



Public Service  
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation  
de la fonction publique

**Dossier** : 2007-0604

**Lieu de l'audience** : Toronto (Ontario)

**Date de la décision** : Le 25 mars 2009

## **ARUNACHALA NARAYANAN**

Plaignant

ET

## **LE SOUS-MINISTRE DE CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA**

Intimé

ET

## **AUTRES PARTIES**

<b>Affaire</b>	Plainte d'abus de pouvoir en vertu 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>	Helen Barkley, membre
<b>Langue de la décision</b>	Anglais
<b>Répertoriée</b>	<i>Narayanan c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.</i>
<b>Référence neutre</b>	2009 TDFP 0010

## **Motifs de décision**

### **Introduction**

**1** Arunachala Narayanan a participé à un processus de nomination interne annoncé (07-IMC-IA-ONT-RHQ-08) destiné à pourvoir un poste de superviseur (PM-04) à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), dans la région de l'Ontario. M. Narayanan affirme que l'intimé, le sous-ministre de CIC, a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite.

**2** Le plaignant soutient que l'intimé a abusé de son pouvoir de plusieurs façons, à savoir en n'utilisant pas un examen standardisé afin d'évaluer la capacité de communiquer par écrit, en omettant de s'assurer que le comité d'évaluation était compétent et, en harcelant le plaignant. Ce dernier a également des préoccupations en ce qui concerne la discussion informelle.

**3** De l'avis de l'intimé, d'une part, la direction dispose du pouvoir discrétionnaire voulu pour choisir ses méthodes d'évaluation; d'autre part, le comité d'évaluation possédait les compétences nécessaires pour évaluer les candidats. Enfin, il soutient qu'il n'y a pas eu de harcèlement.

### **Contexte**

**4** En avril 2007, l'intimé a annoncé un processus interne de nomination relatif à des postes de superviseur dans divers endroits, en Ontario. Un examen écrit a été administré au début de juin 2007, lequel permettait d'évaluer quatre qualifications en matière de connaissances ainsi que la capacité de communiquer efficacement par écrit. Le plaignant a obtenu la note de passage pour ce qui est des qualifications se rapportant aux connaissances, mais il ne s'est pas qualifié sur le plan de la capacité de communiquer par écrit.

**5** La capacité de communiquer par écrit était évaluée à partir d'un texte d'opinion de 200 à 250 mots que devaient rédiger les candidats. Les réponses ont été notées en fonction de la clarté du message, de la concision, de la logique, de l'exhaustivité, du vocabulaire et de l'usage, de la grammaire et de l'orthographe. Chacun des critères

était noté suivant une échelle de cinq points. Les notes allaient de un, pour un résultat faible ou insuffisant, jusqu'à cinq, pour un résultat excellent ou exceptionnel. La note de passage était de 24 points sur 35, et le plaignant a obtenu 13 points sur 35.

**6** Le 21 novembre 2007, le plaignant a présenté sa plainte au 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, articles 12 et 13 (la *LEFP*).

### **Question en litige**

**7** Le Tribunal doit déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir dans le choix et l'application de la méthode d'évaluation.

### **Résumé des éléments de preuve pertinents**

**8** Le plaignant a expliqué qu'il a commencé à travailler à CIC le 15 décembre 2003. Il a d'abord occupé un emploi occasionnel puis, en 2004, il a obtenu un poste à durée déterminée. Le 31 août 2005, il est devenu employé de CIC pour une durée indéterminée. Au moment où le processus de nomination en question a été annoncé, il travaillait au sein de l'unité de la Citoyenneté de l'avenue St. Clair.

**9** Il a présenté sa candidature au poste de superviseur et a été invité à passer un examen écrit le 7 juin 2007. Le 29 juin 2007, il a reçu le courriel suivant de la part de Jamie Cartujano, conseillère en ressources humaines :

Nous vous informons que vous avez subi avec succès l'examen portant sur la connaissance du ministère pour le processus susmentionné. Votre candidature est donc retenue pour une évaluation plus approfondie.

Nous communiquerons avec vous prochainement afin de vous préciser les détails de la prochaine étape de l'évaluation.

[Traduction]

**10** Le 17 juillet 2007, soit près de trois semaines plus tard, le plaignant a reçu un autre courriel, dont le passage pertinent est libellé comme suit :

Nous vous informons que vous avez échoué à l'examen sur les connaissances lié au processus susmentionné. Il nous est donc impossible de retenir votre candidature pour la prochaine étape.

Vous avez échoué à la partie de l'examen portant sur la capacité de communiquer par écrit.

Pour cette partie de l'examen, la note de passage était de 24/35, et vous avez obtenu 13/35.

[...]

[Traduction]

**11** Le plaignant a expliqué avoir été atterré par cette nouvelle. Après avoir été informé que sa candidature ferait l'objet d'une évaluation plus approfondie, il était avisé, le 17 juillet 2007, qu'il n'avait pas réussi à l'examen portant sur les connaissances.

**12** Le plaignant a présenté le procès-verbal d'une réunion du personnel qui a eu lieu le 12 juillet 2007. Ce dernier contient la note suivante « PM-04 – Connaissances évaluées – prochaine étape : simulation » [traduction]. Or, à un certain moment entre le 12 juillet et le 17 juillet 2007, l'intimé a décidé d'éliminer la candidature du plaignant.

