



Public Service  
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation  
de la fonction publique

**Dossier :** 2009-0100  
**Rendue à :** Ottawa, le 10 août 2010

**CURTIS ROBERTSON**

Plaignant

ET

**LE SOUS-MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE**

Intimé

ET

**AUTRES PARTIES**

**Affaire :** Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'art. 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

**Décision :** La plainte est rejetée

**Décision rendue par :** Maurice Gohier, membre

**Langue de la décision :** Anglais

**Répertoriée :** *Robertson c. le sous-ministre de la Défense nationale*

**Référence neutre :** 2010 TDFP 0011

## Motifs de décision

### Introduction

1 Le plaignant, Curtis James (Jim) Robertson, a vu sa candidature éliminée d'un processus de nomination qui visait à pourvoir à quatre postes de chef d'équipe CR-04 au ministère de la Défense nationale (MDN). Il a présenté une plainte d'abus de pouvoir, car il croit que le comité d'évaluation a été influencé de manière inappropriée et que l'un des membres de ce comité était en conflit d'intérêts puisqu'il agissait à titre de répondant pour lui. Le plaignant affirme aussi qu'il y a eu abus de pouvoir au motif que le comité s'est servi d'une connaissance personnelle pour évaluer ses qualifications, alors que rien n'indiquait dans l'*Annonce de possibilité d'emploi* qu'il en serait ainsi, et que l'élimination de sa candidature du processus de nomination constitue un résultat inéquitable.

2 L'intimé, le sous-ministre de la Défense nationale, soutient qu'il ne s'agissait pas d'un abus de pouvoir. L'intimé affirme que le comité d'évaluation a traité le plaignant de façon équitable dans ce processus de nomination. Rien n'empêchait l'un des membres du comité d'évaluation d'agir à titre de répondant; en fait, c'est le plaignant lui-même qui avait demandé à cette personne de donner des références à son sujet. Le comité d'évaluation avait également le droit de tenir compte des commentaires négatifs qui figuraient dans les références. L'intimé fait valoir que l'équité – valeur de nomination inscrite dans le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la *LEFP*), dans les lignes directrices de la Commission de la fonction publique (CFP) et dans l'instrument de délégation en matière de nomination de la CFP – a été respectée dans ce processus de nomination.

### Contexte

3 En 2008, l'intimé a mené un processus de nomination interne annoncé pour pourvoir à quatre postes de chef d'équipe, Opérations du courrier, aux groupe et niveau CR-04. La plupart des tâches liées au poste de CR-04 étaient semblables à celles des postes de commis au courrier CR-03, sauf que les postes de CR-04 comprenaient également des responsabilités de coordination d'activités et de direction

des titulaires de postes de CR-03 à l'échelle opérationnelle. Les titulaires des postes de chef d'équipe devaient aussi aider les superviseurs et les gestionnaires dont ils relevaient à trouver les lacunes et à offrir de la formation au besoin.

4 Le 23 janvier 2009, le plaignant a été avisé qu'il n'avait pas satisfait au critère de qualification relatif à l'esprit d'équipe et que sa candidature ne serait donc plus prise en compte pour la suite du processus de nomination. Les qualifications des candidats au regard de l'esprit d'équipe avaient été évaluées dans le cadre d'une entrevue et d'après les références.

5 Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) a reçu la plainte présentée en vertu de l'art. 77(1)a) de la *LEFP*, le 17 février 2009.

### **Question préliminaire**

6 La CFP a demandé au Tribunal de statuer sur l'admissibilité de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) de la CFP et du MDN que le plaignant a cherché à présenter à l'audience pendant la période consacrée aux arguments. Le Tribunal tient à faire remarquer que le plaignant aurait dû chercher à déposer ce document au cours de la présentation de la preuve. Néanmoins, en vertu de l'art. 99(1)d) de la *LEFP*, le Tribunal a le pouvoir d'accepter tous les éléments de preuve, qu'ils soient admissibles devant une cour de justice ou non. En outre, au titre de l'article 27 du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, DORS/2006-6, le Tribunal est maître des questions de procédures et il peut déterminer la manière et l'ordre de présentation des éléments de preuve et des arguments à l'audience. La présentation tardive du document ne fait subir aucun préjudice à l'une ou l'autre des parties. La plainte dont est saisi le Tribunal concerne l'utilisation d'un pouvoir, délégué conformément à la *LEFP*, de mener un processus de nomination interne. Dans le domaine des ressources humaines au sein de la fonction publique fédérale, il est bien connu que ce pouvoir est délégué par la CFP aux ministères et aux organismes concernés par le truchement de l'IDRN. Pour ces motifs, le Tribunal a accepté la présentation tardive de l'IDRN.

