

Tribunal de la dotation de la fonction publique

2013-2014

Rapport sur les plans et les priorités

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



Table des matières

Message du président	1
Section I : Survol de l'organisation	3
Raison d'être	4
Responsabilités	4
Résultats stratégiques et architecture d'alignement de programme	4
Priorités organisationnelles	5
Analyse des risques	6
Résumé de la planification	8
Profil des dépenses	9
Budget des dépenses par crédit voté	10
Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique	11
Résultat stratégique	12
Activité de programme	12
Points saillants de la planification	13
Section III : Renseignements supplémentaires	15
Points saillants en matière de finances	16
États financiers prospectifs	16
Liste des tableaux supplémentaires	17
Rapport intitulé <i>Dépenses fiscales et évaluations</i>	17

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités du Tribunal de la dotation de la fonction publique de 2013-2014, qui souligne l'accent mis par le Tribunal sur l'excellence dans la prestation des services.

Le Tribunal s'est engagé à poursuivre la saine gestion de ses opérations et à faire preuve d'efficacité pour fournir aux parties la possibilité de régler efficacement les plaintes en matière de dotation.

Pendant l'exercice 2013-2014, le Tribunal compte favoriser l'utilisation accrue des outils technologiques – médiation par téléphone et par vidéoconférence par exemple – afin de réduire les ressources requises pour les audiences, les conférences de règlement et les séances de médiation.

En outre, le Tribunal entend poursuivre et améliorer son projet pilote d'audience accélérée afin d'instruire plus rapidement les cas moins complexes par la réduction des délais pour la tenue des audiences et pour la publication des décisions écrites.

De plus, le Tribunal continuera d'améliorer sa gestion des renseignements sur les plaintes en investissant dans un nouveau système de gestion de cas. Ce système permettra au Tribunal de tirer parti des nouveaux outils technologiques afin de combler ses besoins futurs et immédiats en matière de gestion de l'information, de façon à rendre ses services plus accessibles et plus adaptés aux exigences des parties.

Le Tribunal continuera donc de contribuer à régler les plaintes en matière de dotation à la fonction publique fédérale grâce à ces initiatives, qui lui permettront de veiller à ce que ses processus de règlement des plaintes soient à la fois bien gérés et efficaces dans les années à venir.



Guy Giguère
Président et premier dirigeant



SECTION I :
Survol de l'organisation

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique est un organisme indépendant et quasi judiciaire créé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) pour instruire les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale. Le Tribunal tient des audiences, des conférences de règlement et des séances de médiation afin de régler les plaintes.

Dans l'accomplissement de son mandat, le Tribunal favorise des pratiques de dotation équitables et transparentes, contribue à une fonction publique axée sur le mérite, qui incarne la dualité linguistique, les droits de la personne et qui vise l'excellence.

Responsabilités

Le Tribunal tire son mandat de la LEFP et est chargé d'examiner les plaintes présentées en vertu de la *Loi* en ce qui concerne les processus de nomination internes et de mise en disponibilité au sein du gouvernement du Canada, et de statuer sur ces plaintes de manière impartiale et en temps opportun.

Résultats stratégiques et architecture d'alignement de programme

Pour appuyer son mandat permanent et continuer de fournir des résultats à la population canadienne, le Tribunal a établi l'architecture d'alignement de programme présentée ci-dessous.

Résultat stratégique	Résolution juste et impartiale des différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité au gouvernement du Canada
Programme	Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
	Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultat stratégique
Processus efficaces, simplifiés et bien documentés	Permanente	Résolution juste et impartiale des différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité au gouvernement du Canada
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation optimale des services de résolution de conflits par les parties permet de s'assurer que ces services sont pertinents et efficaces et qu'ils continuent de répondre aux besoins des clients. • Le fait de régler les plaintes de façon plus efficace offre une valeur accrue à la population canadienne grâce à la diminution des ressources humaines et financières affectées au processus. <p>Plans pour atteindre cet objectif prioritaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre un nouveau système de gestion de cas • Poursuivre et améliorer le projet pilote d'audience accélérée • Surveiller les nouveaux outils opérationnels visant à accroître l'efficacité, et y apporter les modifications nécessaires • Apporter des modifications au site Web pour accroître l'accessibilité au processus de plainte 		

