



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

DOSSIERS : 2007- 0040 ET 2007- 0054

OTTAWA, LE 17 JUIN 2008

GODWIN JOGARAJAH

PLAIGNANT

ET

**L'ADMINISTRATEUR EN CHEF DE LA SANTÉ PUBLIQUE DE L'AGENCE DE LA
SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA**

INTIMÉ

ET

AUTRES PARTIES

AFFAIRE	Plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
DÉCISION	Les plaintes sont rejetées
DÉCISION RENDUE PAR	Merri Beattie, membre
LANGUE DE LA DÉCISION	Anglais
RÉPERTORIÉE	<i>Jogarajah c. Administrateur en chef de la santé publique de l'Agence de la santé publique du Canada et al.</i>
RÉFÉRENCE NEUTRE	2008 TDFP 0015

MOTIFS DE DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Le plaignant, Godwin Jogarajah, occupait un poste à durée déterminée à l'Agence de la santé publique du Canada (l'ASPC) lorsqu'il a présenté sa candidature dans le cadre d'un processus de nomination interne annoncé visant la dotation d'un poste d'agent d'administration (AS-02) à l'ASPC. Ses plaintes portent sur le barème de correction utilisé dans le processus d'évaluation. Le plaignant a également formulé une allégation selon laquelle le comité d'évaluation a été influencé, à tort, par son ancien gestionnaire.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[2] Le 8 janvier 2007, deux notifications de nomination ou de proposition de nomination ont été diffusées par l'ASPC en ce qui a trait au processus de nomination susmentionné. La première notification portait sur la nomination ou la proposition de nomination de Sobia Ali.

[3] L'intimé, l'administrateur en chef de la santé publique de l'Agence de la santé publique du Canada, a expliqué que la première notification avait été diffusée par erreur, puisque la personne dont le nom figurait sur l'avis ne faisait pas, en réalité, l'objet d'une proposition de nomination. Cette notification a été annulée, et le document contenant les bons renseignements, sur lequel figurait le nom de Cyndy Elasiague à titre de personne nommée ou proposée en vue d'une nomination, a été publié le jour même. L'intimé affirme que la plainte 2007-0054, qui porte sur la nomination ou la proposition de nomination de Sobia Ali, est frappée de nullité puisqu'elle concerne un avis qui n'est pas valide.

[4] Le plaignant n'a présenté aucune argumentation à cet égard.

[5] Un seul processus de nomination a été mené, et une seule nomination a été effectuée ou proposée par la suite. Le Tribunal a établi dans la décision *Hagerty c. le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada et al.*, [2007] TDFP 0036, qu'à chaque notification de nomination ou de proposition de nomination était associé un droit de porter plainte au Tribunal. Or, en l'espèce, le premier avis a été diffusé par erreur et a été

immédiatement annulé, après quoi le bon avis a été publié, le jour même. Le Tribunal estime que, compte tenu des circonstances, la plainte 2007-0054 est sans objet. Elle est donc rejetée. Par conséquent, les présents motifs de décision portent sur la plainte 2007-0040, qui vise la nomination de Cyndy Elasiq.

CONTEXTE

[6] M. Jogarajah occupait un poste à durée déterminée et relevait de M^{me} Tracy White lorsqu'il a présenté sa candidature dans le cadre d'un processus de nomination visant la dotation d'un poste de AS-02 en décembre 2005. En mai 2006, il a été renvoyé de son poste à durée déterminée.

[7] Un grief est toujours en suspens en ce qui a trait à la cessation d'emploi du plaignant. Toutefois, cette question ne relève pas de la compétence du Tribunal.

[8] À l'étape de la présélection, la candidature du plaignant a été éliminée du processus de nomination compte tenu de l'évaluation de sa demande par rapport aux qualifications essentielles. Suite à sa demande de discussion informelle, sa candidature a fait l'objet d'un nouvel examen et il a pu réintégrer le processus.