## Questions en litige

**7** Pour régler cette plainte, le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) Les actes des membres du comité d'évaluation suscitent-ils une crainte raisonnable de partialité?
- (ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en faisant appel à sa connaissance personnelle du plaignant et en éliminant sa candidature du processus malgré le fait qu'il ait déjà occupé un poste intérimaire à un niveau supérieur?

## Résumé des éléments de preuve pertinents

**8** Le plaignant occupe un poste de commis au courrier de groupe et niveau CR-03 à la Direction des Initiatives stratégiques et Services de soutien partagés (la Direction) du MDN à Ottawa, Ontario. Le plaignant a expliqué qu'il avait toujours donné un très bon rendement au travail; par exemple, il avait permis d'économiser de l'argent dans le cadre de certains projets, prenait le volant à court préavis et était toujours prêt à s'occuper de petits projets quand on le lui demandait. Il s'est décrit comme étant de la « vieille école » en ce qu'il pouvait être un peu brusque lorsque ses antécédents navals refaisaient surface.

**9** Le plaignant a été représentant du service à la clientèle par intérim, aux groupe et niveau CR-05, pendant une période de quatre mois, du début octobre 2008 à la fin janvier 2009.

**10** Pendant la période visée par cette plainte, le gestionnaire du plaignant était Duncan Retson. Avant d'accepter un poste au sein d'une autre organisation en août 2009, M. Retson était gestionnaire des Services de soutien partagés de la Direction. Son organisation offrait des services communs de soutien administratifs tels que des services de courrier et des fonctions de gestion de dossiers à environ 30 bureaux dans la RCN.

**11** M. Retson possède une expérience considérable de la conduite des processus de nomination internes et externes, et ce, principalement pour les postes des

groupes CR (Commis) et AS (Services administratifs). Il a suivi une formation et s'est vu déléguer des pouvoirs par le MDN pour mener des processus de nomination. M. Retson n'a pas pris part aux entrevues ni à la vérification des références dans ce processus de nomination. Il a expliqué que son rôle consistait à être disponible pour remplacer un membre du comité d'évaluation au besoin, mais qu'il n'avait pas eu à le faire en l'espèce. À titre de gestionnaire directement responsable des Services de soutien partagés, c'est M. Retson qui a décidé qui, parmi les candidats qualifiés, ferait l'objet d'une nomination.

**12** L'énoncé des critères de mérite (ÉCM) pour les postes de chef d'équipe, Opérations du courrier, a été élaboré par Robert Villon, gestionnaire du courrier et des documents, et Geneviève Gagnon, gestionnaire, Ressources humaines, finances et administration, en consultation avec M. Retson. Le comité d'évaluation pour ce processus de nomination était formé de M. Villon et Richard Cloutier, gestionnaire supérieur des opérations. Ce sont eux qui ont mené les entrevues des candidats et qui ont évalué les références.

**13** M. Villon est gestionnaire du courrier et des documents depuis trois ans. La section qu'il dirige est responsable du triage et de la livraison de tout le courrier entrant et sortant ainsi que de la prestation de services de gestion de documents. M. Villon a reçu une formation sur la conduite des processus de nomination et a acquis une expérience considérable puisque sa section emploie surtout des personnes dont les postes sont de niveau d'entrée.

**14** M. Villon a joué un rôle clé dans tous les aspects de ce processus de nomination. En plus d'avoir pris part à l'établissement de l'ÉCM, il a contribué à l'élaboration des questions qui ont servi à évaluer les qualifications et il a mené toutes les entrevues et les vérifications des références. Il a consulté M<sup>me</sup> Gagnon et M. Retson relativement à ces tâches. MM. Villon et Cloutier ont mené les entrevues des candidats ensemble. Dans chaque cas, ils ont noté les résultats des candidats avant de passer à l'entrevue suivante. Le comité d'évaluation a en outre évalué les références.

