



Public Service  
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation  
de la fonction publique

**DOSSIER : 2006-0124**

**OTTAWA, LE 13 JUILLET 2007**

**ALAN LIANG**

**PLAIGNANT**

**ET**

**LE PRÉSIDENT DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA**

**INTIMÉ**

**ET**

**AUTRES PARTIES**

<b>AFFAIRE</b>	Plainte d'abus de pouvoir aux termes de l'alinéa 77(1) a) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
<b>DÉCISION</b>	La plainte est rejetée
<b>DÉCISION RENDUE PAR</b>	Merri Beattie, membre
<b>LANGUE DE LA DÉCISION</b>	Anglais
<b>RÉPERTORIÉE</b>	<i>Liang c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada et al.</i>
<b>RÉFÉRENCE NEUTRE</b>	2007 TDFP 0033

## MOTIFS DE DÉCISION

### INTRODUCTION

[1] (Lund-Seong) Alan Liang présente une plainte au motif qu'il n'a pas été nommé au poste d'agent de citoyenneté et immigration, Bureaux intérieurs, exécution de la loi, à l'Agence des services frontaliers du Canada (l'ASFC), pour cause d'abus de pouvoir dans le cadre de l'évaluation des critères de mérite liés au poste.

### CONTEXTE

[2] Le plaignant a participé à un processus de nomination interne annoncé (n° 06-BSF-IDA-GTA-GTEC-PM-001) visant à doter plusieurs postes d'agent de citoyenneté et immigration, Bureaux intérieurs, exécution de la loi, aux groupe et niveau PM-03 à l'ASFC, à Mississauga, en Ontario. M. Liang a satisfait aux exigences en matière de scolarité et d'expérience, exigences utilisées pour la présélection des candidats. Il a de plus satisfait aux exigences de quatre autres critères de mérite, lesquels ont été évalués au moyen d'examens écrits.

[3] M. Liang a été invité à participer à une entrevue où il y avait jeu de rôle dans le but d'évaluer la capacité de mener des entrevues, de jauger l'information et de recommander les mesures appropriées, ainsi qu'à répondre à une question pour évaluer le jugement. La capacité de communiquer efficacement de vive voix a également été évaluée pendant l'entrevue. La candidature de M. Liang a été éliminée du processus de nomination par suite de l'évaluation du jeu de rôle.

[4] Le 15 septembre 2006, M. Liang a présenté une plainte auprès du Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la *LEFP*).

[5] M. Liang a présenté trois allégations relatives à sa plainte. En premier lieu, il allègue que le comité d'évaluation n'a pas appliqué, de façon uniforme, le

délai prévu pour le jeu de rôle. D'après lui, on l'a empêché de faire part de sa décision pour régler le problème présenté dans le cadre du jeu de rôle après la période prévue, alors que les autres candidats ont eu tout le loisir de présenter des décisions tardives. En deuxième lieu, M. Liang allègue que l'information que lui a transmise un membre du comité d'évaluation pendant le jeu de rôle était différente de celle qui a été transmise aux autres candidats; ainsi, il a été induit en erreur, et ses efforts ont été freinés pour mener l'entrevue simulée et pour arriver à une décision. M. Liang allègue que ces incohérences se sont traduites par du favoritisme à l'égard de certains candidats. En troisième lieu, dans ses allégations écrites, M. Liang argumente qu'il y avait des incohérences dans le barème de correction utilisé pour évaluer les candidats.

#### RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS DE PREUVE PERTINENTS

[6] Le plaignant a témoigné à l'audience et n'a appelé aucun autre témoin. Il a décrit les différents emplois qu'il a occupés depuis la fin de ses études en 1993, dont son emploi actuel en qualité d'employé nommé pour une période déterminée à l'ASFC. Le plaignant a de plus décrit sa participation aux différentes étapes du présent processus de nomination, jusques et y compris l'entrevue.

[7] Le plaignant a été interviewé le 12 juillet 2006 par M<sup>me</sup> Carol Hamlyn et un autre membre du comité. M<sup>me</sup> Hamlyn a présenté le scénario du jeu de rôle, lu les instructions et joué le rôle de M. Horton, qui devait être interviewé par les candidats afin de déterminer s'il fallait poursuivre le versement des indemnités d'accident du travail ou non. L'autre membre du comité prenait des notes.

[8] M. Liang a reçu une copie papier du scénario du jeu de rôle ainsi que les instructions destinées aux candidats, et le tout a été lu à voix haute par M<sup>me</sup> Hamlyn. Les instructions étaient ainsi conçues :

- Le but du jeu de rôle est d'évaluer votre capacité de mener des entrevues, de jauger l'information et de recommander les mesures appropriées.

- ***Vous aurez 10 minutes pour recueillir l'information nécessaire auprès du client et arriver à une décision.*** (Gras et italique ajoutés)
- Le comité d'entrevue n'offrira aucune piste à la personne interviewée.

