



Public Service  
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation  
de la fonction publique

**Dossier : 2009-0016**  
**Décision rendue à : Ottawa, le 16 décembre 2010**

**CLAUDIO PELLICORE**

Plaignant

ET

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

Intimé

ET

**AUTRES PARTIES**

**Affaire :** Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'article 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 :** *Pellicore c. le président de l'Agence des services frontaliers du Canada*

**Référence neutre :** 2010 TDFP 0023

## **Motifs de la décision**

### **Introduction**

**1** Le plaignant, Claudio Pellicore, affirme qu'il y a eu abus de pouvoir dans le processus de nomination mené par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) afin de doter cinq postes de superviseur de l'exécution de la loi aux groupe et niveau FB-05. Le plaignant affirme que l'intimé a abusé de son pouvoir dans sa façon de choisir les répondants aux fins de la vérification des références, que deux des répondants et le président du comité d'évaluation ont fait preuve de parti pris contre lui et que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir quand il a conclu qu'il ne possédait pas les qualifications relatives à l'esprit d'équipe et valeurs et éthique.

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

#### *LE PROCESSUS DE NOMINATION ET LA CANDIDATURE DU PLAIGNANT*

**2** Le plaignant travaille comme agent d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs, aux groupe et niveau FB-03, au sein de l'Unité de lutte contre le crime organisé à l'ASFC. Il compte 23 années de service dans la fonction publique fédérale au cours desquelles il a acquis des connaissances approfondies et une vaste expérience dans le domaine des enquêtes en matière d'immigration.

**3** En 2008, l'ASFC a mené un processus de nomination interne annoncé visant à doter pour une période indéterminée ou par intérim environ cinq postes de superviseur de l'exécution de la loi, aux groupe et niveau FB-05, dans la Région du Grand Toronto. Le plaignant a posé sa candidature le 21 juillet 2008.

**4** Le 20 novembre 2008, le comité d'évaluation a informé le plaignant qu'il avait conclu qu'il ne possédait pas deux des qualités personnelles essentielles au poste (« esprit d'équipe » et « valeurs et éthique »). Par conséquent, le comité a décidé de ne pas retenir sa candidature pour la suite du processus.

**5** À la suite d'une discussion informelle avec le plaignant, il a été convenu que le comité effectuerait une autre vérification des références auprès de répondants figurant sur une liste fournie par le plaignant. Le comité a communiqué avec deux de ces personnes, mais après avoir examiné les nouveaux renseignements obtenus, il a déterminé que la cote qu'il avait attribuée au plaignant au départ était fondée et représentait une évaluation appropriée de ses qualifications.

**6** Le 13 janvier 2009, le plaignant a présenté une plainte au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) en vertu de l'art. 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP), affirmant qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite.

#### *LE COMITÉ D'ÉVALUATION*

**7** Le comité d'évaluation était présidé par Reg Williams, directeur, Exécution de la loi en matière d'immigration dans les bureaux intérieurs, Région du Grand Toronto, ASFC. Ce dernier a élaboré l'énoncé des critères de mérite (ECM) avec l'aide d'un agent de dotation. Pour l'évaluation des candidats, M. Williams était secondé par deux autres membres du comité d'évaluation, Susan Trentholm et Terry Swanek.

**8** L'ECM comprenait les qualifications « esprit d'équipe » et « valeurs et éthique » qui, selon M. Williams, étaient considérées comme essentielles pour le titulaire du poste de superviseur de l'exécution de la loi. M. Williams a déclaré que la qualification relative à l'esprit d'équipe était nécessaire en raison du chevauchement important des différents secteurs d'activité de l'ASFC; le titulaire devait donc posséder la capacité de travailler en collaboration au sein d'une équipe. La qualification relative aux valeurs et à l'éthique figurait à l'ECM, car elle est considérée comme une compétence clé en leadership.

**9** Le comité a décidé de s'appuyer sur un processus structuré de vérification des références pour évaluer les qualités personnelles visées. Selon M. Williams,

le comité avait prévu examiner les renseignements obtenus par la vérification des références et en obtenir d'autres au besoin seulement. M. Williams a déclaré qu'il n'avait pas eu l'intention d'avoir recours à sa propre connaissance des candidats pour évaluer ces qualifications. Le comité a élaboré un questionnaire permettant de recueillir et d'évaluer l'information issue de la vérification des références. Les mêmes questions ont été posées aux répondants à l'égard de tous les candidats. Le comité n'a pas utilisé les évaluations du rendement pour évaluer les candidats lors de ce processus de nomination.

*ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS « ESPRIT D'ÉQUIPE » ET « VALEURS ET ÉTHIQUE »*

**10** Le comité a demandé à Elena Schlanger, conseillère régionale en programmes à l'ASFC, d'effectuer la vérification des références. M. Williams lui a fourni le questionnaire que le comité avait élaboré ainsi qu'une liste des répondants. Elle a déclaré qu'elle avait communiqué avec toutes les personnes figurant sur la liste; elle a posé les mêmes questions à chacune d'elles et a consigné leurs réponses par écrit. Son rôle se limitait à consigner les réponses; elle n'a participé d'aucune façon à l'évaluation des références.