**13** Le plaignant a expliqué que l'intimé a commis plusieurs erreurs concernant le lieu de travail des postes à pourvoir. Dans l'annonce, l'endroit indiqué était « Ontario – Divers endroits dans la RGT et en Ontario, à l'exception de CIC à Ottawa » [traduction], alors que le courriel du 29 juin 2007 mentionnait « Ontario/Ottawa » [traduction]. De plus, le courriel envoyé au plaignant le 17 juillet 2007 indiquait « RGT/GRO » [traduction]. « RGT » désignait la « région du Grand Toronto », et « GRO » désignait la « Grande région de l'Ontario ». Bref, l'intimé a d'abord indiqué que le territoire s'étendait à tout l'Ontario à l'exclusion d'Ottawa. Il a ensuite précisé que le lieu de travail serait Ottawa puis, finalement, partout dans la RGT et dans la région de l'Ontario. De l'avis du plaignant, ces erreurs témoignent d'un manque de professionnalisme.

**14** Le plaignant a fait observer qu'il a souligné ces erreurs concernant le lieu de travail, le 19 juillet 2007. On l'avait alors informé qu'il s'était produit une erreur administrative et que les candidats recevraient un avis de correction relatif à l'endroit. Le 23 juillet 2007, le plaignant a reçu une autre lettre concernant l'élimination de sa candidature du processus. Cette fois-ci, il était avisé qu'il n'avait pas réussi à « l'examen écrit ». Or, la zone de sélection n'avait toujours pas été corrigée : une fois de plus, l'endroit indiqué était RGT/GRO.

**15** Le plaignant a présenté en preuve les extraits suivants des *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la Commission de la fonction publique (CFP) et du *Guide de mise en œuvre des Lignes directrices en matière d'évaluation* :

Exigences des lignes directrices

En plus d'être responsables du respect de l'énoncé des lignes directrices, les administrateurs généraux et les administratrices générales doivent :

- fournir des renseignements en temps opportun aux personnes à évaluer au sujet des méthodes d'évaluation qui seront utilisées, [...]

Guide de mise en œuvre des lignes directrices en matière d'évaluation

Il est important que les personnes visées soient informées, en temps opportun des méthodes qui seront utilisées lors de l'évaluation. Cette mesure améliorera la transparence et permettra à la personne de se préparer en vue de l'évaluation. Le fait d'inviter une personne à subir un test et de lui fournir le plus de renseignements possible, dans la mesure de ce qui est raisonnable, sur l'administration de ce test permettrait de répondre à cette exigence. Une autre façon de faire consisterait à inclure de l'information concernant la ou les méthodes d'évaluation, directement dans l'Énoncé des critères de mérite, si cette information est connue à ce moment. La notion de « temps opportun » varie selon les circonstances, mais on devrait fournir aux personnes visées une période de temps raisonnable pour leur permettre de se préparer en vue de l'évaluation.

**16** Le plaignant a expliqué qu'on ne lui avait donné aucun renseignement concernant la méthode qui servirait à évaluer la capacité de communiquer par écrit. Tous les examens exigeaient une préparation. Dans le présent cas, les candidats avaient simplement été informés qu'ils devraient se soumettre à un examen écrit. Si l'intimé s'était servi d'un examen standardisé, lequel est couramment utilisé dans les processus relatifs à des postes des niveaux PM-02 à PM-05, les candidats auraient pu suivre un lien vers un site Web qui les aurait renseignés sur la manière de se préparer à l'examen. Pour appuyer ses dires, le plaignant a fait référence à deux examens de la CFP, soit l'Examen de communication écrite (en anglais, le WCT-345) et l'Examen de compétence en communication écrite (en anglais, le WCT-351).

**17** Le plaignant a indiqué qu'il avait eu une discussion informelle avec Giovanna Gatti, présidente du comité d'évaluation, le 27 juillet 2007. Cette dernière lui a montré les consignes se rapportant à l'examen de communication écrite ainsi que sa réponse à la question servant à évaluer la capacité de communiquer par écrit. Le

plaignant a vu certaines notes, qui indiquaient que l'introduction et la conclusion de sa réponse étaient bonnes. M<sup>me</sup> Gatti lui a mentionné qu'il avait, entre autres fautes, utilisé « ex. » au lieu de « exemple » [Traduction]. Elle lui a également fait observer que son texte contenait certaines expressions maladroites. Lorsqu'il l'a interrogée à propos de l'outil d'évaluation, M<sup>me</sup> Gatti ne lui a pas remis celui-ci, mais lui a précisé qu'elle devait consulter les Ressources humaines. Elle ne lui a fourni aucune explication valable concernant les raisons pour lesquelles il avait perdu des points. De plus, le plaignant s'attendait à voir l'outil d'évaluation au cours de cette discussion informelle.

**18** Le plaignant soutient que, durant la discussion informelle, M<sup>me</sup> Gatti ne lui a montré que la première page de l'examen de communication écrite (la page 9) ainsi que les deux pages qu'il avait rédigées à la main. La page 9 contenait les consignes relatives à l'examen de communication écrite ainsi que les notes manuscrites de M<sup>me</sup> Gatti concernant les quatre premiers facteurs : la clarté (bonnes introduction et conclusion; phrases sans ponctuation qui nuisent à la clarté); la concision (ponctuation qui sème souvent la confusion); la logique; et l'exhaustivité (opinion exprimée et bien étayée) [Traduction]. De l'avis du plaignant, les deux dernières lignes de cette page ont été ajoutées plus tard, et indiquaient ce qui suit : V et U (usage maladroit et inapproprié); grammaire (phrases sans ponctuation) [traduction]. M<sup>me</sup> Gatti a dirigé le plaignant vers M<sup>me</sup> Cartujano, conseillère en ressources humaines, afin qu'elle lui explique la manière de présenter une plainte au Tribunal.