Priorité	Type	Résultat stratégique
Publication des motifs de décision en temps opportun	Permanente	Résolution juste et impartiale des différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité au gouvernement du Canada.
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>Les décisions du Tribunal doivent être judicieuses, bien étayées et rendues en temps opportun – dans l'ensemble, le Tribunal a établi une cible selon laquelle 80 % des décisions doivent être rendues dans les quatre mois suivant l'audience.</p> <p>Plans pour atteindre cet objectif prioritaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examiner et améliorer les pratiques et les processus relatifs à la publication des motifs de décision • Poursuivre le projet pilote d'audience accélérée 		

Priorité	Type	Résultat stratégique
Lieu de travail où les employés se sentent valorisés et sont conscients de l'importance de leur contribution	Permanente	Résolution juste et impartiale des différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité au gouvernement du Canada.
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <p>La promotion d'un lieu de travail où le personnel est conscient de la valeur de sa contribution et adhère aux valeurs du Tribunal permet de favoriser une culture positive qui motive les employés.</p> <p>Plans pour atteindre cet objectif prioritaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrir des possibilités de perfectionnement au personnel • Optimiser les processus internes • Élaborer une stratégie de planification de la relève 		

Analyse des risques

Risques internes

Système de gestion de cas

Le nouveau système de gestion de cas du Tribunal, fondé sur un système central de gestion de l'information et des dossiers, permettra au Tribunal de combler ses besoins en information sur les cas et de profiter ainsi d'un accès amélioré à l'information, tout en réduisant la paperasserie.

Le Tribunal élaborera une stratégie de mise en œuvre, qui comprendra notamment des communications continues et des séances de formation à l'intention du personnel, afin de gérer le processus de changement pendant la transition de l'ancien système vers le nouveau.

Ressources humaines

Le Tribunal doit composer avec le roulement des employés et des membres, principalement en raison des départs à la retraite et des possibilités de perfectionnement professionnel.

Afin d'atténuer les risques découlant de ce processus, le Tribunal s'est doté d'un plan intégré des ressources humaines et des activités, et il continuera de recruter de nouveaux employés et membres et d'assurer leur intégration efficace, ainsi qu'à offrir des possibilités d'apprentissage pour favoriser l'engagement des employés et leur maintien en poste.



Risques externes

Charge de travail

Le caractère imprévisible de la charge de travail du Tribunal constitue un défi permanent.

Dans un contexte où le gouvernement poursuit ses réductions et son réaménagement des effectifs de la fonction publique, le Tribunal pourrait avoir à gérer un nombre accru de plaintes portant sur les mises en disponibilité et les nominations.

Le Tribunal dispose toutefois d'un processus pour gérer l'accroissement éventuel du nombre de plaintes et de leur complexité, particulièrement pour les plaintes relatives aux mises en disponibilité.

Rapports et décisions clés

Canada (Procureur général) c. Kane, 2012 CSC 64

Le 23 novembre 2012, la Cour suprême du Canada a prononcé son premier jugement concernant une décision rendue par le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

La Cour a confirmé la décision du Tribunal, qui a déterminé que Service Canada n'avait pas abusé de son pouvoir en décidant de doter le poste visé au moyen d'un processus interne annoncé.

Dans cette décision, le Tribunal a interprété la notion d'abus de pouvoir de façon compatible avec l'interprétation qui en avait été faite dans les autres décisions du Tribunal, interprétation établie pour la première fois dans la décision *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008. Il importe de souligner que la Cour suprême n'a pas remis en question l'interprétation de la notion d'abus de pouvoir. Dans la décision de la Cour d'appel fédérale qui a fait l'objet d'un appel devant la Cour suprême, tant les juges majoritaires que le juge dissident ont approuvé l'interprétation du Tribunal. De plus, la Cour fédérale du Canada a approuvé explicitement l'analyse adoptée par le Tribunal quant à la notion d'abus de pouvoir dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601.