[Traduction]

[9] D'après le témoignage de plaignant, après avoir lu à voix haute les instructions figurant sur le document, M<sup>me</sup> Hamlyn les a répétées. Toujours selon le plaignant, la deuxième fois qu'elle a présenté les instructions, M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré ce qui suit : « Vous aurez 10 minutes pour rassembler l'information nécessaire auprès du client et ***ensuite*** arriver à une décision. » [Traduction] Le plaignant a déclaré ne pas avoir demandé de précision, car tout lui semblait clair à ce moment-là.

[10] Le plaignant a déclaré dans son témoignage avoir été avisé qu'il ne restait que deux minutes avant l'expiration du délai prévu. Comme il voulait obtenir tous les renseignements possibles, il a décidé d'utiliser ces deux minutes qui restaient pour continuer à questionner M. Horton. Une fois la fin de l'entrevue annoncée, les membres du comité d'évaluation ont commencé à rassembler leurs documents, et M. Liang a demandé quand pouvait-il donner sa décision. On lui a alors répondu qu'il aurait dû le faire pendant la période prévue à cet effet. Il n'a pas fait part de sa décision.

[11] Quelque temps après les entrevues, M. Liang a discuté avec une autre candidate qui avait également été interviewée le 12 juillet 2006. Selon le témoignage du plaignant, la candidate lui a déclaré avoir fait la même erreur que lui au sujet du délai prévu, mais avoir pu faire part de sa décision. Comme élément de preuve, M. Liang a déposé les notes prises au cours de l'entrevue de la candidate, qui étaient en partie formulées comme suit : « A donné un résumé de sa décision une fois le temps écoulé. » [Traduction] Le plaignant a également déposé les notes prises au cours de l'entrevue d'un autre candidat, qui étaient en partie rédigées comme suit : « S'est rendu compte après l'entrevue qu'il aurait dû

communiquer sa décision au client; son point de vue était néanmoins évident. »  
[Traduction]

[12] Dans son témoignage, le plaignant a fait mention des instructions relatives au jeu de rôle à l'intention des membres du comité d'évaluation, notamment l'information « factuelle » devant être divulguée uniquement en réponse aux questions posées par les candidats. Il a également fait mention des notes prises au cours de son jeu de rôle ainsi que des notes prises pendant les jeux de rôle de certains candidats retenus. Selon le témoignage du plaignant, il a reçu des renseignements trompeurs dans trois domaines.

[13] En premier lieu, l'un des « faits » que les membres du comité étaient tenus de divulguer, si les candidats le demandaient, était que M. Horton avait une hypothèque importante à amortir. M. Liang a déclaré dans son témoignage de ne pas avoir eu l'impression qu'il s'agissait d'une hypothèque importante lorsqu'il a interrogé M. Horton au sujet de sa situation financière.

[14] En deuxième lieu, selon les instructions destinées aux membres du comité, dans l'éventualité où le candidat demande directement si M. Horton a travaillé pour Construction ABC, M. Horton doit répondre qu'il a un peu aidé sur le chantier, mais pas beaucoup en raison de sa blessure au dos. Selon son témoignage, le plaignant a demandé à M. Horton s'il avait travaillé pour Construction ABC et il a reçu une réponse négative. Il a précisé que les membres du comité ont consigné uniquement les paroles du candidat, et non celles du membre du comité participant au jeu de rôle. D'après ses souvenirs de l'entrevue, et guidé par les notes qui relataient ses questions et commentaires subséquents, le plaignant a déclaré dans son témoignage avoir sûrement reçu une réponse négative.

[15] En dernier lieu, toujours selon le témoignage de M. Liang, on l'a informé que l'ami de M. Horton travaillait aux Douanes, alors que dans le cas des autres

candidats, on les a informés que l'ami en question travaillait pour Construction ABC, ou en était le propriétaire.

[16] Selon les explications fournies par le plaignant, le fait qu'il croit que l'ami de M. Horton était le propriétaire de Construction ABC ou y avait travaillé, et que les autres candidats avaient reçu cette information, est fondé sur son interprétation de l'information « factuelle » remise aux membres du comité et sur son interprétation de la séquence des questions posées et des commentaires formulés par les autres candidats, tels qu'ils ont été consignés dans les notes prises au cours de leurs jeux de rôle. En contre-interrogatoire, le plaignant a reconnu que les instructions destinées aux membres du comité ne mentionnaient pas que l'ami de M. Horton était le propriétaire de Construction ABC ou y avait travaillé.

[17] M<sup>me</sup> Carol Hamlyn était l'une des dix membres du comité d'évaluation et a agi en qualité de présidente du comité. Elle a témoigné au nom de l'intimé, le président de l'ASFC. Ce dernier n'a appelé aucun autre témoin.