**19** Le plaignant a aussi fait observer qu'il avait demandé à M<sup>me</sup> Cartujano à quand remontait la dernière fois où les résultats de différentes portions d'un même examen avaient été communiqués séparément, et s'il existait une directive relativement à cette procédure. Celle-ci n'a pas répondu à ses questions, mais l'a plutôt dirigé vers sa superviseure, Kathleen Hope. Selon lui, M<sup>me</sup> Cartujano a agi ainsi dans le but de l'intimider. Il a été déçu parce que M<sup>me</sup> Hope n'a pas, non plus, répondu à ses questions.

**20** Le plaignant a produit en preuve un courriel que lui a envoyé M<sup>me</sup> Hope le 2 août 2007, dont le passage pertinent indiquait ce qui suit :

En résumé, vous avez droit à une discussion informelle – que vous avez eue avec Giovanna Gatti. La première et la deuxième notifications seront affichées sur Publiservice; après l’affichage de la deuxième notification, vous aurez le droit de présenter une plainte au Tribunal en ce qui a trait au processus de dotation. Je constate que vous êtes déçu, mais je ne suis pas en mesure de vous fournir quelque renseignement ou documentation supplémentaire que ce soit.

[Traduction]

**21** Lorsqu’il a enfin vu le guide de cotation, en février 2008, le plaignant a remarqué qu’une erreur avait été commise dans l’addition des points qui lui avaient été attribués pour chacun des critères. En effet, le total réel s’élevait à 12 points, alors qu’on lui avait accordé 13 points.

**22** M<sup>me</sup> Gatti a témoigné en faveur de l’intimé. Elle a déclaré qu’elle occupait actuellement le poste d’agente de communications principale à la Commission de l’immigration et du statut de réfugié du Canada. Durant l’été 2007, elle était gestionnaire de l’immigration à CIC. Elle a occupé ce poste de janvier 2005 jusqu’à août 2008. Comme elle était gestionnaire de l’immigration, deux superviseurs relevaient d’elle, et elle était donc bien au fait des fonctions qu’ils exerçaient. Elle a indiqué posséder une vaste expérience tant dans le domaine des communications qu’en matière d’immigration. Elle a suivi deux cours portant sur la *LEFP* et a mené plusieurs autres processus de nomination.

**23** M<sup>me</sup> Gatti a indiqué que le comité d’évaluation était composé de Karen Ceschia, gestionnaire, de Dan Allen, ancien directeur, GRO, et de Lisa James, directrice, GRO. C’est M<sup>me</sup> Gatti qui présidait le comité d’évaluation.

**24** M<sup>me</sup> Gatti a expliqué que la zone de sélection liée au processus était la GRT et l’Ontario, à l’exclusion d’Ottawa. Le courriel envoyé aux candidats le 29 juin 2007 contenait une erreur concernant ladite zone, mais elle ne savait pas comment cette erreur s’était produite.

**25** M<sup>me</sup> Gatti a indiqué que M<sup>me</sup> Ceschia, M. Allen et elle-même avaient préparé l’énoncé des critères de mérite et des conditions d’emplois (ECM). Une fois élaboré, celui-ci avait été communiqué aux autres directeurs qui devaient embaucher des superviseurs dans le cadre de ce processus de nomination. La capacité de

communiquer par écrit était une qualification essentielle, les superviseurs étant appelés à communiquer quotidiennement avec des gens. Ils doivent, entre autres, donner des directives aux employés, correspondre avec des clients, fournir des commentaires écrits par rapport aux procédures et, éventuellement, rédiger une analyse concernant un projet particulier.

**26** M<sup>me</sup> Gatti a également expliqué que l'outil sur lequel le comité a arrêté son choix pour l'évaluation de la capacité de communiquer par écrit avait été suggéré par l'un des membres du comité. Il s'agissait d'un texte d'opinion, et cet outil avait déjà été utilisé pour un processus d'évaluation associé au poste de superviseur. La question étant d'ordre général, les candidats n'avaient pas besoin de connaissances particulières pour y répondre, et aucune préparation n'était nécessaire. Le comité estimait que les candidats seraient en mesure, en 200 à 250 mots, de livrer suffisamment de contenu pour permettre l'évaluation de tous les critères.

**27** Lorsqu'on lui a demandé pourquoi le comité n'avait pas utilisé un examen standardisé, M<sup>me</sup> Gatti a répondu que l'un des examens standardisés faisait l'objet d'une commande en suspens, que l'autre examen était un test à choix multiples et que le comité souhaitait se servir de l'examen de communication écrite au début du processus de nomination en tant qu'outil de présélection.

**28** D'une durée de trois heures, l'examen écrit permettait l'évaluation de quatre qualifications relatives aux connaissances, de même que de la capacité de communiquer par écrit. M<sup>me</sup> Gatti a fait référence à la convocation à l'examen qui a été envoyée aux candidats le 29 mai 2007 et qui faisait clairement état des cinq qualifications que l'examen écrit servirait à évaluer.