Résumé de la planification

Ressources financières (dépenses prévues, en milliers de dollars)

Dépenses budgétaires totales (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
5 443	5 443	5 456	5 456

Ressources humaines (équivalents temps plein—ETP)

2013-2014	2014-2015	2015-2016
38	38	38

Résultat stratégique	Activité de programme	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Prévision des dépenses pour 2012-2013	Dépenses prévues			Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
					2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Résolution juste et impartiale des différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité au gouvernement du Canada	Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	3 477	3 644	3 951	3 974	3 984	3 984	Affaires gouvernementales : des activités gouvernementales bien gérées et efficaces

Tableaux sommaires de la planification

Tableau sommaire de planification pour les services internes (en milliers de dollars)

Activité de programme	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Prévision des dépenses 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Services internes	1 270	1 292	1 398	1 469	1 472	1 472

Total du sommaire de la planification (en milliers de dollars)

Résultat stratégique, activité de programme et services internes	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Prévision des dépenses 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Total	4 747	4 936	5 349	5 443	5 456	5 456

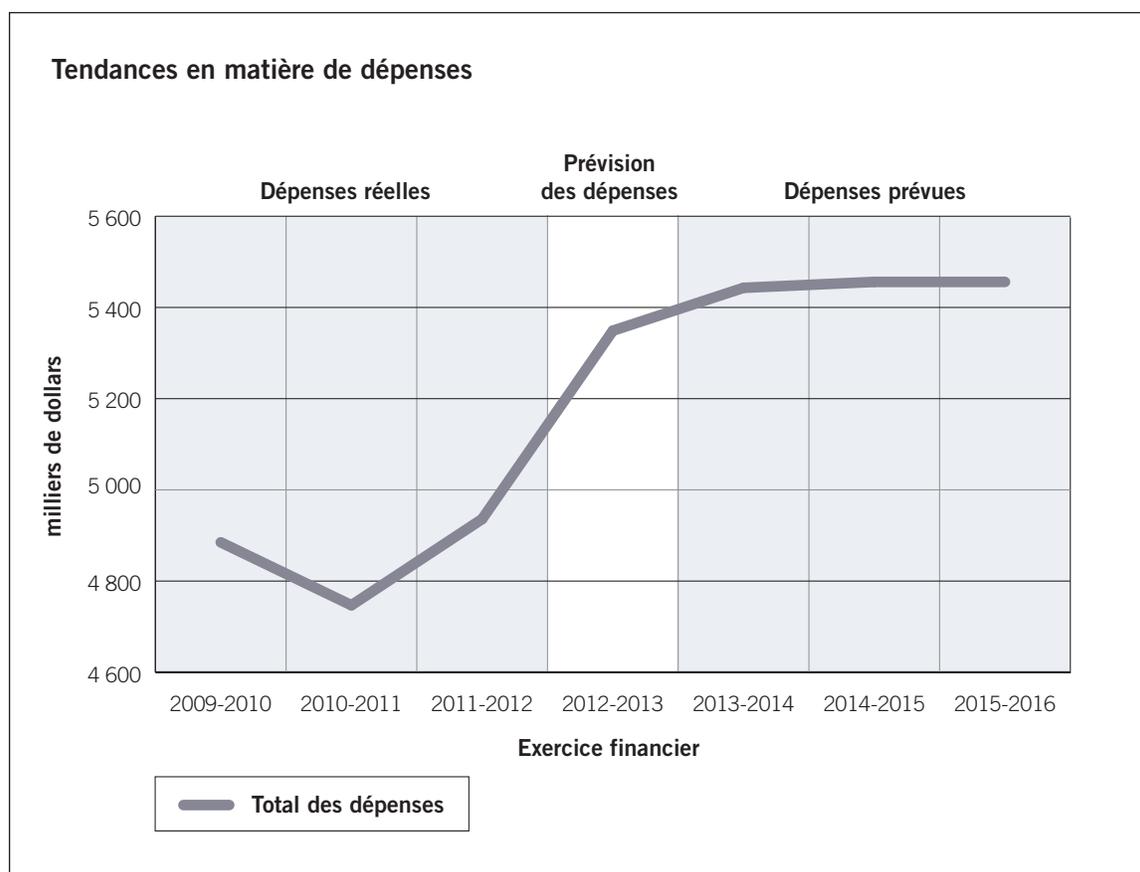
Profil des dépenses

En 2013-2014, le Tribunal prévoit dépenser 5,4 millions de dollars afin d'obtenir les résultats attendus de son activité de programme et de contribuer à l'atteinte de son résultat stratégique.

Tendances en matière de dépenses

Le graphique ci-dessous illustre les tendances en matière de dépenses au Tribunal, de l'exercice 2009-2010 à l'exercice 2015-2016. Pour les exercices 2009-2010 à 2011-2012, les dépenses présentées dans le graphique correspondent aux résultats réels qui ont été publiés dans les Comptes publics du Canada.

Pour l'exercice 2012-2013, les dépenses totales correspondent à la prévision des dépenses du Tribunal, lesquelles comprennent toutes les sources de crédits parlementaires, y compris les reports de fonds. Pour la période allant de l'exercice 2013-2014 à l'exercice 2015-2016, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues.



Budget des dépenses par crédit voté