[18] M<sup>me</sup> Hamlyn a expliqué que la capacité de mener des entrevues, de jauger l'information et de recommander les mesures appropriées était uniquement évaluée sur la base du jeu de rôle lors de l'entrevue. Douze critères ont été établis pour évaluer la capacité susmentionnée. Il y a eu pondération de chacun des critères et l'on a utilisé le barème de correction/évaluation globale suivant : Excellent – 10; Très bon – 8 à 9; Bon – 6 à 7; Médiocre – 3 à 5; Très médiocre – 0 à 2. Selon le guide d'évaluation, la cote Excellent était accordée aux candidats qui avaient passé en revue toutes les questions et tous les critères importants; la cote Très bon était accordée aux candidats ayant passé en revue la plupart des questions importantes et n'ayant pas démontré de faiblesse majeure; la cote Bon était accordée aux candidats qui avaient respecté les critères de manière adéquate et n'avaient démontré aucune faiblesse de nature importante; les candidats ayant abordé peu de questions et ayant démontré des faiblesses importantes recevaient la cote Médiocre; la cote Très médiocre était

accordée aux candidats qui avaient abordé peu de questions ou aucune question.

[19] Selon le témoignage de M<sup>me</sup> Hamlyn, les entrevues ont été menées par des comités d'entrevue, qui se composaient de deux membres du comité d'évaluation. L'un des membres du comité d'entrevue jouait le rôle de M. Horton et l'autre prenait des notes. Les candidats se sont vu remettre une copie du jeu de rôle, du papier et un crayon ou un stylo. Le scénario du jeu de rôle ainsi que les instructions ont été lus à voix haute à l'intention des candidats, et ces derniers disposaient de deux minutes pour rassembler leurs idées et prendre quelques notes avant de commencer. L'on allouait dix minutes aux candidats pour exécuter le jeu de rôle. Après chaque entrevue, les deux membres du comité d'entrevue examinaient les notes prises et discutaient du rendement du candidat. Les notes relatives à chacun des douze critères d'évaluation étaient consignées pour mémoire, et le comité d'entrevue s'entendait sur une évaluation descriptive globale et sur une note.

[20] M<sup>me</sup> Hamlyn a reconnu que les notes prises pour conserver la trace de l'évaluation du plaignant par le comité d'entrevue étaient ses propres notes. Elle a également reconnu les symboles (coches, x, tirets et flèches) utilisés dans ses notes. Lorsqu'on lui a demandé en contre-interrogatoire si elle se rappelait avoir informé M. Liang que chaque coche correspondait à un point accordé, M<sup>me</sup> Hamlyn a expliqué qu'une coche inscrite à côté d'un critère signifiait que le candidat avait abordé ce critère. Les points étaient accordés en fonction de l'évaluation descriptive globale effectuée par le comité d'entrevue.

[21] S'agissait de ses notes d'évaluation relatives au jeu de rôle du plaignant, M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré dans son témoignage que ce dernier avait satisfait à quelques critères; il était demeuré calme et avait utilisé quelques techniques d'entrevue appropriées, par exemple la technique de réponse en miroir et les questions ouvertes et fermées. Il a également pris acte des préoccupations de M. Horton. Le plaignant n'a toutefois fait aucune présentation ni expliqué le but

de l'entrevue. Il a effectivement recueilli des renseignements financiers et est demeuré concentré, mais il s'est concentré sur des domaines qui n'avaient aucun rapport avec la prise d'une décision. Il n'a donc pas eu le temps nécessaire pour examiner d'autres renseignements pertinents dans le délai prévu. Il n'a communiqué aucune décision à M. Horton et a formulé des commentaires non pertinents au cours de l'entrevue. Le comité d'entrevue a coté la prestation du plaignant comme étant Médiocre et lui a attribué une note de quatre sur un total possible de dix. La note de passage était de six sur dix.

[22] M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré dans son témoignage que les premières entrevues avaient eu lieu le 10 juillet 2006. À la suite de cette première journée, les membres du comité d'évaluation se sont rencontrés. Un examen des entrevues ayant eu lieu au cours de la première journée a fait ressortir le fait que deux membres du comité d'entrevue avaient attribué des points pour les décisions prises après les dix minutes prévues pour le jeu de rôle. M<sup>me</sup> Hamlyn a témoigné que la situation avait été corrigée et qu'aucun point n'avait été accordé pour les décisions tardives. Elle a rencontré les membres du comité le 11 juillet 2006 et en leur précisant expressément que les décisions devaient être transmises dans les dix minutes prévues pour le jeu de rôle. Aucun point ne devait être donné pour les décisions tardives.