[9] Pour ce qui est des autres qualifications essentielles, les candidats ont été évalués au moyen d'un examen écrit, d'une entrevue et de la vérification des références. Le plaignant ne possédait pas l'une des qualifications essentielles, soit la capacité de gérer des priorités concurrentes tout en prenant des mesures appropriées. Il n'a donc pas été jugé qualifié pour le poste et n'a pas fait l'objet d'une nomination ou d'une proposition de nomination.

[10] Au départ, le plaignant avait formulé quatre allégations à l'encontre de l'intimé. Au début de l'audience, le plaignant a informé le Tribunal qu'il souhaitait présenter seulement deux de ces allégations, soit les suivantes :

- Une note de 50 p. 100 est requise pour chaque critère, mais il faut en plus obtenir une note globale de 60 p. 100 dans chaque catégorie pour atteindre la note de passage. Cette exigence supplémentaire d'une note globale de 60 p. 100 n'est pas liée au mérite et relève donc une utilisation futile du barème de correction.

- Une ancienne gestionnaire du plaignant a tenté d'influencer le comité d'évaluation, ce qui constitue une ingérence inopportune dans le processus de nomination.

[Traduction]

QUESTIONS EN LITIGE

[11] Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a élaboré le barème de correction s'appliquant au processus de nomination susmentionné?
- (ii) Le comité d'évaluation a-t-il subi une influence inopportune en raison d'une ingérence extérieure et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS DE PREUVE PERTINENTS

[12] M. Jogarajah a témoigné. M^{mes} Michelle Halket, gestionnaire intérimaire des Services administratifs, ASPC, et Tracy White, gestionnaire régionale, Services administratifs, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ont également été appelées à comparaître, à la demande du plaignant.

[13] Le plaignant n'a pas présenté de témoignage direct au sujet du barème de correction utilisé dans le processus de nomination. En contre-interrogatoire, il a convenu que, avant de postuler, il avait lu et compris l'annonce de possibilité d'emploi, notamment la note numéro 6 à la section « Autres renseignements », qui contient les renseignements suivants : « Les candidats doivent obtenir une note globale suffisante pour chacun des facteurs cotés » [Traduction].

[14] M^{me} Marilyn Tate, gestionnaire intérimaire de programme, Sain développement de l'enfant, ASPC, assurait la présidence du comité d'évaluation. Elle a affirmé qu'elle avait déjà utilisé la méthode de notation globale par le passé et qu'elle connaissait bien cette méthode. M^{me} Tate a expliqué que, pour être considérés comme qualifiés, les candidats devaient obtenir la note de passage, fixée à 50 p. 100, pour chaque qualification essentielle. Elle a ajouté qu'elle recherchait des candidats possédant de solides compétences et que, outre la note de passage, elle avait donc fixé une note globale, plus élevée, pour chaque catégorie de qualifications, soit les connaissances,

les capacités et les qualités personnelles. La note globale demandée avait été fixée à 60 p. 100.

[15] M^{me} Tate a affirmé que le plaignant avait obtenu une note inférieure à 50 p. 100 en ce qui a trait à la capacité de gérer des priorités concurrentes tout en prenant des mesures appropriées. Comme il ne possédait pas l'une des qualifications essentielles, le plaignant ne pouvait pas être considéré comme qualifié pour le poste. Par conséquent, l'exigence selon laquelle il devait également obtenir la note globale de 60 p. 100 ne s'appliquait pas.

[16] Une série de messages électroniques datés du 18 au 21 juin 2006 ont été déposés en preuve. Les premiers messages ont été échangés par le plaignant et M^{me} Tate. Ils portent sur le rejet initial de la candidature du plaignant sur la base des critères de présélection ainsi que sur les dispositions relatives à la discussion informelle. Les autres messages ont été échangés entre M^{mes} Tate, Halket et White. Ils concernent la disponibilité du plaignant aux fins de la discussion informelle et les dates prévues pour l'examen écrit. Le plaignant ne figurait pas parmi les destinataires de ces derniers messages.

