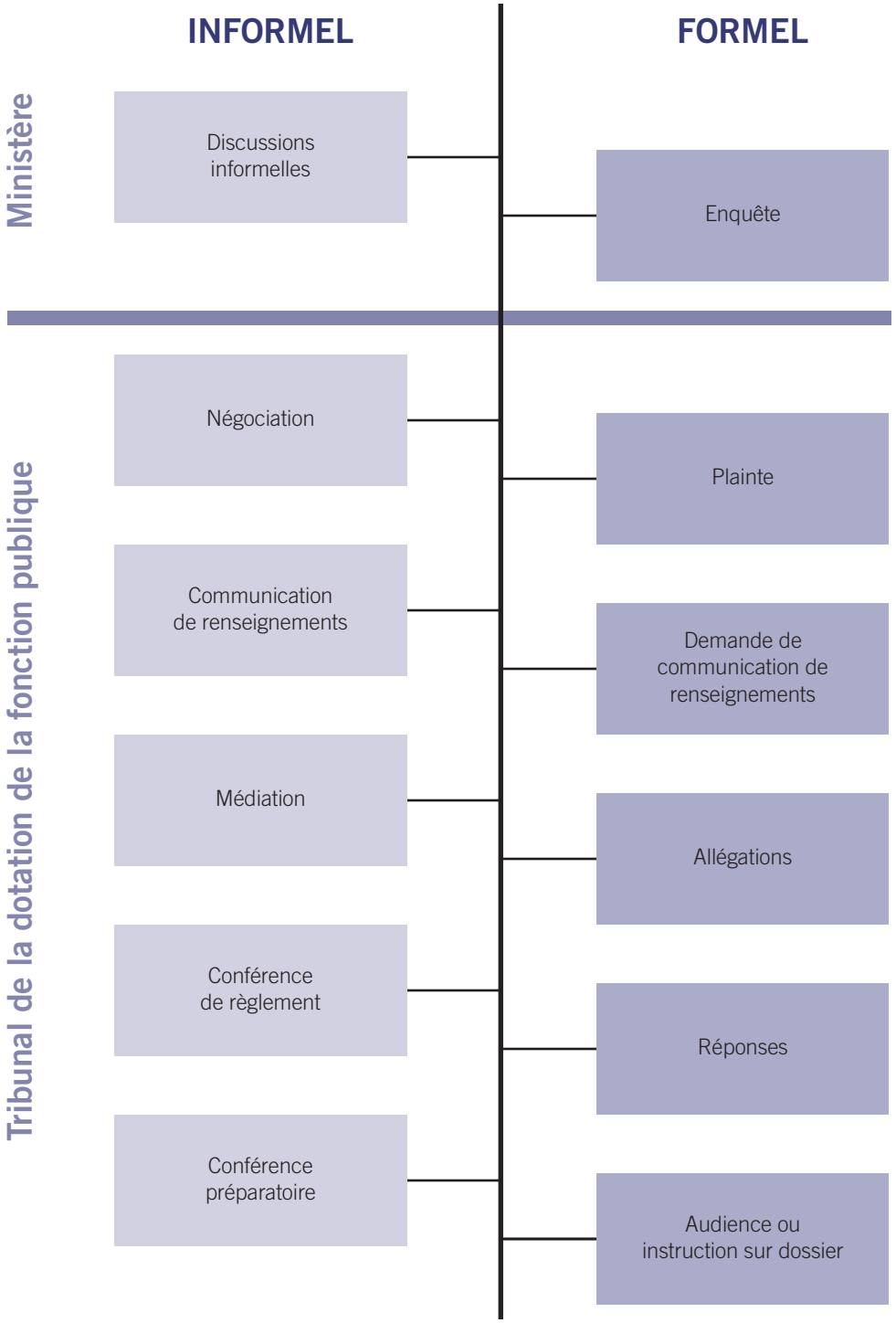
19. Le Tribunal établit et transmet un rapport annuel au Parlement, par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien, sur les activités entreprises durant l'exercice [par. 110(1)];

20. Dans l'exécution de sa mission, le Tribunal peut faire usage – pour les besoins de son fonctionnement – des installations et services des ministères, des commissions et organismes du gouvernement du Canada [par. 93(2)].

Annexe 3 – Processus de traitement des plaintes



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



Annexe 5 – Tableau des plaintes reçues par organisme

Répartition des plaintes par organisme

Organisme	Total	%
Affaires étrangères et Commerce international Canada	18	2 %
Affaires indiennes et du Nord Canada	22	3 %
Agence canadienne de développement international	5	1 %
Agence de la fonction publique du Canada	1	0 %
Agence de promotion économique du Canada atlantique	1	0 %
Agence du revenu du Canada	1	0 %
Agence de la santé publique du Canada	3	0 %
Agence des services frontaliers du Canada	47	6 %
Agence spatiale canadienne	3	0 %
Agriculture et Agroalimentaire Canada	16	2 %
Anciens combattants Canada	4	0 %
Bibliothèque et Archives du Canada	1	0 %
Bureau du directeur général des élections	3	0 %
Citoyenneté et Immigration Canada	33	4 %
Commission canadienne des grains	1	0 %
Commission de la fonction publique	4	0 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	6	1 %
Conseil du Trésor	4	0 %
Défense nationale	115	14 %
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	1	0 %
École de la fonction publique du Canada	2	0 %
Environnement Canada	40	5 %
Gendarmerie royale du Canada	10	1 %
Industrie Canada	13	2 %
Justice Canada	16	2 %
Office national de l'énergie	1	0 %
Passeport Canada	2	0 %
Pêches et Océans Canada	24	3 %

Résolution des questions des pensionnats indiens Canada	1	0 %
Ressources humaines et Développement social / Ressources humaines et Développement des compétences	67	8 %
Ressources naturelles Canada	1	0 %
Santé Canada	26	3 %
Service administratif des tribunaux judiciaires	2	0 %
Service Canada	73	9 %
Service correctionnel du Canada	72	9 %
Service des poursuites pénales du Canada	7	1 %
Statistique Canada	13	2 %
Transports Canada	111	13 %
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	46	6 %
Autre organisme*	5	1 %
	821	**100 %****

* Ces plaintes émanent d'organismes non assujettis à la *LEFP*.

** Par souci de concision, les pourcentages sont arrondis; il en résulte un léger écart dans le total.

Annexe 6 – 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
ATS : 1-866-389-6901
Courriel : Info@psst-tdfp.gc.ca

Adresse postale

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

Directrice intérimaire, Opérations, greffe et politiques

Christine Landry
Téléphone : 613-949-6518
Courriel : christine.landry@psst-tdfp.gc.ca

Directrice, Planification, communications et gestion de l'information

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

Directeur, Service de résolution de conflits

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

Directeur, Ressources humaines et services généraux

Julie Brunet
Téléphone : 613-949-9753
Courriel : julie.brunet@psst-tdfp.gc.ca