[23] M<sup>me</sup> Hamlyn a été contre-interrogée et réinterrogée sur la question. Elle a expliqué que ses instructions aux membres du comité n'étaient pas qu'ils s'assurent que les candidats ne donnent pas une décision tardive, mais qu'ils s'assurent plutôt que les instructions relatives au jeu de rôle soient lues aux candidats et qu'aucun point ne soit accordé pour les décisions tardives. Lorsqu'on lui a demandé la raison pour laquelle les notes prises par les membres du comité à propos de certains candidats interviewés après le 11 juillet 2006 indiquaient qu'ils avaient donné des décisions tardives, M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré que ces candidats n'avaient obtenu aucun point pour leurs décisions. Lorsqu'un interrogée davantage, M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré que les candidats qui étaient



arrivés à une conclusion, par exemple, après dix minutes et douze secondes, étaient autorisés à se rendre au bout de leur raisonnement.

[24] Dans ses allégations écrites, le plaignant a désigné une candidate qui avait bénéficié d'un traitement de faveur en raison du fait qu'elle avait été autorisée à donner sa décision une fois le délai expiré. La candidate a été interviewée le 12 juillet 2006. M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré dans son témoignage qu'après avoir pris connaissance de l'allégation, elle a communiqué avec un des membres du comité d'entrevue qui avait évalué la candidate en question. Se fondant sur son échange avec la personne susmentionnée, M<sup>me</sup> Hamlyn a témoigné être convaincue que la candidate n'avait reçu aucun point à la suite de sa décision tardive. Ni le plaignant ni l'intimé n'ont appelé la candidate visée à témoigner à l'audience. Le membre du comité d'entrevue ayant évalué la candidate n'a pas non plus été appelé à témoigner à l'audience.

[25] M<sup>me</sup> Hamlyn a témoigné au sujet des mesures prises pour garantir l'uniformité des évaluations des candidats par différents comités d'entrevue. Selon ce qu'elle a expliqué, avant le début des entrevues, le comité d'évaluation se réunissait et examinait le jeu de rôle ainsi que les instructions. Après chaque entrevue, les deux membres du comité d'entrevue passaient en revue les notes prises et discutaient du rendement du candidat visé. Les notes relatives à chacun des critères d'évaluation étaient consignées pour mémoire et le comité d'entrevue s'entendait sur une évaluation descriptive globale et une note. Afin d'assurer une plus grande cohérence et uniformité, les membres étaient réaffectés à d'autres comités d'entrevue chaque jour, et les comités comparaient leur évaluation avec celles de leurs pairs.

[26] Selon le témoignage de M<sup>me</sup> Hamlyn, après la première série de quelque soixante-quinze entrevues, les membres du comité d'évaluation disponibles ont rencontré le directeur responsable de la sélection des candidats aux fins de nomination. L'on a alors passé en revue les notes prises ainsi que les points attribués concernant quelque huit dossiers choisis au hasard afin de vérifier

l'uniformité des évaluations. L'exercice a été refait après la tenue d'une autre série d'entrevues. En contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré que, dans le cadre de la première révision des quelque huit dossiers, il a pu y avoir une ou deux erreurs, lesquelles ont été repérées et corrigées.

[27] M<sup>me</sup> Hamlyn a confirmé que certains « faits » scénarisés devaient être sollicités par les questions des candidats et devaient être fournis en réponse à leurs questions. Elle a déclaré dans son témoignage que les membres du comité avaient reçu comme consigne d'improviser si les candidats posaient des questions au sujet desquelles aucun « fait » ne figurait dans la documentation. Elle a déclaré que ces consignes avaient été respectées au cours de l'entrevue du plaignant.

[28] En contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Hamlyn a confirmé que le « fait » que M. Horton avait une importante hypothèque à amortir était majeur. Elle a déclaré ne pas se rappeler avoir donné un montant en dollars au plaignant en réponse à sa question au sujet de l'hypothèque de M. Horton, pendant le jeu de rôle. Elle a également déclaré ne pas se rappeler si elle avait omis ou non de dire au plaignant que M. Horton avait une hypothèque importante.

#### ARGUMENTS DES PARTIES

[29] La Commission de la fonction publique (la CFP) n'a déposé aucune preuve ni présenter d'argument relativement aux faits en l'espèce. Elle a toutefois présenté des arguments concernant le recours possible en vertu de la *LEFP*, arguments auxquels ont répliqué le plaignant et l'intimé. Les arguments relatifs aux faits en l'espèce sont abordés dans les sections de la présente décision qui traitent des questions en litige touchant la plainte proprement dite.

[30] La CFP argumente que le Tribunal devrait adopter une définition restreinte de l'abus de pouvoir, car les paragraphes 77(1) et 15(3), ainsi que l'article 67 de la *LEFP*, offrent tous des mécanismes de recours à la suite d'une proposition de nomination ou d'une nomination dans le cadre d'un processus de nomination

interne. La CFP argumente que le recours devant le Tribunal en vertu du paragraphe 77(1) n'a pas pour objet d'inclure les erreurs et les omissions, car les mécanismes visant à corriger les erreurs et les omissions sont établis en vertu du paragraphe 15(3) et de l'article 67.