**29** M<sup>me</sup> Gatti était présente à l'examen écrit, le 7 juin 2007. Elle a informé les candidats que le comité noterait d'abord la portion de l'examen se rapportant aux connaissances et qu'il évaluerait ultérieurement la capacité de communiquer par écrit pour ceux qui auraient obtenu la note de passage dans la portion portant sur les connaissances. Le comité estimait que, compte tenu de l'horaire de ses membres, cette façon de faire serait plus facile à gérer. Le comité a donc noté la partie de l'examen

portant sur les connaissances, informé les candidats de leur réussite ou de leur échec et procédé ensuite aux discussions informelles avec les personnes dont la candidature avait été éliminée et qui souhaitaient en parler.

**30** M<sup>me</sup> Gatti a indiqué que le 29 juin 2007, les candidats, y compris le plaignant, avaient été informés par courriel qu'ils avaient réussi à la partie de l'examen portant sur la connaissance du ministère. L'énoncé indiquant que leur candidature avait été retenue pour une évaluation approfondie signifiait que le comité procéderait à l'évaluation de la capacité de communiquer par écrit.

**31** Elle a déclaré que le comité avait procédé à environ trente discussions informelles au cours des deux premières semaines de juillet. Pendant ces entretiens, quatre personnes avaient relevé des réponses pour lesquelles le comité ne leur avait pas attribué de points et avaient été en mesure de démontrer que la réponse qu'ils avaient donnée était exacte. Le comité a donc décidé de leur accorder des points supplémentaires. Conséquemment, deux de ces candidats ont obtenu la note de passage pour la portion relative aux connaissances. Le comité a ensuite procédé à la correction de la capacité de communiquer par écrit pour l'ensemble des candidats.

**32** M<sup>mes</sup> Gatti et Ceschia ont évalué la capacité de communiquer par écrit. Séparément, elles ont lu les examens et noté cette capacité. Elles se sont ensuite rencontrées et en sont venues à un consensus sur la note de chacun des candidats. Elles ont rempli un document d'une page intitulé « Facteurs, critères et guide de cotation de l'évaluation » [traduction] (le guide de cotation) pour chacun des candidats. La capacité de M. Narayanan a fait l'objet d'une évaluation et, en se fondant sur le guide de cotation du comité relativement aux sept critères, soit la clarté, la concision, la logique, le vocabulaire et l'usage, l'exhaustivité, la grammaire et l'orthographe, M<sup>mes</sup> Gatti et Ceschia se sont entendues pour lui attribuer une note de 13 points sur 35.

**33** M<sup>me</sup> Gatti a admis que le courriel du 17 juillet 2007 envoyé au plaignant contenait une erreur. Ce message indiquait qu'il n'avait pas réussi à l'examen portant sur les connaissances, pour ensuite préciser que la partie à laquelle il avait échoué portait sur la capacité de communiquer par écrit. Lorsque le comité a constaté que cette lettre

n'était pas exacte, il a envoyé une autre lettre à M. Narayanan, le 23 juillet 2007, afin de l'informer qu'il n'avait pas réussi à l'examen écrit et de lui offrir la possibilité de discuter de l'élimination de sa candidature au cours d'une discussion informelle. Cette clarification a été envoyée par courriel aux autres candidats le 19 juillet 2007, mais seulement le 23 juillet 2007 au plaignant. M<sup>me</sup> Gatti n'a pas pu expliquer ce délai, car les lettres avaient été préparées par les Ressources humaines. M<sup>me</sup> Gatti a précisé qu'elle n'avait nulle intention de traiter le plaignant différemment des autres.

**34** M<sup>me</sup> Gatti a précisé qu'elle n'avait jamais eu à traiter avec le plaignant avant le processus de nomination, si ce n'est pour le saluer le matin, et qu'elle ne l'avait jamais supervisé.

**35** Le plaignant et M<sup>me</sup> Gatti se sont rencontrés pour une discussion informelle le 27 juillet 2007 afin que celui-ci ait le loisir de discuter de ses résultats. M<sup>me</sup> Gatti soutient que le plaignant ne voulait pas aborder la partie de l'examen portant sur les connaissances, puisqu'il s'en était assez bien tiré. Ils ont discuté des facteurs qui avaient servi à évaluer la capacité de communiquer par écrit. Elle lui a montré le guide de cotation, puis ils l'ont parcouru ensemble. Le plaignant s'est indigné et lui a demandé comment procéder pour présenter une plainte. En outre, il a fait observer que l'environnement dans lequel s'était déroulé l'examen était inacceptable, les candidats ne disposant pour écrire que d'une petite surface plate fixé au bras de leur siège. Il a poursuivi en déclarant que cette surface était insuffisante par rapport au texte qu'ils devaient rédiger. M. Narayanan a haussé le ton et a repoussé les documents. M<sup>me</sup> Gatti a informé celui-ci qu'elle communiquerait avec les Ressources humaines pour se renseigner sur les procédures relatives aux plaintes, puis la discussion informelle a pris fin. Plus tard dans la journée, elle a informé le plaignant par courriel que M<sup>me</sup> Cartujano serait heureuse de répondre à ses questions concernant la présentation d'une plainte.