**15** L'esprit d'équipe faisait partie des qualifications essentielles pour ces postes, car celui-ci était considéré comme essentiel au succès de quiconque exécuterait les tâches de chef d'équipe, Opérations du courrier. Les titulaires de ces postes doivent travailler en harmonie avec leur personnel et les uns avec les autres ainsi qu'avec les divers superviseurs et gestionnaires dont ils relèvent. M. Villon a confirmé que la capacité de faire partie d'une équipe était essentielle à l'exercice des fonctions liées aux postes de chef d'équipe. Dans le questionnaire d'entrevue, l'esprit d'équipe est défini comme suit : « Capacité de travailler en commun avec les autres de sorte à maintenir le moral élevé du groupe et à renforcer son engagement envers la réalisation des buts et objectifs. Capacité de rapidement établir des rapports constructifs avec les autres. »

**16** La qualification relative à l'esprit d'équipe a été évaluée à partir de la réponse à la cinquième question de l'entrevue et du document de vérification des références. La cinquième question de l'entrevue était ainsi libellée : « Décrivez une situation dans laquelle vous avez dû aider votre équipe à réaliser un objectif commun. Vous pouvez prendre un exemple de votre esprit d'équipe soit professionnellement (de votre milieu de travail) ou en dehors de votre milieu de travail. » Une note globale était attribuée, et les candidats devaient obtenir une note minimale de 7 sur 10 au regard de cette qualification essentielle.

**17** Les indicateurs utilisés par le comité d'évaluation pour évaluer la qualification relative à l'esprit d'équipe étaient décrits dans un guide de cotation et étaient libellés comme suit :

Indicateurs pour les questions pour l'entrevue et le contrôle des références :

- Travaille en collaboration.
- Recherche activement l'apport des autres.
- Tient les autres au courant de manière proactive, et s'efforce de partager toute l'information pertinente.
- Conscient(e) de l'impact de ses propres comportements sur les autres, et sensible à cet impact.

- Crée un climat qui encourage et valorise la diversité des idées, des réflexions, et des préoccupations individuelles.
- Crée des possibilités permettant aux autres d'exprimer leurs sentiments, points de vue et opinions.
- Renforce les comportements positifs et influences positives au sein du groupe.
- Accepte les divergences d'opinion et résout les conflits de manière non-menaçante.
- Reconnaît le travail et les réalisations des autres.
- Disposé(e) à concilier pour obtenir un consensus avec les autres.

**18** Le comité d'évaluation a accordé une note partielle de trois moins (3-) à la réponse du plaignant à la question d'entrevue. Le comité d'évaluation a estimé que la réponse du plaignant comportait des lacunes, car rien n'indiquait qu'il chercherait à connaître l'opinion des membres de son équipe ni d'autres personnes.

**19** Le plaignant a donné le nom de deux personnes qui pourraient fournir des références à son sujet : M. Cloutier et Donald Stroud. Il s'est souvenu d'avoir demandé à chacun d'eux d'être aussi franc et honnête que possible.

**20** Le questionnaire de vérification des références a été envoyé par voie électronique. Les personnes qui fournissaient les références avaient le choix de remplir le questionnaire à l'écran et de le renvoyer par voie électronique ou d'y répondre verbalement par téléphone. Les deux répondants du plaignant ont répondu au questionnaire de vérification des références à l'écran. Les questionnaires ont été produits en preuve à l'audience, mais ni M. Cloutier ni M. Stroud n'ont été appelés à témoigner.

**21** Les références fournies par M. Cloutier indiquaient notamment ce qui suit :

[...] Pour ce qui est des superviseurs, Jim collabore avec la majorité d'entre eux et il s'efforce de répondre aux besoins organisationnels et d'offrir les services. Il lui est arrivé une fois de contester de façon inappropriée la consigne d'un gestionnaire supérieur.  
[traduction]

**22** À l'audience, les parties ont présenté d'autres éléments de preuve concernant cette situation isolée, qui avait donné lieu en octobre 2007 à une réprimande écrite au plaignant pour insubordination, adressée par M. Retson.

**23** Le plaignant a expliqué que l'incident s'est produit un vendredi après-midi très chargé. À certains endroits, le service de livraison du courrier n'a lieu qu'une fois par jour. Même si sa journée de travail normale avait déjà pris fin, le plaignant avait décidé de terminer la préparation d'un sac postal contenant des passeports et des valises diplomatiques. Son gestionnaire, M. Retson, et lui avaient des horaires semblables et, comme leurs bureaux se trouvaient l'un près de l'autre, leurs chemins se croisaient régulièrement au travail. M. Retson avait donné au plaignant l'ordre de quitter le lieu de travail et de terminer son travail le lundi matin. Or, le plaignant a insisté pour ne partir qu'une fois son travail terminé. À la suite d'une longue discussion, M. Retson a décidé d'adresser une réprimande écrite au plaignant pour insubordination. Le plaignant a formulé un grief concernant la mesure disciplinaire, mais celui-ci a été rejeté par chacun des niveaux de la procédure de règlement des griefs.