[31] L'intimé soutient qu'aucun recours n'est possible en vertu du paragraphe 15(3) de la *LEFP*. Il argumente que l'article 15 prévoit strictement la délégation de pouvoirs aux administrateurs généraux et comprend à la fois le pouvoir de faire des nominations et de les révoquer. Même si le paragraphe 15(3) indique que la révocation et les mesures correctives ne peuvent avoir lieu qu'après la tenue d'une enquête, l'administrateur général n'est pas tenu de mener une enquête. Qui plus est, l'article 15 ne prévoit aucun droit, à qui que ce soit, de porter plainte auprès de l'administrateur général. L'intimé argumente que l'intention du législateur de prévoir une voie de recours pour les nominations internes était sans équivoque, ce qui est expressément énoncé au paragraphe 77(1) de la *LEFP*.

[32] Le plaignant argumente que le paragraphe 15(3) de la *LEFP* permet à l'administrateur général de mener des enquêtes sur des processus de dotation, de révoquer une nomination et de prendre des mesures correctives à son égard s'il est convaincu qu'une erreur, une omission ou une conduite irrégulière a influé sur la sélection de la personne aux fins de nomination. Le paragraphe 67(1) accorde des pouvoirs semblables à la CFP relativement aux processus de nomination internes où il n'y a pas eu de délégation. Le plaignant soutient qu'aucune de ces dispositions ne prévoit de droits de recours aux fonctionnaires; le seul recours qui leur est disponible est la plainte portée auprès du Tribunal en vertu de l'article 77 de la *LEFP*.

#### ANALYSE

[33] Dans le *Black's Law Dictionary*, 8<sup>e</sup> éd., sous « recourse », l'on définit le recours, notamment, comme étant une « méthode qui permet de faire

reconnaître et respecter un droit [traduction] ». De même, dans le *Webster's New World Law Dictionary*, 2006, sous « recourse », l'on définit le recours comme suit : « Moyen d'action permettant de faire valoir une demande, un droit. » [Traduction]

[34] Les définitions que renferment les dictionnaires sont utiles, mais la meilleure indication de l'intention du législateur figure dans le libellé de la loi, comme l'a établi la Cour fédérale en se penchant sur la signification de « recours » dans les circonstances d'une procédure de recours établie par ce qui était alors l'Agence des douanes et du revenu du Canada, dans *Anderson c. Canada (Agence des douanes et du revenu)* (2003), 234 F.T.R. 227 (SPI), [2003] A.C.F. N° 924, au paragraphe 34 (QL); conf. par [2004] A.C.F. N° 538 (C.A.)(QL), 2004 CAF 126.

[35] L'intention du législateur figure dans le libellé de la *LEFP*. Ce sont expressément les dispositions suivantes : paragraphes 77(1) et (2), 15(1) à (3), 67(1) et 88(2), et articles 81, 99, 101 à 103 et 109.

[36] En vertu du paragraphe 77(1) de la *LEFP*, une personne peut présenter une plainte au Tribunal, et ce droit de porter plainte se limite aux personnes qui sont dans la zone de recours; dont la définition de « zone de recours » figure au paragraphe 77(2). La *LEFP* accorde clairement le droit à certaines personnes de présenter une plainte au Tribunal à la suite d'une proposition de nomination ou d'une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne.

[37] En revanche, le libellé de l'article 15 de la *LEFP* ne prévoit pas un tel droit dans le cas de la personne visée par une nomination interne. En effet, l'article 15 autorise la CFP à déléguer des pouvoirs aux administrateurs généraux, notamment le pouvoir de faire des nominations et de révoquer celles-ci, et de prendre des mesures correctives à leur égard. Aux termes du paragraphe 15(3), les mesures correctives ou la révocation ne peuvent avoir lieu qu'après la tenue d'une enquête. Même si l'article 15 n'interdit pas à un

fonctionnaire de demander à un administrateur général de mener une enquête sur un processus de nomination interne, il ne lui accorde pas le droit de présenter une telle demande; c'est à la discrétion de l'administrateur général de mener ou non une enquête.

[38] Le paragraphe 67(1) de la *LEFP* autorise la CFP à mener une enquête sur les processus de nomination internes où il n'y a pas eu de délégation, à révoquer la nomination ou à ne pas faire la nomination, et à prendre des mesures correctives. Ici encore, même si le fonctionnaire peut demander la tenue d'une enquête, la disposition visée ne prévoit pas le droit de présenter une telle demande ou d'obliger la CFP de mener une enquête.

[39] Le libellé de la *LEFP* ne comprend manifestement qu'une seule disposition conférant le droit de présenter une plainte au sujet d'un processus de nomination interne, en l'occurrence le recours devant le Tribunal en vertu de l'article 77 de la *LEFP*.