Pour en savoir davantage sur les crédits du Tribunal, prière de consulter le *Budget principal des dépenses* de 2013-2014¹.

¹ <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/me-bpd-fra.asp>



SECTION II :
*Analyse des activités de programme
par résultat stratégique*

Résultat stratégique

Résolution juste et impartiale des différends survenant dans le cadre des nominations internes et des mises en disponibilité au gouvernement du Canada.

Indicateur de rendement	Cible
Pourcentage de plaintes soumises à la révision judiciaire au motif que le Tribunal n'a pas respecté un principe de justice naturelle, l'équité de la procédure ou toute autre procédure	3 %

Activité de programme

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

Description de l'activité de programme

Le Tribunal tient des audiences et offre des services de médiation dans le but de régler les plaintes.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses budgétaires totales (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
3 974	3 974	3 984	3 984

Ressources humaines (équivalents temps plein—ETP)

2013-2014	2014-2015	2015-2016
28	28	28

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Décisions judiciaires et bien étayées rendues par le Tribunal en temps opportun	Pourcentage de décisions dont les motifs sont diffusés dans les quatre mois suivant l'audience	80 %
	Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées à la suite d'une révision judiciaire	95 %
Utilisation optimale des services de résolution des conflits du Tribunal par les parties	Pourcentage de séances de médiation qui se sont soldées par le retrait de la plainte	70 %

Activité de programme

Services internes

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses budgétaires totales (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
1 470	1 470	1 472	1 472

Ressources humaines (ETP)

2013-2014	2014-2015	2015-2016
10	10	10

Points saillants de la planification

Nouveau système de gestion de cas

Pour offrir ses services et réaliser son mandat, le Tribunal doit pouvoir compter sur un système de gestion de cas efficace et efficient.

Le Tribunal prendra donc les mesures nécessaires pour concevoir, configurer et mettre en œuvre un nouveau système de gestion de cas qui tirera parti des nouveaux outils technologiques, ce qui lui permettra d'améliorer la gestion des renseignements sur les dossiers.

Le nouveau système vise à faire en sorte que le Tribunal puisse combler ses besoins immédiats et futurs en matière de gestion de l'information.