**11** M<sup>me</sup> Schlanger a mené une vérification des références auprès de la gestionnaire du plaignant, Marija Cuvalo, le 6 octobre 2008. Or, à ce moment-là, le superviseur immédiat du plaignant était David O'Sullivan, qui occupait par intérim le poste de superviseur de l'exécution de la loi et qui relevait de M<sup>me</sup> Cuvalo.

**12** Le comité d'évaluation a jugé que les réponses fournies par M<sup>me</sup> Cuvalo au cours de la première vérification des références n'étaient pas suffisamment détaillées pour permettre l'évaluation des qualifications du plaignant. Les notes de M<sup>me</sup> Schlanger indiquaient par ailleurs que M<sup>me</sup> Cuvalo avait répondu « Je ne sais pas » [traduction] à plusieurs questions qui lui avaient été posées. Par conséquent, le 16 octobre 2008, à la demande du comité d'évaluation, M<sup>me</sup> Schlanger a mené une entrevue de suivi avec M<sup>me</sup> Cuvalo afin de lui

permettre de préciser ses réponses. Cette fois, M<sup>me</sup> Cuvalo a fourni des réponses plus approfondies à la plupart des questions.

**13** Le comité ne voulait pas faire de vérification des références auprès de M. O'Sullivan, car ce dernier était aussi candidat dans le même processus de nomination que le plaignant. Le comité souhaitait ainsi éviter un conflit d'intérêts potentiel ou l'apparence de partialité.

**14** Les candidats devaient obtenir une note de passage de 3 sur 5 sur l'échelle suivante pour les qualités personnelles : Excellent – 5, Très bon – 4, Bon – 3, Médiocre – 2, Insatisfaisant – 1. Après avoir examiné les renseignements recueillis par M<sup>me</sup> Schlanger dans le cadre de la vérification des références du plaignant, chaque membre du comité d'évaluation a attribué sa cote. Les membres ont ensuite discuté des résultats afin de s'entendre sur les notes à attribuer. M. Williams a expliqué que dans le cas du plaignant, le comité lui avait attribué une note de 2 sur 5 pour l'esprit d'équipe et de 1 sur 5 pour les valeurs et l'éthique.

**15** Comme il a déjà été mentionné, le 20 novembre 2008, le comité d'évaluation a avisé le plaignant de sa décision de ne pas retenir sa candidature pour la suite du processus de nomination.

**16** Le plaignant a demandé et obtenu une rencontre avec les membres du comité d'évaluation afin d'avoir une discussion informelle de leur décision. Selon M. Williams, le plaignant a transformé la discussion informelle en un très long débat décousu sur tous les maux rattachés au lieu de travail. M. Williams se rappelait que tous avaient eu de la difficulté à rester concentrés sur l'évaluation du plaignant. Celui-ci a demandé pourquoi le comité n'avait pas communiqué avec M. O'Sullivan. Le comité a expliqué qu'il n'avait pas retenu M. O'Sullivan comme répondant parce qu'il était candidat dans le même processus, ce qui aurait pu donner lieu à un conflit d'intérêts. Quand le plaignant a présenté plusieurs évaluations du rendement, le comité a expliqué qu'il avait décidé dès le

départ de ne pas utiliser les évaluations du rendement comme outil d'évaluation servant à déterminer si les candidats étaient qualifiés.

**17** Le plaignant a demandé au comité de mener d'autres vérifications des références et de réexaminer sa décision de ne pas retenir sa candidature; il a transmis les noms de huit personnes qui pourraient fournir des références en ce qui le concerne. Le comité a accepté et a indiqué qu'il communiquerait avec au moins une des personnes figurant sur la liste.

**18** Les 2 et 3 décembre 2008, à la demande du comité, M<sup>me</sup> Schlanger a communiqué avec deux des personnes figurant sur la liste du plaignant : Anna Guida, gestionnaire de longue date au Centre d'exécution de la Loi du Grand Toronto, et Lyne Mansfield, superviseure de l'exécution de la loi à l'ASFC, qui avait déjà supervisé le plaignant. M<sup>me</sup> Schlanger a remis les notes qu'elle avait prises pendant ces entretiens au comité, qui les a évaluées de pair avec les notes provenant des entretiens précédents de M<sup>me</sup> Schlanger avec M<sup>me</sup> Cuvalo.

*POINTS SOULEVÉS PAR LES TROIS RÉPONDANTES*

*LA QUALIFICATION « ESPRIT D'ÉQUIPE »*

**19** Le comité a établi un ensemble de facteurs se rapportant à la qualification « esprit d'équipe » sur lesquels les répondants ont été appelés à s'exprimer. Ces éléments comprenaient notamment la mesure dans laquelle le candidat était capable de participer aux réunions de façon constructive, le type de solutions proposées, l'appui apporté aux initiatives de l'équipe et l'empressement à mettre de côté les priorités personnelles au profit de l'équipe.