**24** En contre-interrogatoire, le plaignant a admis que son gestionnaire avait clairement exprimé ses attentes lors de l'incident dont il est question, mais il a également insisté sur le fait qu'il n'avait pas été brusqué avec M. Retson.

**25** Le plaignant a indiqué qu'il n'avait jamais été question de l'incident ni d'un pareil comportement à ses évaluations de rendement subséquentes. Le plaignant a souligné qu'en fait, il avait été nommé à un poste intérimaire de niveau CR-05 à compter d'octobre 2008 jusqu'à la fin de janvier 2009, c'est-à-dire après l'incident susmentionné. MM. Villon et Retson ont expliqué que le plaignant, compte tenu de ses vastes connaissances, convenait bien pour le poste de CR-05.

**26** M. Retson a indiqué qu'il avait certainement dû parler à MM. Cloutier et Villon de l'incident qui avait donné lieu à une mesure disciplinaire ainsi que de l'aboutissement du grief que le plaignant avait présenté par la suite, puisque M. Cloutier le remplaçait lorsqu'il était absent et que M. Villon était directement responsable du plaignant.



**27** M. Villon a déclaré que le plaignant était un travailleur acharné et qu'il se consacrait sérieusement à ses tâches. M. Villon a ajouté que le plaignant avait un sens de l'humour étrange et qu'il lui arrivait parfois de faire des commentaires inappropriés aux superviseurs et aux gestionnaires. Il voit le plaignant comme une personne qui préfère donner des ordres plutôt que d'en recevoir. Cette attitude s'était avérée difficile pour ses pairs qui s'étaient plaints à l'occasion qu'il n'était pas leur superviseur. M. Cloutier l'avait d'ailleurs mentionné dans sa réponse à la première question du questionnaire de vérification des références, lorsqu'il avait écrit que les relations du plaignant avec ses pairs s'étaient beaucoup améliorées au cours des derniers mois. Il ajoutait qu'il y avait eu des périodes où celles-ci étaient tendues, ce qui avait eu des conséquences négatives sur le moral des gens dans le milieu de travail.

**28** Le comité d'évaluation a conclu que la note générale de 5 sur 10 obtenue par le plaignant était insuffisante au regard du seuil de 7 sur 10 nécessaire pour satisfaire à la qualification essentielle de l'esprit d'équipe. Conséquemment, la candidature du plaignant n'a plus été prise en considération pour le poste. Une fois toutes les évaluations terminées, le comité d'évaluation a examiné les résultats des candidats qui avaient échoué avec M<sup>me</sup> Gagnon et M. Retson afin de s'assurer qu'ils approuvaient tous la conclusion.

**29** M. Retson se souvient d'avoir été consulté par rapport à l'échec du plaignant. Dans les situations où la note d'un candidat s'approchait de la note de passage, le comité d'évaluation en discutait avec lui dans le but de bien revérifier les renseignements et de s'assurer que les critères avaient été appliqués de façon uniforme. MM. Villon et Cloutier sont venus à son bureau et ont discuté des résultats de deux personnes qui, selon eux, ne satisfaisaient pas à un des critères de qualification essentielle. Ils ont lu et étudié le guide ensemble, ont regardé les indicateurs, ont relu les renseignements recueillis pendant l'entrevue et la vérification des références et sont parvenus à un consensus concernant les points qui devaient être attribués.

## Arguments des parties

### A) Arguments du plaignant

**30** Le plaignant soutient que l'intimé n'a pas respecté les lignes directrices de la CFP, en particulier les *Lignes directrices en matière de nomination* et les *Lignes directrices en matière d'évaluation*, et à l'IDRN. Le respect des valeurs et des lignes directrices de la CFP en matière de nomination est une condition de délégation prévue dans l'IDRN.

**31** Aux termes de l'article 16 de la *LEFP*, l'intimé est tenu de se conformer aux lignes directrices établies par la CFP. Au paragraphe 134 de la décision *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0029, le Tribunal a conclu que la *LEFP* indique clairement que les administrateurs généraux et leurs délégués doivent se soumettre aux lignes directrices de la CFP.

**32** Dans la rubrique intitulée « Valeurs » des Lignes directrices de la CFP en matière de nomination, il est écrit que « les lignes directrices et pratiques témoignent d'un juste traitement des personnes ». Les *Lignes directrices en matière d'évaluation* précisent que l'évaluation doit être « élaborée et mise en application de façon impartiale ». Les processus et les méthodes doivent permettre une évaluation efficace des qualifications essentielles et des autres critères de mérite établis, et ils doivent être administrés de façon équitable. De plus, les administrateurs généraux doivent s'assurer que les personnes responsables de l'évaluation « ne sont pas en conflit d'intérêts et sont en mesure de remplir les rôles, les responsabilités et les fonctions qui leur sont propres de façon juste ».