[40] La *LEFP* établit également le cadre d'exercice du droit de présenter une plainte. Aux termes du paragraphe 88(2), le Tribunal a pour mission d'instruire et de statuer sur les plaintes présentées en vertu de l'article 77. L'article 99 prescrit les pouvoirs du Tribunal relativement à une plainte. L'article 109 confère au Tribunal le pouvoir d'adopter des règlements relativement au processus de plainte. Lorsque la plainte est fondée, l'article 81 établit les pouvoirs du Tribunal relativement aux voies de recours qu'il peut offrir. En vertu de l'article 101, le Tribunal doit transmettre par écrit sa décision sur la plainte visée. L'article 102 établit le caractère définitif des décisions du Tribunal et l'article 103 permet le dépôt, à la Cour fédérale, des ordonnances du Tribunal aux fins d'exécution. Ainsi, à l'examen du libellé de la *LEFP*, il est manifeste que selon l'intention du législateur, certaines personnes disposent du droit de présenter une plainte à la suite de nominations et de propositions de nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, et qu'un cadre complet est prévu pour le règlement de ces plaintes. Le mécanisme de recours prévu par le législateur au

regard des nominations internes commence par la présentation d'une plainte au Tribunal en vertu de l'article 77 de la *LEFP* et se termine par la décision sur la plainte par le Tribunal.

#### QUESTIONS EN LITIGE

[41] Relativement à la plainte devant le Tribunal, voici les questions auxquelles il faut répondre :

(i) Le comité d'évaluation a-t-il été incohérent dans son application du délai prévu pour le jeu de rôle et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

(ii) Le comité d'évaluation a-t-il donné au plaignant des renseignements différents de ceux qu'il a donnés aux autres candidats dans le cadre du jeu de rôle et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

(iii) Y a-t-il des incohérences dans le barème de correction utilisé pour le jeu de rôle et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

**Question I :** Le comité d'évaluation a-t-il été incohérent dans son application du délai prévu pour le jeu de rôle et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

#### ARGUMENTATION

[42] Le plaignant soutient que le comité d'évaluation a fait preuve d'abus de pouvoir en l'empêchant de faire part de sa décision dans le cadre du jeu de rôle après le délai prévu de dix minutes, alors que les autres candidats n'ont pas été empêchés de le faire, comme l'indiquent les notes d'évaluation prises sur les deux autres candidats. En appliquant ainsi de manière non uniforme le délai prévu, le comité d'évaluation a favorisé certains candidats à son détriment. Le plaignant insiste sur le fait que les deux entrevues présentées en preuve ont eu lieu après le 11 juillet 2006, date à laquelle l'intimé déclare avoir corrigé le problème.

[43] L'intimé reconnaît l'existence d'un problème concernant l'application du délai prévu le premier jour des entrevues, le 10 juillet 2006, lorsque deux membres du comité d'entrevue ont accordé des points pour des décisions transmises tardivement. L'intimé soutient que le 11 juillet 2006, l'erreur a été corrigée, que les membres du comité ont reçu d'autres instructions à cet égard et qu'aucun candidat n'a reçu de point pour les décisions tardives.

#### ANALYSE

[44] Le fait que le plaignant n'a pas pu faire part de sa décision dans le cadre du jeu de rôle après les dix minutes prévues n'est pas contesté. De même, le fait que certains candidats reçus ont transmis leurs décisions après le délai autorisé n'est pas contesté. L'essentiel en l'espèce est de déterminer si l'un ou l'autre des candidats a joui d'un avantage donné, ou a été favorisé, en recevant une meilleure évaluation, ou une note plus élevée, parce que le comité d'évaluation a admis la décision tardive, et a attribué des points à cet égard.

[45] L'intimé a expliqué que l'erreur commise en appliquant le délai prévu a été décelée dès la première journée des entrevues, que les points accordés aux candidats visés ont été modifiés en conséquence et que même si les candidats n'ont pas été interrompus dans la présentation de leurs décisions après le délai prévu, aucun ne s'est vu attribuer de points pour ces décisions tardives. Le plaignant n'a pas réfuté la preuve présentée par l'intimé en démontrant que l'un ou l'autre des candidats a reçu des points pour une décision tardive.

[46] Dans la décision *Tibbs c. le Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2006] TDFP 0008, le Tribunal fait ressortir le fait que c'est au plaignant qu'il incombe de faire la preuve de l'abus de pouvoir suivant la prépondérance des probabilités :

[53] (...) La partie qui a le fardeau de preuve sur une question doit prouver l'allégation selon la norme civile de la prépondérance des probabilités. Par conséquent, si la preuve est telle que le Tribunal peut affirmer qu'elle est plutôt vraisemblable, la partie s'est alors acquittée du fardeau de preuve.