**36** M<sup>me</sup> Gatti a pris des notes au sujet de cette discussion peu de temps après, et ces notes ont été produites en preuve. Elle avait pris des notes parce que le plaignant lui avait indiqué à ce moment-là qu'il désirait présenter une plainte officielle au sujet du processus. M<sup>me</sup> Gatti a précisé qu'elle voulait disposer d'un compte rendu de ce qui s'était passé.

**37** M<sup>me</sup> Gatti a fait observer que le comité d'évaluation s'était conformé aux *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP. Les candidats avaient été avisés des méthodes d'évaluation qui seraient utilisées. En outre, l'annonce relative au processus précisait que « les candidats pourraient être appelés à passer un examen écrit » [Traduction]. Enfin, le 29 mai 2007, les candidats ont été informés de la tenue d'un examen écrit le 7 juin 2007 ainsi que des qualifications qui seraient évaluées lors de cet examen.

## **Argumentation des parties**

### **A) Argumentation du plaignant**

**38** Le plaignant soutient que les exigences des *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP n'ont pas été respectées. Les *Lignes directrices* exigent que l'on informe adéquatement les candidats des méthodes d'évaluation qui seront utilisées. Or, ni l'annonce, ni l'ECM, ni l'invitation à l'examen ne contenaient d'information en ce qui a trait aux facteurs ou aux critères qui serviraient à évaluer la capacité de communiquer par écrit.

**39** Le plaignant maintient que la page 9 qui lui a été remise lors de la communication de renseignements ne correspondait pas au document qu'il a vu durant la discussion informelle et que les commentaires négatifs de M<sup>me</sup> Gatti ont été ajoutés plus tard.

**40** Le plaignant soutient que le fait que M<sup>me</sup> Gatti n'ait écrit que le mot « logique » [traduction] à la page 9, et rien d'autre, signifiait que son texte devait être logique. Néanmoins, le guide de cotation indique qu'on ne lui a accordé que la note un (1) (faible-insuffisant). C'est donc la preuve que l'outil d'évaluation a été modifié. De même, à la page 9, M<sup>me</sup> Gatti avait écrit : « Exhaustivité – opinion exprimée et bien étayée » [traduction]. Or, le guide de cotation indique qu'il n'a obtenu qu'un trois (3) (bon-minimum requis). M<sup>me</sup> Gatti avait ajouté certains commentaires, à savoir « pensées incomplètes; opinion exprimée, mais pas toujours expliquée à fond » [traduction]. Selon le plaignant, ces notes démontrent que M<sup>me</sup> Gatti n'avait pas la

compétence nécessaire pour évaluer des candidats. Le guide de cotation n'ayant pas été montré au plaignant avant le 14 février 2008, c'est à l'intimé qu'il revient de prouver que ces documents sont authentiques.

**41** Le plaignant fait valoir que M<sup>me</sup> Gatti a indiqué qu'elle n'avait pas commis d'erreur en notant la réponse relative à la capacité de communiquer par écrit du plaignant. Toutefois, même si trois membres du comité avaient examiné et noté la partie de l'examen portant sur les connaissances, M<sup>me</sup> Gatti a admis qu'ils avaient fait des erreurs dans les notes attribuées à quatre candidats. Puisque deux membres seulement du comité avaient noté la communication écrite, M<sup>me</sup> Gatti aurait facilement pu faire une erreur dans la cotation de la capacité de communiquer par écrit du plaignant. En fait, bien que le plaignant ait reçu 13 points, le guide de cotation indique clairement que la note qui aurait dû lui être attribuée était de 12 points.

**42** Le plaignant affirme avoir été victime de discrimination de la part de l'intimé, ce qui aurait entraîné l'élimination de sa candidature. Le recours à un examen non standardisé avait pour but de permettre au comité d'éliminer la candidature de toutes les personnes qu'il souhaitait. Parmi les personnes dont la candidature avait été éliminée, certaines étaient allées voir M<sup>me</sup> Gatti et avaient obtenu des notes supplémentaires. Le plaignant est le seul qui n'a pas eu la possibilité d'obtenir des notes additionnelles, ce qui, à son avis, constitue une forme de harcèlement. À son sens, toute forme de harcèlement équivaut à de la discrimination.

**43** À l'appui de ses allégations, le plaignant se reporte à la dernière phrase d'un courriel qu'il a reçu de M<sup>me</sup> Hope le 2 août 2007 : « Je constate que vous êtes déçu, mais je ne suis pas en mesure de vous fournir quelque renseignement ou documentation supplémentaire que ce soit » [traduction]. De l'avis du plaignant, cette phrase démontre que l'intimé savait que M. Narayanan faisait l'objet de harcèlement dans ce processus de nomination.

## **B) Argumentation de l'intimé**

**44** L'intimé soutient qu'il ne s'est pas produit d'irrégularités dans l'évaluation de la capacité de communiquer par écrit. Le comité d'évaluation a décidé de se servir d'un

texte d'opinion pour évaluer cette qualification essentielle. Dans ce texte, les candidats devaient exprimer leur opinion concernant l'interdiction de fumer dans les établissements commerciaux de l'Ontario. Aucune préparation n'était nécessaire. Les candidats devaient répondre à la question sous la forme d'une dissertation. Les critères d'évaluation étaient énumérés dans les consignes de l'examen de communication écrite.