[17] Le plaignant a fait référence au message de M^{me} White destiné à M^{mes} Halket et Tate, dans lequel M^{me} White suggère ce qui suit : « compte tenu de la situation, vous pourriez envisager d'en discuter avec Bert ou Laurent » [Traduction]. Le plaignant a expliqué qu'il déplorait le fait de ne pas avoir reçu ce message. Aussi, le fait que Bert est un employé des Ressources humaines (RH) à l'ASPC et que Laurent travaille à contrat aux RH à l'ASPC, dans le domaine des relations de travail, vient ajouter aux préoccupations du plaignant.

[18] En contre-interrogatoire, le plaignant a indiqué que, étant donné qu'il avait déposé un grief en matière de relations de travail qui était toujours en suspens, il avait des réserves quant au fait que des membres du personnel des RH qui traitent des griefs participent au processus de dotation. Il a toutefois convenu qu'il était raisonnable que les RH prennent part à la dotation et qu'il était donc tout naturel que M^{me} Tate ait demandé l'avis de membres du personnel des RH. Le plaignant a affirmé que c'était la

participation de M^{me} White qui l'inquiétait, étant donné que celle-ci ne faisait pas partie du comité d'évaluation. Il croit qu'elle peut avoir influencé le comité d'évaluation en sa défaveur.

[19] Le plaignant a reconnu qu'il ne savait pas si la suggestion de M^{me} White de communiquer avec le personnel des RH avait bel et bien donné lieu à des mesures en ce sens. Il a également reconnu qu'il avait pu réintégrer le processus de dotation et qu'il avait fait l'objet d'une évaluation. Il a confirmé qu'il avait donné le nom de M^{me} White comme répondante pour ce processus de nomination. Enfin, il a également reconnu que, en septembre 2006, il avait demandé à M^{me} White si elle accepterait de fournir des références à son égard en vue de sa recherche d'emploi.

[20] Durant le contre-interrogatoire, M^{me} Halket a affirmé que M^{me} Tate lui avait envoyé un message par courriel au sujet de dates possibles pour la tenue d'une discussion informelle avec le plaignant. Elle avait alors répondu qu'elle n'était pas certaine de la disponibilité du plaignant aux dates qui avaient déjà été fixées pour le test. Elle a expliqué qu'elle hésitait quant à la marche à suivre et qu'elle ne savait pas comment procéder pour assurer un traitement juste à tous si une personne n'était pas disponible aux dates fixées pour le test. Le message de M^{me} Tate avait été également envoyé à M^{me} White et, comme M^{me} Halket a répondu à tous les destinataires, M^{me} White a également reçu sa réponse.

[21] M^{me} Halket a expliqué qu'il était courant que l'on consulte M^{me} White concernant des questions de dotation, étant donné que cette dernière avait mené plusieurs processus de nomination et que le personnel des RH n'était pas toujours disponible. Elle a ajouté que, à la suite de la suggestion de M^{me} White, M^{me} Tate et elle-même avaient discuté d'autres dates possibles pour donner satisfaction au plaignant. M^{me} Halket a indiqué que M^{me} White n'avait pas influencé les décisions qu'elle avait prises à titre de membre du comité d'évaluation.

[22] M^{me} White a affirmé que, lorsqu'elle avait lu le message de M^{me} Halket, elle avait compris que cette dernière avait des inquiétudes au sujet de la disponibilité du plaignant, ainsi que de l'incidence possible sur le processus de nomination d'un

éventuel conflit d'horaire. Elle a expliqué que, dans une situation comme celle-là, le conseiller en RH du ministère ou le consultant en RH pouvaient fournir des conseils. C'est pourquoi elle a écrit le message susmentionné. M^{me} White a affirmé que les membres du comité d'évaluation n'avaient pas communiqué avec elle à la suite de son message et qu'elle n'avait pas participé au processus de nomination de quelque autre façon que ce soit.

