



Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Public Service
Staffing Tribunal



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



Canada

À propos du TDFP

Notre mandat

Le nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique a été créé à la suite de l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, laquelle a entraîné la promulgation d'une nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le Tribunal a pour mandat d'examiner les plaintes liées :

- aux nominations internes,
- aux mises en disponibilité,
- à la mise en oeuvre des mesures correctives prescrites par le Tribunal et
- à la révocation des nominations.

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

En s'acquittant 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.

Nos valeurs

ÉQUITÉ

Le Tribunal rend des décisions justes, cohérentes, bien étayées et fondées sur des principes juridiques solides.

Le Tribunal favorise la souplesse, l'inclusivité et l'accessibilité dans l'exécution de son mandat.

RESPECT

Le Tribunal vise à fournir des services de qualité supérieure en temps opportun. Il tient les intervenants au courant de ses services et de ses décisions à l'égard du processus de plainte.

Le Tribunal valorise son personnel et s'efforce d'assurer un environnement de travail harmonieux, sain et productif.

IMPARTIALITÉ

Le Tribunal s'assure de tenir des audiences, des médiations et autres formes de résolution de conflits avec neutralité, objectivité et indépendance.

Les employés du Tribunal s'acquittent de leurs fonctions avec intégrité afin de maintenir la neutralité, l'objectivité et l'indépendance du Tribunal.

TRANSPARENCE

Le Tribunal élabore et met en œuvre des pratiques qui permettent à ses clients d'avoir accès aux mécanismes du processus de plainte et de résolution de conflits, de les comprendre et d'en faire usage.

Le Tribunal maintient un milieu de travail qui favorise un climat d'intégrité et de confiance dans la fonction publique. Il encourage le dialogue avec ses employés et suscite leur engagement; il a le souci de la transparence et de la responsabilité dans ses pratiques.

EXCELLENCE PROFESSIONNELLE

Le Tribunal favorise activement l'apprentissage, l'innovation, l'efficacité et le partage des connaissances.

Les employés et les membres du Tribunal s'appliquent à leur travail avec professionnalisme et excellence.

Comment porter plainte

Une plainte doit être présentée par écrit au directeur exécutif du Tribunal dans les 15 jours civils suivant la date à laquelle la personne ayant droit de porter plainte a reçu avis de la nomination ou de la proposition de nomination, de la révocation ou de la mise en disponibilité faisant l'objet de la plainte. Dans le cas d'un avis public, la plainte doit être présentée 15 jours après la date de cet avis. La plainte doit inclure les coordonnées du plaignant ainsi qu'une description détaillée des faits, événements, circonstances ou agissements pertinents à la plainte.

Médiation ou audience?

La médiation est un processus volontaire et confidentiel qui encourage la communication ouverte et respectueuse et permet aux parties d'explorer leurs intérêts et préoccupations, examiner les options et développer leurs propres solutions créatives de façon efficace et dans des délais raisonnables. Toutes les plaintes seront soumises aux services de médiation à moins qu'une des parties n'indique qu'elle ne veut pas y participer.

Toutefois, il y aura des circonstances où la médiation n'est pas un outil approprié. Dans certains de ces cas, un membre du Tribunal peut instruire la plainte et donner l'occasion au plaignant, au gestionnaire et aux autres parties de présenter de la preuve et des plaidoiries. Dans d'autres cas, le Tribunal peut décider de trancher une question en se fondant sur la documentation soumise par les parties. Dans l'une ou l'autre de ces situations, dès que le Tribunal aura terminé l'instruction de la plainte, il rendra une décision et en informera les parties.

Pour obtenir plus de renseignements

Visitez notre site Web www.psst-tdfp.gc.ca ou communiquez avec nous :

Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, 6^e étage ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0A5

Téléphone : 613-949-6516
1-866-637-4491
Télécopieur : 613-949-6551
ATS : 1-866-389-6901

Type de plainte

Motifs de plainte

Nominations internes

(art. 77)

Abus de pouvoir dans :

- l'application du mérite
- le choix du processus – processus annoncé ou processus non annoncé

Omission d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix

Une plainte peut comprendre une allégation de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Application des mesures correctives

(nomination ou nomination proposée en conséquence de l'application des mesures correctives)

(art. 83)

Abus de pouvoir dans :

- l'application des mesures correctives

Mises en disponibilité

(art. 65)

Abus de pouvoir dans :

- la décision de mettre le plaignant en disponibilité

Une plainte peut comprendre une allégation de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Révocation d'une nomination

(art. 74)

La décision de révoquer la nomination n'était pas raisonnable

Ce que le Tribunal peut faire lorsqu'une plainte est fondée

- Ordonner à l'administrateur général ou la CFP de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination
- Ordonner les mesures correctives appropriées
- Peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Peut ordonner l'indemnisation du plaignant conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Qui peut porter plainte?

Processus annoncé :

Tout candidat non reçu dans la zone de sélection

Processus non annoncé :

Toute personne dans la zone de sélection

- Ordonner à l'administrateur général ou la CFP de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination
- Ordonner les directives appropriées

La personne qui a présenté la plainte initiale

La personne qui a fait l'objet de la proposition de nomination ou de la nomination initiale

Toute autre personne directement touchée par l'application des mesures correctives

- Annuler la décision de mettre le plaignant en disponibilité
- Ordonner les mesures correctives appropriées
- Peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Peut ordonner l'indemnisation du plaignant conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Toute personne informée par l'administrateur général qu'elle sera mise en disponibilité

- Peut annuler la révocation

Toute personne dont la nomination est révoquée par la CFP ou l'administrateur général à la suite d'un processus interne