**45** Le comité a évalué la capacité de communiquer par écrit de M. Narayanan et lui a accordé 13 points sur 25. Cette note est mentionnée dans le courriel du 17 juillet 2007. La note qu'il a obtenue pour cette partie de l'examen n'a pas changé. Les remarques inscrites par M<sup>me</sup> Gatti à la page 9 correspondaient à son évaluation et non à la note finale établie par consensus. Comme elle l'a précisé, M<sup>me</sup> Ceschia et elle se sont rencontrées et en sont venues à un consensus concernant chacun des candidats. Elle a rempli le guide de cotation relatif à l'évaluation de la capacité de communiquer par écrit du plaignant et a inscrit des remarques justifiant la note accordée pour chacun des facteurs. Il a obtenu 13 points sur 25 même si, comme il l'a lui-même fait remarquer, la somme de tous les facteurs totalisait 12 points. Toutefois, cette erreur d'addition n'a pas eu d'incidence sur le résultat de l'évaluation.

**46** L'intimé soutient qu'il n'y avait rien d'inapproprié à noter d'abord la partie de l'examen portant sur les connaissances. Les candidats étaient informés que la correction serait effectuée par étapes. Le plaignant a admis qu'il était possible que cette information ait été communiquée au moment de la présentation des consignes, au début de l'examen.

**47** La discussion informelle avec le plaignant a été axée sur sa réponse et sur le guide de cotation. M<sup>me</sup> Gatti ne lui a pas fourni de copie du guide de cotation, car elle ne savait pas si ce geste était approprié à un moment où le processus de nomination était toujours en cours. Tant le plaignant que M<sup>me</sup> Gatti ont admis que celui-ci avait vu une copie annotée de sa réponse. Aucune preuve ne démontre qu'il avait subi avec succès l'épreuve relative à la capacité de communiquer par écrit.

**48** Le plaignant a soulevé la question de la modification des notes de quatre candidats à la suite de leur discussion informelle. La preuve démontre que quatre candidats sur 52 ont obtenu des notes additionnelles lorsque des erreurs ont été relevées dans la notation de leur examen. Cependant, personne n'a reçu de notes supplémentaires pour la capacité de communiquer par écrit.

**49** Le plaignant n'a pas présenté d'élément de preuve attestant que la note qui lui avait été accordée était incorrecte.

**50** En ce qui a trait à l'affirmation du plaignant concernant le harcèlement et la discrimination, l'intimé affirme que la référence de M<sup>me</sup> Hope à sa déception était une expression d'empathie. Si le plaignant estimait qu'il était victime de harcèlement, un recours s'offrait à lui. La compétence du Tribunal se limite à déterminer si une forme quelconque de harcèlement a eu une incidence sur la décision de ne pas le juger qualifié, et il n'y a aucun élément de preuve attestant que tel est le cas en l'espèce.

### **C) Argumentation de la Commission de la fonction publique**

**51** Lors de l'audience, la CFP a présenté des arguments écrits portant sur la notion d'abus de pouvoir et sur la façon dont elle croit que le Tribunal devrait aborder cette question. Elle n'a pas pris position relativement au fait que l'abus de pouvoir a été prouvé ou non en l'espèce.

**52** La CFP soutient que la conformité à ses lignes directrices est très importante. À la lumière des faits en l'espèce, la CFP est d'avis que l'intimé n'a pas dérogé aux *Lignes directrices en matière d'évaluation*. Les candidats avaient été informés, dans le courriel d'invitation, que leur capacité de communiquer par écrit serait évaluée. À l'examen, ils ont été informés des sept facteurs qui seraient utilisés pour évaluer cette capacité. La CFP estime que l'information fournie aux candidats était convenable.

**53** En outre, la preuve ne permet pas de conclure que l'intimé a dérogé aux *Lignes directrices en matière de discussion informelle*.

**54** En ce qui a trait à l'argument du plaignant selon lequel il aurait fallu utiliser un examen standardisé, la CFP affirme qu'elle n'exige pas des administrateurs généraux

qu'ils utilisent les outils de la CFP, notamment les examens standardisés. L'administrateur général possède un pouvoir discrétionnaire dans ce domaine.

## Analyse

**55** Le plaignant soutient qu'il y a eu abus de pouvoir dans le choix et l'application de la méthode d'évaluation de la capacité de communiquer par écrit. De surcroît, il affirme avoir été traité de façon injustifiée à la suite de l'élimination de sa candidature.

**56** L'article 36 de la *LEFP* est pertinent en l'espèce :

36. La Commission **peut avoir recours à toute méthode d'évaluation** — notamment prise en compte des réalisations et du rendement antérieur, examens ou entrevues — qu'elle estime indiquée pour décider si une personne possède les qualifications visées à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i).

[Caractères gras ajoutés]

**57** Dans la décision *Visca c. Sous-ministre de la Justice et al.*, [2007] TDFP 0024, le Tribunal affirme ce qui suit :

[51] Aux termes de l'article 36 de la *LEFP*, les gestionnaires disposent d'un pouvoir discrétionnaire considérable dans la sélection et l'utilisation des méthodes d'évaluation pour déterminer si un candidat satisfait aux qualifications établies pour un poste donné. Il importe toutefois de préciser, comme le Tribunal l'a indiqué dans la décision *Jolin, supra*, que ce pouvoir discrétionnaire n'est pas absolu et qu'une personne qui n'a pas été nommée peut porter plainte en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *LEFP*, en alléguant qu'il y a eu abus de pouvoir dans la sélection et l'utilisation d'une méthode d'évaluation.

[...]