[23] M^{me} Tate a affirmé avoir envoyé à M^{me} White le courriel portant sur les dates possibles pour la discussion informelle avec le plaignant pour plusieurs raisons : la discussion informelle était une pratique récente, M^{me} White avait participé à un certain nombre d'activités de RH et avait suivi beaucoup de formation à ce sujet, M^{me} White travaillait sur le même étage et était généralement disponible et M^{me} Tate demandait souvent des conseils à cette dernière concernant des questions de RH. M^{me} Tate a indiqué qu'elle avait compris que le message de M^{me} White suggérait de s'adresser aux RH. Elle a affirmé ne pas avoir communiqué avec les RH parce que les problèmes d'horaire avaient été réglés lorsque le plaignant a fourni des renseignements écrits supplémentaires concernant ses qualifications, lesquels ont été acceptés. Il n'était donc plus nécessaire d'organiser une réunion pour la discussion informelle. M^{me} Tate a confirmé que M^{me} White ne faisait pas partie du comité d'évaluation et qu'elle n'avait pas tenté de l'influencer au sujet du plaignant ni de tout autre candidat.

[24] M^{me} Tate a témoigné à propos de l'élaboration et de l'application des outils d'évaluation. Elle a également expliqué que, pour les entrevues, le comité d'évaluation avait procédé à la notation des candidats en groupe et qu'il avait atteint un consensus en ce qui a trait aux notes accordées.

ARGUMENTATION DES PARTIES

[25] Le plaignant affirme que le processus de nomination manquait d'équité et de transparence. Il soutient que l'on a utilisé le processus pour l'empêcher d'être réembauché dans la fonction publique à la suite de la cessation de son emploi à durée déterminée, ce qui constitue un abus de pouvoir.

[26] L'intimé soutient qu'il n'existe aucune preuve d'abus de pouvoir en ce qui a trait à l'élaboration du barème de correction ou à la série de messages électroniques, contrairement à ce qu'affirme le plaignant. L'intimé fait valoir que les éléments de preuve montrent que, même si les commentaires de M^{me} White concernant les préoccupations relatives au conflit d'horaire étaient appréciés, cette dernière n'a exercé aucune influence sur le comité d'évaluation. L'intimé a fourni des observations écrites sur l'abus de pouvoir.

[27] La Commission de la fonction publique n'a pas comparu à l'audience, mais elle a présenté par écrit des observations sur l'abus de pouvoir.

ANALYSE

Question I : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a élaboré le barème de correction s'appliquant au processus de nomination susmentionné?

[28] Dans plusieurs décisions, le Tribunal a établi que les plaignants doivent prouver l'abus de pouvoir selon la prépondérance des probabilités. Il faut donc disposer d'éléments de preuve convaincants pour conclure à un abus de pouvoir. Voir les décisions *Tibbs c. le Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2006] TDFP 0008, et *Liang c. le Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, [2007] TDFP 0033.

[29] Les éléments de preuve déposés indiquent que les candidats devaient obtenir la note minimale de 50 p. 100 pour chaque qualification essentielle. De plus, ils devaient obtenir une note globale de 60 p. 100 pour chaque catégorie de qualification, notamment les connaissances, les capacités et les qualités personnelles.

[30] Dans ses allégations écrites, le plaignant soutient que l'exigence supplémentaire de la note globale n'a aucun lien avec le mérite et qu'elle est donc futile. Le plaignant n'a cependant fourni aucun élément de preuve, pas plus qu'il n'a présenté d'argumentation à cet égard.

[31] Les seuls éléments de preuve portant sur cette question ont été fournis par l'intimé. Le Tribunal accepte le témoignage non contesté de M^{me} Tate, selon lequel elle

a utilisé cette méthode de notation parce qu'elle recherchait des candidats qui dépassaient l'exigence minimale pour chaque qualification essentielle.

[32] Dans la décision *Visca c. le Sous-ministre de la Justice et al.*, [2007] TDFP 0024, le Tribunal a conclu que le paragraphe 30(2) de la *LEFP* conférait aux gestionnaires un vaste pouvoir discrétionnaire afin d'établir les qualifications nécessaires pour le poste et pour choisir la personne qui non seulement possédait les qualifications essentielles mais qui représentait la bonne personne pour le poste.

[33] Le Tribunal a également expliqué dans la décision *Visca* que l'article 36 de la *LEFP* confère aux personnes détenant des pouvoirs de dotation un vaste pouvoir discrétionnaire dans le choix et l'utilisation de méthodes d'évaluation permettant de déterminer si la personne possède les qualifications établies. De plus, la pondération des critères de mérite et l'utilisation de points de d/marcation sont des exemples de méthodes qui font partie intégrante du vaste pouvoir discrétionnaire accordé aux gestionnaires.