[47] Ainsi, il est à la charge du plaignant de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que le comité d'évaluation a été incohérent dans son application du délai prévu, ce qui s'est ensuite traduit par un abus de pouvoir. Ce n'est pas ce que le plaignant a fait en l'espèce. Au contraire, le Tribunal juge qu'il n'y a eu aucune incohérence dans l'application du délai prévu relativement aux évaluations des candidats ayant mené à l'attribution de points pour des décisions tardives. De ce fait, la plainte d'abus de pouvoir pour ce motif n'est pas fondée.

**Question II :** Le comité d'évaluation a-t-il donné au plaignant des renseignements différents de ceux qu'il a donnés aux autres candidats dans le cadre du jeu de rôle et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

#### ARGUMENTATION

[48] Le plaignant soutient que le comité d'évaluation a fait preuve d'abus de pouvoir en décidant d'ignorer les instructions concernant le jeu de rôle et en lui transmettant des renseignements différents de ceux qui avaient été donnés aux autres candidats. Il soutient également que les renseignements qu'on lui a donnés l'ont induit en erreur et ont influé négativement sur son rendement dans le cadre du jeu de rôle. Les autres candidats, qui ont reçu les renseignements appropriés, ont pu obtenir de bons résultats au regard du jeu de rôle.

[49] L'intimé soutient que l'allégation susmentionnée est fondée sur les hypothèses et les interprétations du plaignant au sujet des notes prises au cours des entrevues des autres candidats. Le plaignant n'était pas présent à ces entrevues et il n'a pas tenté de vérifier ses hypothèses et ses interprétations avec les auteurs de ces notes.

[50] L'intimé précise également que le plaignant a reconnu, en contre-interrogatoire, que son interprétation de l'un des « faits » relatifs aux instructions données aux membres du comité d'entrevue était incorrecte, soit que l'ami de M. Horton était propriétaire de Construction ABC ou y avait travaillé.



ANALYSE

[51] Les instructions destinées aux membres du comité d'entrevue indiquent que le membre appelé à jouer un rôle ne doit répondre qu'aux questions posées par le candidat. Les membres du comité d'entrevue ont de plus reçu comme consigne de divulguer certains « faits » en réponse à des questions directes, lorsque de tels « faits » étaient mentionnés dans les instructions. Dans le cas où un candidat posait des questions à propos desquelles aucun « fait » n'avait été prévu, les membres du comité d'entrevue devaient alors improviser.

[52] C'est au candidat ou à la candidate, dans son rôle d'intervieweur, qu'il incombe de décider des questions à poser. Ce sont les questions du candidat ou de la candidate qui détermineront les renseignements qui seront divulgués. Selon les questions posées et la façon dont ils traitent les renseignements reçus, les candidats reçoivent vraisemblablement quelques renseignements différents, dans un ordre différent.

[53] Le plaignant soutient que le comité d'évaluation n'a pas respecté les instructions et a omis de divulguer trois « faits » importants, qui étaient nécessaires pour qu'il obtienne des résultats satisfaisants dans le jeu de rôle, soit : M. Horton avait une hypothèque importante à amortir; M. Horton avait déjà travaillé pour Construction ABC; les renseignements relatifs au lieu de travail de l'ami de M. Horton. Selon les éléments de preuve, le plaignant a mal interprété l'un des énoncés « factuels » en cause. Il a posé une question au sujet de la profession de l'ami de M. Horton. Comme cette information ne faisait pas partie des « faits » scénarisés, le membre du comité a improvisé, en conformité avec les instructions.

[54] Dans son témoignage, le plaignant n'a pas précisé exactement de quelle nature étaient les renseignements relatifs à l'hypothèque qu'on lui avait transmis. Il a déclaré dans son témoignage qu'on ne lui avait pas donné l'impression qu'il s'agissait d'une hypothèque importante. De son côté,

M<sup>me</sup> Hamlyn a déclaré dans son témoignage ne pas se rappeler des détails du jeu de rôle auquel a participé M. Liang relativement à la question de l'hypothèque de M. Horton.

[55] M. Liang a de plus témoigné qu'on devait lui avoir dit que M. Horton n'avait jamais travaillé pour Construction ABC. M<sup>me</sup> Hamlyn n'a pas été questionnée sur le jeu de rôle auquel a participé M. Liang relativement au travail de M. Horton pour Construction ABC.

[56] Les notes consignées par le deuxième membre du comité d'entrevue pendant le jeu de rôle auquel a participé le plaignant ont été présentées en preuve à l'audience. M. Liang a témoigné au sujet des paroles qui lui avaient été adressées au cours du jeu de rôle en se fondant, en partie, sur son interprétation des notes susmentionnées. Dans ces notes n'étaient consignées que les paroles du plaignant au cours du jeu de rôle, et non les paroles du membre du comité d'entrevue ayant participé au jeu de rôle. Le membre du comité d'entrevue auteur de ces notes n'a pas témoigné devant le Tribunal.