**33** Le plaignant se reporte également au *Guide de mise en œuvre des Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP, qui contient notamment le passage suivant :

Comme l'intégrité d'un processus d'évaluation pourrait faire l'objet d'un examen, il est important non seulement que le processus en question soit juste, mais aussi qu'il soit perçu comme tel. Par exemple, les membres du comité d'évaluation devraient faire l'effort raisonnable de minimiser toute apparence de partialité dans le processus d'évaluation et les membres du comité d'évaluation devraient s'assurer que le favoritisme personnel n'influence pas le résultat du processus de nomination.

**34** Le plaignant soutient que M. Cloutier était en conflit d'intérêts puisqu'il était à la fois membre du comité d'évaluation et répondant pour le plaignant.

**35** Le plaignant remet également en question la participation de M. Retson à l'évaluation des candidats. De surcroît, il estime que son grief à l'endroit de M. Retson n'aurait pas dû être pris en compte par le comité d'évaluation.

**36** Enfin, il soutient que, puisqu'il avait occupé un poste intérimaire de CR-05, il était inéquitable de la part du comité d'évaluation de ne pas l'avoir jugé qualifié pour un poste de CR-04.

**37** Pour ce qui est de la mesure corrective, le plaignant ne demande pas la révocation des quatre nominations, car il n'y a pas de preuve que les personnes nommées n'étaient pas qualifiées. Le plaignant demande plutôt qu'une ordonnance soit rendue pour que sa qualité personnelle au regard de l'esprit d'équipe soit réévaluée.

## **B) Arguments de l'intimé**

**38** Selon l'intimé, le plaignant soutient qu'il y a eu abus de pouvoir car il ne comprend pas pourquoi il n'a pas obtenu la note de passage. Or, la réponse qu'il a donnée à l'entrevue comportait des lacunes, et les références à son sujet ont révélé que le plaignant éprouvait de la difficulté à travailler en équipe.

**39** L'intimé fait valoir que le plaignant n'a présenté aucun élément de preuve pour démontrer que la mention du grief qu'il avait présenté par le passé et que le rôle de M. Retson dans le processus de nomination étaient assimilables à de la partialité. Au contraire, le plaignant reconnaît avoir occupé un poste intérimaire de CR-05 longtemps après la conclusion du grief contre M. Retson. De plus, le plaignant a peut-être perçu de la partialité chez M. Retson, mais celui-ci n'a pas pris part à l'entrevue ni à la vérification des références.

**40** En ce qui concerne les références données par M. Cloutier, il est fréquent qu'un membre du comité d'évaluation soit aussi le répondant d'un candidat. Rien ne

prouve que ce soit de l'abus de pouvoir que de jouer les deux rôles. En outre, c'est le plaignant lui-même qui a choisi M. Cloutier comme son répondant.

**41** Le comité d'évaluation a conclu que le plaignant ne possédait pas la qualification relative à l'esprit d'équipe. Cette conclusion n'avait rien de déraisonnable compte tenu des facteurs liés à l'esprit d'équipe, puisque le travail en étroite collaboration pour divers aspects des opérations de la salle du courrier est incontournable dans le poste à pourvoir.

**42** En réponse à l'allégation du plaignant selon laquelle le résultat est inéquitable, l'intimé soutient que les exigences des deux postes étaient différentes. Plus précisément, le poste de CR-05 était très « axé sur la clientèle », et cet élément correspondait à une des forces du plaignant.

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

**43** La CFP affirme qu'en vertu de l'article 16 de la *LEFP*, les administrateurs généraux doivent suivre les lignes directrices de la CFP dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués. Toutefois, les administrateurs généraux ne sont pas liés par les guides élaborés par la CFP pour favoriser la compréhension de ses lignes directrices.

**44** La vérification des références est souvent utilisée comme outil d'évaluation et sert à corroborer, à clarifier ou à ajouter des renseignements qui ont été réunis au moyen d'autres méthodes, dont l'entrevue. La CFP croit que ses lignes directrices ont été suivies en l'espèce et que l'évaluation du plaignant a été conçue et menée de façon équitable.

### **D) Réplique du plaignant**

**45** Le plaignant fait valoir que la note de trois moins (3-) qui figure dans la marge de la cinquième question des notes d'entrevue de MM. Villon et Cloutier n'avait pas à apparaître à cet endroit et qu'elle était arbitraire par nature. Il affirme également qu'il n'était mentionné nulle part dans l'annonce de possibilité d'emploi que la connaissance personnelle ferait partie intégrante du processus d'évaluation.