[53] Comme le démontre [sic] clairement les termes « **peut avoir recours à toute méthode d'évaluation** », l'article 36 de la *LEFP* est non normatif; le comité de sélection peut choisir à partir d'un large éventail d'outils et de méthodes d'évaluation.

[...]

[En caractères gras dans l'original]

**58** En l'espèce, le comité d'évaluation a décidé d'utiliser un examen écrit pour évaluer la capacité de communiquer par écrit. Les candidats devaient rédiger un texte d'opinion et ils étaient notés en fonction de sept critères. Le plaignant a fait valoir qu'il aurait fallu utiliser un examen standardisé et que, si tel avait été le cas, les candidats auraient été dirigés vers un site Web, ce qui leur aurait permis de se préparer à l'examen. Selon lui, le fait que l'intimé n'a pas eu recours à un examen standardisé équivaut à une violation des *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP, qui

exigent que les administrateurs généraux informent les candidats des méthodes d'évaluation qui seront utilisées.

**59** Au paragraphe 69 de la décision *Robert et Sabourin c. le Sous-ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et al.*, [2008] TDFP 0024, le Tribunal déclare que : « en vertu de la *LEFP*, les administrateurs généraux et leurs gestionnaires délégués ont clairement l'obligation de se conformer aux lignes directrices de la CFP établies en vertu du paragraphe 29(3) ».

**60** Le Tribunal juge que la direction a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée en optant pour cette méthode d'évaluation. En ce qui a trait aux *Lignes directrices en matière d'évaluation*, les candidats ont été avisés en temps opportun des méthodes d'évaluation qui seraient utilisées. L'annonce indiquait aux candidats la possibilité de la tenue d'un examen écrit, et l'invitation à l'examen décrivait les qualifications qui seraient évaluées, ainsi que la longueur de l'examen. La convocation a été envoyée aux candidats plus d'une semaine avant la date de l'examen, ce qui leur laissait une période de temps raisonnable pour se préparer à une évaluation de leurs qualifications en matière de connaissances, et les informait de la capacité qui serait évaluée. Le Tribunal conclut que les *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP n'ont pas été transgressées.

**61** Le processus adopté par le comité pour évaluer les candidats correspond à un exercice approprié du pouvoir discrétionnaire du comité. Dans un processus de nomination, les candidats doivent démontrer qu'ils possèdent chacune des qualifications essentielles liées au poste. En l'espèce, le comité d'évaluation a choisi d'évaluer cinq qualifications au moyen d'un examen. Le Tribunal considère comme un fait établi que les candidats ont été avisés au début de l'examen que les qualifications en matière de connaissances seraient évaluées d'abord, et que cette première étape serait suivie, plus tard, de l'évaluation de la capacité de communiquer par écrit. Le comité a évalué les quatre qualifications en matière de connaissances et a éliminé la candidature des personnes qui n'avaient pas fait preuve d'un niveau de connaissances acceptable. Le comité a informé tous les candidats de leurs résultats relativement aux qualifications en matière de connaissances. Il a ensuite procédé à l'évaluation de la

capacité de communiquer par écrit. Bien que cette manière de procéder n'ait rien d'inadéquat, le comité a commis une erreur dans le message qu'il a communiqué à au moins l'un des candidats.

**62** Le 17 juillet 2007, l'intimé a envoyé à M. Narayanan un courriel dont la première ligne indique qu'il n'a pas réussi à l'examen portant sur les connaissances. Cette affirmation est en contradiction directe avec celle contenue dans le courriel du 29 juin 2007, qui lui annonce qu'il a réussi à la portion de l'examen portant sur la connaissance du ministère. La suite du courriel du 17 juillet 2007 mentionne au plaignant que la portion de l'examen à laquelle il n'a pas réussi est celle portant sur la capacité de communiquer par écrit. Ce type de négligence de rédactions dérouté les candidats et est susceptible d'éveiller des soupçons selon lesquels les résultats ont été changés d'une façon ou d'une autre. De même, deux courriels envoyés aux candidats comportent un renseignement erroné en ce qui concerne le lieu de travail associé aux postes à doter. De surcroît, une erreur dans l'addition des notes attribuées au plaignant a été mentionnée à l'audience.

**63** Le Tribunal juge que ces erreurs, si malheureuses soient-elles, ne sont pas assimilables à un abus de pouvoir. Dans la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2006] TDFP 0008, le Tribunal a déclaré qu'il faut beaucoup plus que de simples erreurs et omissions pour conclure à un abus de pouvoir. L'abus de pouvoir suppose un acte répréhensible. En l'espèce, les erreurs commises n'ont pas eu de répercussions sur le résultat du processus de nomination. Bien que le courriel du 17 juillet 2007 ait déconcerté M. Narayanan, il l'informait bel et bien de la portion de l'examen à laquelle il avait échoué. Une fois que le plaignant eut fait part à l'intimé de cette confusion, il a rapidement reçu un autre courriel visant à corriger cette erreur. Quant aux erreurs se rapportant au lieu de travail, elles ne sont pas pertinentes en l'espèce. Enfin, l'erreur commise dans l'addition des points attribués au plaignant relativement à la capacité de communiquer par écrit n'a pas d'incidence sur le résultat du processus de nomination, les deux notes étant inférieures au minimum nécessaire pour la prise en compte de la candidature du plaignant dans la suite du processus.