[57] Le Tribunal a expliqué dans la décision *Portree c. Administrateur général de Service Canada et al.*, [2006] TDFP 0014, il faut présenter des éléments de preuve convaincants pour arriver à une conclusion d'abus de pouvoir, et le Tribunal n'est pas un organisme d'enquête et n'a pas le mandat de trouver des faits et de découvrir des éléments de preuve au nom d'un plaignant :

[47] L'allégation d'abus de pouvoir est une question très grave et ne doit pas être prise à la légère. En résumé, pour obtenir gain de cause devant le Tribunal, une plainte d'abus de pouvoir doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a un acte répréhensible grave ou une faute majeure dans le processus, qui constitue plus qu'une simple erreur, omission ou conduite irrégulière justifiant l'intervention du Tribunal.

[48] Bien qu'en vertu de la *LEFP* le Tribunal dispose de pouvoirs considérables relativement aux affaires dont il est saisi, ce n'est pas un organisme d'enquête. De ce fait, il n'a pas le mandat de se lancer à la recherche des faits pour un plaignant. (...)

[49] Les employés qui allèguent qu'il y a eu abus de pouvoir et qui, partant, invoquent une contravention à la *LEFP* et souhaitent obtenir un redressement en raison de cette contravention, doivent présenter des éléments de preuve et des arguments convaincants pour obtenir gain de cause. (...)

[58] Le Tribunal n'a aucune raison de ne pas croire que le plaignant est convaincu de la véracité de ses souvenirs, interprétations et impressions. Selon son témoignage, les conclusions auxquelles il est arrivé reposaient largement sur les déductions tirées des notes consignées pendant son entrevue et pendant les entrevues des autres candidats. Il n'a toutefois pas présenté d'éléments de preuve clairs et convaincants selon lesquels il a été induit en erreur par le comité d'évaluation. Le Tribunal n'est pas convaincu que le plaignant a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il avait reçu des renseignements différents de ceux qu'avaient reçus les autres candidats relativement à l'importance de l'hypothèque de M. Horton ou de la nature de son travail pour Construction ABC. L'information qui lui a été transmise au sujet du lieu de travail de l'ami de M. Horton était une improvisation, conformément aux instructions destinées aux membres du comité.

[59] Dès lors, la preuve ne permet manifestement pas de conclure que M<sup>me</sup> Hamlyn a transmis au plaignant de l'information « factuelle » différente de celle qu'ont reçue les autres candidats de la part des membres du comité d'entrevue ayant joué le rôle de M. Horton. En conséquence, la plainte d'abus de pouvoir pour ce motif n'est pas fondée.

**Question III :** Y a-t-il des incohérences dans le barème de correction utilisé pour le jeu de rôle et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

#### ARGUMENTATION

[60] Le plaignant a présenté l'allégation susmentionnée au Tribunal avant l'audience. Il n'a fourni aucun élément de preuve direct relativement à cette question.

[61] Le témoin de l'intimé, M<sup>me</sup> Hamlyn, a été contre-interrogée sur l'application du barème de correction utilisé dans le cadre du jeu de rôle auquel a participé M. Liang. Elle a fourni des explications sur le barème de notation et l'évaluation

descriptive utilisés pour évaluer les candidats dans le jeu de rôle, et elle a exposé dans le détail leur application au regard de l'évaluation du plaignant.

#### ANALYSE

[62] Le plaignant n'a offert aucune preuve ni présenté d'argument sur la question. M<sup>me</sup> Hamlyn a témoigné au sujet des circonstances entourant l'élaboration et l'application du barème de correction. Selon son témoignage, tous les candidats ont été évalués de la même manière relativement au jeu de rôle.

[63] Le plaignant n'a présenté aucune preuve visant à réfuter la preuve de l'intimé. C'est au plaignant qu'il incombe de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y avait des incohérences dans le barème de correction équivalant à un abus de pouvoir. Il a failli à cette obligation et, dans ces conditions, la plainte d'abus de pouvoir pour ce motif n'est pas fondée.

#### DÉCISION

[64] Pour les motifs susmentionnés, la plainte d'abus de pouvoir ne peut être fondée sur aucun des moyens soulevés par le plaignant. La plainte est rejetée.

Merri Beattie  
Membre

PARTIES AU DOSSIER

Dossier du Tribunal :	2006-0124
Intitulé de la cause :	<i>Alan Liang et le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada et al.</i>
Date et lieu de l'audience :	Les 14 et 15 mai 2007 Toronto (Ontario)
Date des motifs :	Le 13 juillet 2007
COMPARUTIONS :	
Michelle Tranchemontagne	Pour le plaignant
Lesa Brown	Pour l'intimé
Kimberly Lewis	Pour la Commission de la fonction publique