**46** Le plaignant soutient que les questions d'entrevue et de vérification des références concernant l'esprit d'équipe ne comprenaient aucun indicateur se rapportant à l'humour et que les candidats n'avaient pas été informés qu'ils perdraient des points parce qu'ils avaient un sens de l'humour insolite ou qu'ils étaient brusques. De plus, M. Cloutier n'ayant pas présenté de témoignage à l'audience, il est impossible de savoir ce qu'il entendait par « des périodes où les relations de paires étaient tendues, ce qui avait eu des conséquences négatives sur le moral des gens dans le milieu de travail » [traduction].

## Analyse

**Question I :** Les actes des membres du comité d'évaluation suscitent-ils une crainte raisonnable de partialité?

**47** Le préambule de la *LEFP* prévoit les valeurs de nomination qui doivent guider l'exercice du pouvoir discrétionnaire des gestionnaires en ce qui concerne la dotation dans la fonction publique fédérale. Il indique qu'il est avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite, et que :

le gouvernement du Canada souscrit au principe d'une fonction publique qui incarne la dualité linguistique et qui se distingue par ses **pratiques d'emploi équitables et transparentes**, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les questions touchant les nominations [...]

[caractères gras ajoutés]

**48** L'article 16 de la *LEFP* précise que les administrateurs généraux sont tenus de se conformer à toutes les lignes directrices établies par la CFP dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués, une obligation qui se retrouve également dans l'IDRN. Les lignes directrices de la CFP exigent que les nominations témoignent d'un juste traitement des personnes évaluées, que les évaluations soient conçues et menées de façon équitable et objective, et que les membres du comité d'évaluation soient libres de tout conflit d'intérêts.

**49** Le plaignant soutient essentiellement que l'intimé a fait preuve de parti pris de deux manières dans son évaluation. Premièrement, le comité d'évaluation a été influencé de façon inappropriée par M. Retson. Et, deuxièmement, M. Cloutier, un

membre du comité d'évaluation, était en conflit d'intérêts en donnant des références à son sujet. De plus, la connaissance personnelle a été utilisée pour évaluer ses qualifications en dépit du fait que l'*Annnonce de possibilité d'emploi* n'indiquait rien de tel.

**50** L'article 2(4) de la *LEFP* précise qu'il est entendu que l'abus de pouvoir comprend la mauvaise foi. Traditionnellement, la mauvaise foi sous-entend l'existence d'une intention inappropriée, de parti pris ou de manque d'objectivité dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire. Donc, l'allégation selon laquelle l'intimé a fait preuve de parti pris est une allégation de mauvaise foi dans l'évaluation du plaignant. Voir la décision *Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada*, 2009 TDFP 0007. Voir aussi René Dussault et Louis Borgeat, *Administrative Law : A Treatise*, 2<sup>e</sup> éd., Toronto, Carswell, 1990, vol. 1, p. 425 et vol. 4, p. 343.

**51** Les tribunaux ont reconnu qu'il est difficile d'établir une preuve directe de parti pris, et que l'équité exige qu'il n'y ait aucune crainte raisonnable de partialité. Le critère de la crainte raisonnable de partialité est bien établi et doit être appliqué dans l'examen d'une décision provenant d'une autorité publique et qui porte atteinte aux droits et aux privilèges d'une personne. Ce critère peut varier, car il tient compte du fait que l'obligation d'agir de façon équitable varie selon le contexte de la décision. Voir l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, aux para. 45 à 47; et David Philip Jones et Anne S. de Villars, *Principles of Administrative Law*, Toronto, Thomson Carswell, 2009, pages 396 et suivantes.

**52** À la page 394 de la décision *Committee for Justice and Liberty et al. c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 S.C.R. 369, le critère de la crainte raisonnable de partialité est décrit comme suit :

[L]a crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet [...] Ce critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, M. Crowe, consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste? »

**53** Le Tribunal a conclu dans des décisions antérieures que les membres du comité d'évaluation ont l'obligation d'agir de façon équitable, autrement dit l'évaluation doit être impartiale. Le critère de crainte raisonnable de partialité s'applique dans l'examen des décisions de dotation, car il peut varier et il met la nature de la décision de dotation en contexte. Appliqué aux décisions en matière de dotation, le critère pourrait être décrit en ces termes : si un observateur bien renseigné qui étudierait le processus pouvait percevoir un parti pris de la part de l'un ou de plus d'un des membres du comité d'évaluation, le Tribunal pourrait conclure qu'il y a eu abus de pouvoir. (Voir la décision *Jacobson c. le président de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié*, 2009 TDFP 0019, para. 68; et la décision *Denny*, para. 124 à 126).