[34] De la même façon, l'établissement d'une note de passage globale pour chaque catégorie de qualifications relève du vaste pouvoir discrétionnaire d'un comité d'évaluation. Comme l'a établi le Tribunal dans la décision *Jolin c. l'Administrateur général de Service Canada et al.*, [2007] TDFP 0011, il ne s'agit pas d'un pouvoir absolu. Toutefois, pour que le Tribunal conclue à l'abus de pouvoir dans le choix des méthodes d'évaluation, le plaignant doit prouver que la méthode d'évaluation n'a aucun lien avec les qualifications ou ne permet pas de les évaluer, que la méthode est déraisonnable ou discriminatoire ou que le résultat est inéquitable.

[35] En espèce, le plaignant n'a pas réussi à établir en quoi cette méthode de notation constitue un abus de pouvoir. Il n'existe aucun élément de preuve attestant que le résultat est injuste ou que la méthode d'évaluation est déraisonnable ou discriminatoire.

[36] Le Tribunal est convaincu qu'il relevait clairement du pouvoir discrétionnaire du comité d'évaluation de fixer une note de passage de 50 p. 100 pour chaque qualification essentielle et une note de passage globale de 60 p. 100 pour chaque catégorie de qualifications. Il n'existe aucune preuve voulant que l'intimé ait abusé de son pouvoir lorsqu'il a établi le barème de correction utilisé pour le processus de nomination.

Question II : Le comité d'évaluation a-t-il subi une influence inopportune en raison d'une ingérence extérieure et, dans l'affirmative, s'agit-il d'un abus de pouvoir?

[37] À la lumière des éléments de preuve dont il dispose, le Tribunal tient les faits suivants pour avérés : M^{me} White était la superviseure du plaignant lorsque celui-ci occupait un emploi à durée déterminée au sein de l'ASPC; M^{me} White ne faisait pas partie du comité d'évaluation; M^{mes} Tate et Halket ont envoyé une copie conforme à M^{me} White de leurs courriels concernant les préoccupations relatives à l'organisation d'une discussion informelle avec le plaignant et la répercussion possible de cette situation sur la tenue des tests écrits, dont la date était déjà fixée; M^{me} White leur a recommandé de communiquer avec les RH à cet égard.

[38] Le plaignant soutient qu'il était inopportun de communiquer les courriels à M^{me} White en copie conforme, étant donné qu'elle ne participait pas au processus de nomination. Il est d'avis que sa suggestion de communiquer avec les RH était une tentative d'influencer le comité d'évaluation de manière défavorable à son endroit.

[39] M^{mes} Tate et Halket ont toutes deux expliqué pourquoi elles avaient demandé des conseils à M^{me} White. Le Tribunal accepte leur raisonnement de même que leur témoignage selon lequel M^{me} White ne les a pas influencées au sujet des candidats participant au processus de nomination ni n'a même tenté de le faire.

[40] Le plaignant n'a pas fourni d'éléments de preuve clairs et convaincants à l'appui de son allégation selon laquelle le comité d'évaluation a subi une influence inopportune.

DÉCISION

[41] Pour toutes ces raisons, les allégations d'abus de pouvoir ne peuvent pas être considérées comme fondées à la lumière des motifs avancés par le plaignant. Les plaintes sont donc rejetées.

Merri Beattie
Membre

PARTIES AUX DOSSIERS

Dossiers du Tribunal :	2007-0040 et 2007-0054
Intitulé de la cause :	<i>Godwin Jogarajah et l'Administrateur en chef de la santé publique de l'Agence de la santé publique du Canada et al.</i>
Audience :	Les 11 et 12 décembre 2007 Toronto (Ontario)
Date des motifs :	Le 17 juin 2008
COMPARUTIONS	
Elizabeth Gillelan	Pour le plaignant
M ^e Karen Clifford	Pour l'intimé
M ^e John Unrau	Pour la Commission de la fonction publique