**64** En ce qui a trait à la déclaration du plaignant selon laquelle M<sup>me</sup> Gatti n'avait pas les compétences nécessaires pour évaluer sa capacité, le Tribunal a abordé la question de la compétence du comité d'évaluation dans la décision *Sampert et al. c. Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2008] TDFP 0009 :

[53] Aucune disposition de la *LEFP* n'oblige les administrateurs généraux à constituer un comité d'évaluation ni à faire en sorte que celui-ci soit composé d'une certaine façon (par exemple à s'assurer de la présence d'un agent des ressources humaines au sein du comité). La question de savoir si un comité d'évaluation est composé de façon appropriée ou non est une question de fait qui dépend de la plainte présentée et de la preuve produite à l'audience.

[54] Les personnes qui effectuent l'évaluation doivent bien connaître les fonctions du poste à doter et, dans le cas d'un processus de nomination annoncé, ne doivent avoir aucune idée préconçue quant à la personne qui devrait être nommée. Dans certains cas, les gestionnaires peuvent décider de mener l'évaluation eux-mêmes, tandis que dans d'autres cas, ils peuvent demander à une personne provenant d'un autre ministère ou d'un autre secteur du ministère et qui possède une expertise particulière de participer à l'évaluation à titre de membre du comité.

**65** Le Tribunal estime que la preuve n'appuie pas l'affirmation selon laquelle M<sup>me</sup> Gatti n'avait pas les compétences nécessaires pour évaluer la capacité de communiquer par écrit. Il ressort de la preuve que cette dernière est une gestionnaire de l'immigration chevronnée et qu'elle possède une expérience directe de la gestion des superviseurs. En outre, elle a déjà travaillé en tant qu'agente des communications. Elle a mené plusieurs processus de nomination et elle a reçu une formation en ce qui a trait à la *LEFP*. Son témoignage était précis et crédible. Elle a expliqué le barème au moyen duquel le comité d'évaluation avait noté le plaignant. Les éléments de preuve ne soulèvent aucun doute quant à la fiabilité de l'évaluation du plaignant.

**66** Enfin, le plaignant a exprimé ses préoccupations au regard de la discussion informelle. Il soutient que M<sup>me</sup> Gatti a omis d'achever la discussion informelle puisqu'elle ne lui a pas fourni de copie du guide de cotation et ne lui a pas montré celui-ci durant leur entretien.

**67** Le Tribunal a abordé le but de la discussion informelle dans la décision *Rozka et al. c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.*, [2007] TDFP 0046 :

[76] La discussion informelle est un moyen de communication qui vise principalement à permettre à un candidat de discuter des raisons du rejet de sa candidature dans le cadre d'un processus. Si l'on découvre qu'une erreur a été faite, par exemple si le comité

d'évaluation a omis de tenir compte de certains renseignements figurant dans la demande d'emploi du candidat, la discussion informelle donne l'occasion au gestionnaire de corriger son erreur. Toutefois, la discussion informelle ne doit pas constituer un mécanisme permettant de demander que le comité d'évaluation réévalue les qualifications d'un candidat.

**68** Le Tribunal constate les faits suivants : une discussion informelle a eu lieu le 7 juillet 2007 entre M<sup>me</sup> Gatti et le plaignant, au cours de laquelle la réponse de ce dernier a été examinée ainsi que sa cotation relativement à la capacité de communiquer par écrit; M<sup>me</sup> Gatti lui a montré, mais non remis, une copie du guide de cotation; le plaignant s'est offusqué et a exprimé le désir de connaître la procédure à suivre afin de présenter une plainte; et il a été dirigé vers M<sup>me</sup> Cartujano. La preuve ne permet pas de conclure à un comportement répréhensible de la part des responsables de CIC, que ce soit à l'occasion de la discussion informelle ou dans les courriels subséquents échangés avec les conseillers en ressources humaines.

**69** Le plaignant affirme que la possibilité d'obtenir des points supplémentaires ne lui a pas été donnée, ce qui est assimilable à une forme de harcèlement, et que toute forme de harcèlement, équivaut à de la discrimination. Le Tribunal estime que les faits n'appuient pas les allégations du plaignant. Le plaignant, qui détient le fardeau de la preuve en l'espèce, n'a présenté aucun élément de preuve qui puisse démontrer que l'intimé l'a harcelé. Le plaignant a souvent fait allusion à la discrimination durant l'audience, mais il n'a fait référence à aucun des motifs de distinction illicite prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C., 1985, c. H-6). Si le plaignant croyait à l'existence de discrimination dans ce processus, il devait déposer un avis auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Aucun avis n'a été déposé en ce sens. Rien ne permet de conclure à des actes ou à des omissions qui pourraient être assimilables au harcèlement ou à la discrimination dans ce processus de nomination.

## Décision

**70** Pour tous ces motifs, la plainte est rejetée.

Helen Barkley  
Membre

## Parties au dossier

<b>Dossier du Tribunal</b>	2007-0604
<b>Intitulé de la cause</b>	<i>Arunachala Narayanan et le Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.</i>
<b>Audience</b>	Les 21 et 22 octobre 2008 Toronto (Ontario)
<b>Date des motifs</b>	Le 25 mars 2009
<b>COMPARUTIONS</b>	
<b>Pour le plaignant</b>	Arunachala Narayanan
<b>Pour l'intimé</b>	Karen Clifford
<b>Pour la Commission de la fonction publique</b>	John Unrau