**54** Un observateur bien renseigné qui étudierait le processus en profondeur, et précisément le rôle de MM. Retson et Cloutier, ne pourrait pas raisonnablement percevoir de la partialité chez un ou plus d'un des membres du comité d'évaluation. Rien ne prouve que M. Retson ait eu une influence inappropriée sur l'évaluation du plaignant. Le témoignage incontesté de M. Retson a révélé qu'il n'a pris part ni aux entrevues ni à la vérification des références. Au moment où les membres du comité d'évaluation ont rencontré M. Retson et M<sup>me</sup> Gagnon afin de discuter de la candidature du plaignant, le comité d'évaluation avait déjà accordé à celui-ci une note de 5 sur 10 pour ce qui est de l'esprit d'équipe. En outre, la preuve démontre que MM. Villon et Cloutier étaient déjà au fait de la question disciplinaire.

**55** Pour fournir des références, il faut connaître personnellement le candidat. En l'espèce, c'est le plaignant qui a demandé à M. Cloutier de donner des références à son sujet. Le fait qu'il était au courant de la réprimande ou de tout autre renseignement négatif concernant le plaignant n'exclut pas qu'il ait pu être un répondant approprié pour le plaignant ni qu'il ait pu faire partie du comité d'évaluation.

**56** Il n'y a pas de preuve que M. Cloutier était en conflit d'intérêts. Le fait qu'il ait fourni des références au sujet du plaignant tout en faisant partie du comité d'évaluation ne le place pas en situation de conflit d'intérêts. Le plaignant reconnaît avoir lui-même demandé à M. Cloutier de fournir des références à son sujet et admet

lui avoir dit qu'il devait être le plus franc et le plus honnête possible dans les références qu'il donnerait. Le Tribunal a déjà conclu dans des décisions précédentes qu'il n'y avait rien de mal pour un membre d'un comité d'évaluation à faire également office de répondant. (Voir, par exemple : *Gilbert c. le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2007 TDFP 0040).

**57** Comme le démontre le document de référence rempli par M. Cloutier, ce dernier possédait des connaissances pertinentes sur le rendement du plaignant, et sa manière de présenter les renseignements permettait de bien évaluer les qualifications de celui-ci. Le document de vérification des références contenait des réponses positives en ce qui concerne le niveau des connaissances du plaignant, son dossier d'assiduité et d'autres aspects.

**58** Le critère de crainte raisonnable de partialité tient compte du contexte de la décision. Dans le cadre de la dotation d'un poste, il importe que ce soit les superviseurs, qui sont qualifiés et bien informés en ce qui concerne leurs employés, qui fournissent des références sur les candidats. Ces personnes sont souvent les mieux placées pour fournir des renseignements pertinents concernant les qualifications d'un candidat, car elles ont observé personnellement le comportement des candidats dans le milieu de travail.

**59** La *LEFP* confère un pouvoir discrétionnaire considérable pour ce qui est de trouver le candidat qui représente la bonne personne pour l'organisation. Elle offre également la souplesse nécessaire pour qu'un superviseur puisse généralement agir comme répondant tout en faisant partie du comité d'évaluation pour la dotation d'un poste. Cependant, il peut arriver que des circonstances particulières fassent en sorte qu'il soit inapproprié pour un superviseur d'agir comme répondant si les actes de ce dernier suscitent une crainte raisonnable de partialité.

**60** Ce que conteste le plaignant, c'est qu'une partie des références données par M. Cloutier soit négative. La question posée à M. Cloutier concernait la nature des relations que le plaignant entretenait avec ses superviseurs. Il n'y a rien d'inapproprié à ce que M. Cloutier communique des renseignements au sujet d'un incident dans



lequel un superviseur a joué un rôle, ni à ce que le comité d'évaluation utilise ceux-ci dans son évaluation. Dans la décision *Dionne c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2008 TDFP 0011, para. 50, le Tribunal explique ainsi le but de la vérification des références :

La vérification des références est une méthode couramment utilisée pour obtenir des renseignements au sujet du rendement antérieur d'un candidat et de ses réalisations **afin d'évaluer les qualités personnelles de ce dernier pour le poste à doter**. [...] Bien que les candidats puissent donner le nom de superviseurs ou de collègues qui sont susceptibles de fournir des références positives, l'objectif de la vérification des références est d'obtenir des renseignements précis et pertinents au sujet d'un candidat, que ceux-ci soient positifs ou négatifs.