Projet pilote sur le processus d'audience accélérée

Le Tribunal prolongera le projet pilote lancé en 2012-2013 relativement au processus d'audience accélérée et y apportera des améliorations grâce à de nouvelles méthodes visant à encourager les parties à avoir recours à cette solution, qui vise à réduire considérablement le temps mis pour tenir les audiences et publier les décisions écrites pour certains types d'affaires.

Conférence de règlement et médiation par téléphone ou par vidéoconférence

Suite à l'intégration réussie des conférences de règlement et de la médiation par téléphone et par vidéoconférence en 2012-2013, le Tribunal continuera d'apporter des améliorations au processus afin de s'assurer qu'il demeure efficace et efficient pour résoudre les plaintes de façon informelle et réduire le nombre d'audiences; le Tribunal effectuera également une surveillance à cet égard.

Ressources humaines

Le Tribunal continuera de communiquer les renseignements de façon appropriée et en temps opportun et d'offrir des possibilités d'apprentissage de façon à ce que les employés et les membres du Tribunal aient une bonne connaissance du mandat du Tribunal et de leur contribution à l'atteinte de ses objectifs.

Processus internes

Le Tribunal entend effectuer ce qui suit :

- Tirer parti des renseignements provenant du système de gestion de cas pour surveiller les délais de publication des décisions et modifier les procédures internes en vue d'assurer l'utilisation optimale des ressources;
- Mettre en œuvre des systèmes et des stratégies de gestion de l'information qui répondent aux exigences énoncées dans les normes, les outils et les directives du Secrétariat du Conseil du Trésor relativement aux applications Web;
- Concevoir une stratégie sur la planification de la relève qui englobe la documentation des processus et la gestion de l'information organisationnelle.



SECTION III :
Renseignements supplémentaires

Points saillants en matière de finances

État sommaire des résultats prospectifs et situation financière nette du ministère
Pour l'exercice se terminant le 31 mars (en milliers de dollars)

	Écart (en milliers de dollars)	Résultats prospectifs 2013-2014	Résultats estimatifs 2012-2013
Dépenses totales	356	6 175	5 819
Coût de fonctionnement net (avant le financement et les transferts du gouvernement)	356	6 175	5 819
Situation financière nette du ministère	191	(101)	(292)

État sommaire prospectif de la situation financière
Pour l'exercice se terminant le 31 mars (en milliers de dollars)

	Écart (en milliers de dollars)	Résultats prospectifs 2013-2014	Résultats estimatifs 2012-2013
Passif net total	14	766	752
Actif financier net total	15	220	205
Dette nette du ministère	(1)	546	547
Actif non financier total	190	445	255
Situation financière nette du ministère	191	(101)	(292)

États financiers prospectifs

Les points saillants des états financiers prospectifs présentés dans le présent Rapport sur les plans et les priorités visent à fournir un aperçu général de la situation financière du Tribunal de la dotation de la fonction publique et de son fonctionnement. Ces faits saillants sont préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice et visent à renforcer la responsabilisation et à améliorer la transparence de la gestion financière. Tous les états financiers prospectifs de l'organisation se trouvent sur le site Web du Tribunal de la dotation de la fonction publique à l'adresse www.psst-tdfp.gc.ca.



Liste des tableaux supplémentaires

Tous les tableaux supplémentaires en version électronique inclus dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2013-2014 se trouvent également sur le site Web du Tribunal de la dotation de la fonction publique à l'adresse www.psst-tdfp.gc.ca.

- Écologisation des opérations gouvernementales

Le Tribunal travaillera en collaboration avec le Bureau du contrôleur général pour effectuer les vérifications internes horizontales requises.

Rapport intitulé *Dépenses fiscales et évaluations*

Le système fiscal peut servir à atteindre les objectifs liés aux politiques publiques grâce à la mise en œuvre de mesures spéciales comme un faible taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des projections et des estimations des coûts relativement à l'application de ces mesures dans le rapport intitulé *Dépenses fiscales et évaluations*². Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent exclusivement du ministre des Finances.

² <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>