[caractères gras ajoutés]

**61** Il en va de même pour M. Villon. Il était lui aussi au courant de l'affaire disciplinaire; or, rien ne prouve que sa connaissance personnelle du plaignant ait eu quelque influence que ce soit sur son évaluation.

**62** Le Tribunal estime donc qu'un observateur bien renseigné n'aurait pas raisonnablement pu percevoir de la partialité chez les membres du comité d'évaluation. Le Tribunal conclut que le comité d'évaluation n'a pas été influencé de manière inappropriée par M. Retson et que M. Cloutier n'était pas en conflit d'intérêts comme membre du comité d'évaluation de par son rôle de répondant pour le plaignant. Le plaignant n'a pas réussi à démontrer que son évaluation a été injuste.

**Question II :** L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en faisant appel à sa connaissance personnelle du plaignant et en éliminant sa candidature du processus malgré le fait qu'il ait déjà occupé un poste intérimaire à un niveau supérieur?

**63** Le plaignant déclare que les membres du comité d'évaluation n'auraient pas dû utiliser leur connaissance personnelle pour évaluer ses qualifications. Or, l'article 36 de la *LEFP* prévoit que la Commission, et par extension le comité d'évaluation, « peut avoir recours à toute méthode d'évaluation [...] qu'elle estime indiquée » lorsqu'elle évalue des candidats. Le recours du comité d'évaluation à la connaissance personnelle d'un candidat est un outil légitime, même si elle n'est pas précisément mentionnée dans l'ÉCM en tant que moyen d'évaluation. (Voir les décisions *Visca*

*c. le sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 0024 et *Kitchen c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration*, 2008 TDFP 0028).

**64** Le plaignant affirme également qu'il y a eu abus de pouvoir parce que l'élimination de sa candidature du processus de nomination constitue un résultat inéquitable. Dans la décision *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, para. 70, le Tribunal a établi cinq catégories d'abus susceptibles d'être utilisées comme cadre d'analyse dans une plainte d'abus de pouvoir. L'une d'entre elles porte sur un résultat inéquitable et est décrite ainsi : « Lorsque le résultat est inéquitable (incluant lorsque des mesures déraisonnables, discriminatoires ou rétroactives ont été prises). »

**65** Selon le plaignant, le fait qu'il ait occupé un poste de niveau CR-05 par le passé aurait dû le mettre en situation d'être jugé qualifié pour le poste de niveau CR-04. Le plaignant affirme essentiellement qu'il était déraisonnable d'éliminer sa candidature d'un processus de nomination à un poste de CR-04 étant donné qu'il avait déjà été intérimaire dans un poste de CR-05.

**66** La preuve dont le Tribunal est saisi indique que MM. Retson et Villon considéraient que le plaignant convenait pour le poste CR-05 de représentant au service à la clientèle compte tenu de ses vastes connaissances. Toutefois, il n'y a aucun élément de preuve devant le Tribunal qui démontre que les postes de CR-05 et de CR-04 exigent des qualifications essentielles semblables.

**67** De plus, le plaignant n'a pas prouvé au comité d'évaluation, dans le processus choisi, qu'il répondait au critère relatif à l'esprit d'équipe. Au paragraphe 37 de la décision *Charter c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2007 TDFP 0048, le Tribunal a affirmé qu'un candidat doit démontrer qu'il possède les qualifications essentielles dans le cadre du processus d'évaluation choisi. Le fait que le plaignant avait été jugé qualifié pour occuper, de façon intérimaire, un poste de CR-05 ne sous-entend pas qu'il est qualifié pour être nommé à un poste de chef d'équipe CR-04.

**68** En conséquence, le Tribunal conclut que l'utilisation de la connaissance personnelle du plaignant et l'élimination de sa candidature du processus ne constituent pas un résultat inéquitable dans les circonstances.

**69** Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas réussi à démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'évaluation de sa candidature.

### Décision

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

Maurice Gohier  
Membre

### Parties au dossier

<b>Dossier du Tribunal :</b>	2009-0100
<b>Intitulé de la cause :</b>	<i>Curtis Robertson et le sous-ministre de la Défense nationale</i>
<b>Audience :</b>	Les 1 et 2 mars 2010 Ottawa (Ontario)
<b>Date des motifs :</b>	Le 10 août 2010
<b>COMPARUTIONS</b>	
<b>Pour le plaignant :</b>	Louis Bisson
<b>Pour l'intimé :</b>	Michel Girard
<b>Pour la Commission de la fonction publique :</b>	Trish Heffernan