**20** Au cours de l'entretien, M<sup>mes</sup> Cuvalo et Guida ont toutes deux indiqué que le plaignant participait activement aux réunions, mais que ses commentaires n'étaient pas toujours constructifs. M<sup>me</sup> Mansfield a souligné que le plaignant donnait toujours son opinion sur tout, ajoutant qu'il était connu pour « avoir la solution à tous les problèmes » [traduction]. Elle a toutefois affirmé que ses

opinions étaient constructives dans la mesure où elles suscitaient une discussion plus approfondie entre les participants.

**21** M<sup>mes</sup> Cuvalo et Guida ont également observé que le plaignant soulevait des problèmes et proposait des solutions uniquement quand ceux-ci le touchaient directement, et pas nécessairement quand ils touchaient les activités de l'unité. M<sup>me</sup> Cuvalo a déclaré que le plaignant formulait des suggestions selon son propre point de vue seulement, sans tenir compte des intérêts de l'employeur ou des conséquences de l'application de ses suggestions à l'ensemble du personnel. En outre, selon M<sup>me</sup> Guida, le plaignant « n'avait pas la moindre idée » [traduction] de l'incidence de son comportement sur les autres. M<sup>me</sup> Mansfield a également indiqué qu'il fallait souvent rappeler au plaignant que ses actes avaient des conséquences sur les autres employés.

**22** M<sup>me</sup> Guida a déclaré que le plaignant n'appuyait pas toujours les initiatives prises par l'organisation, alors que M<sup>me</sup> Cuvalo a souligné qu'il manifestait ouvertement sa désapprobation à l'égard de certaines mesures. Par ailleurs, elle a indiqué que si le plaignant mettait constamment de l'avant ses propres idées, il ne prenait pas en considération celle des autres.

**23** Les répondantes se sont également exprimées sur la question de savoir si le plaignant mettait de côté ses propres priorités au profit de l'équipe. M<sup>me</sup> Cuvalo a affirmé que le plaignant mettait l'accent sur ses propres besoins et intérêts.

**24** Le comité s'est également renseigné sur le respect des promesses et des engagements des candidats. À cet égard, M<sup>me</sup> Cuvalo a relaté un incident où elle avait dû rappeler constamment au plaignant de préparer un rapport qu'elle lui avait demandé. Elle se rappelait que le plaignant jugeait que ce rapport était inutile et ne cessait de demander pourquoi il devait le rédiger.

*LA QUALIFICATION « VALEURS ET ÉTHIQUE »*

**25** En ce qui a trait à la qualification « valeurs et éthique », la vérification des références portait sur la responsabilisation des candidats au regard de leurs propres erreurs et sur la question de savoir s'ils accordaient davantage d'importance à leurs buts et à leurs opinions qu'à ceux de l'organisation, s'ils avaient abusé de leur pouvoir ou s'ils s'étaient comportés d'une façon qui avait démotivé ou offensé d'autres personnes par la critique ou l'agression.

**26** Sur ce point, M<sup>me</sup> Cuvalo a fait référence à une situation où le plaignant avait commis une erreur sérieuse, mais n'avait manifesté aucuns remords ni reconnu sa responsabilité. De même, M<sup>me</sup> Guida a affirmé qu'après un incident au cours duquel il avait manqué de jugement, le plaignant n'avait cessé de blâmer les autres, y compris l'équipe de gestion de l'opération, plutôt que d'admettre son erreur. Toutefois, M<sup>me</sup> Mansfield a fait valoir que le plaignant se montrait toujours réceptif aux commentaires et n'éludait pas la responsabilité de ses actes.

**27** Les trois répondantes ont souligné que le plaignant avait tendance à accorder plus d'importance à ses propres priorités et préférences qu'à celles de l'organisation. M<sup>mes</sup> Cuvalo et Guida ont tout particulièrement fait référence à ses choix d'hébergement pendant ses voyages professionnels. Dans l'ensemble, les commentaires de M<sup>me</sup> Mansfield étaient plus positifs, mais elle a également fait remarquer que les buts du plaignant pourraient ne pas correspondre à ceux de l'organisation, car celui-ci estime qu'il défend les intérêts de ses collègues agents.

**28** Aucune des répondantes n'a indiqué que le plaignant s'était montré grossier envers les clients; en effet, M<sup>me</sup> Mansfield a même affirmé qu'il les traitait toujours avec respect et dignité, et s'astreignait à des normes professionnelles élevées.

**29** En revanche, M<sup>me</sup> Mansfield a également souligné que le plaignant adoptait parfois une attitude cynique envers les autres employés, en particulier quand il ne souscrivait pas aux politiques ou aux procédures en place. M<sup>me</sup> Guida est allée encore plus loin, affirmant que le plaignant avait fait preuve d'agressivité lors d'un incident au cours duquel elle avait refusé une demande qu'il avait présentée au retour d'un voyage professionnel. M<sup>me</sup> Guida a expliqué que le plaignant avait réagi à la décision en laissant entendre qu'il la poursuivrait personnellement et qu'elle pourrait perdre sa maison. Elle a ajouté qu'il avait proféré une « menace » [traduction] semblable au cours d'un autre incident où il s'était fait dire qu'il avait manqué de jugement.

**30** M. Williams a déclaré qu'après avoir examiné les notes prises par M<sup>me</sup> Schlanger pendant ses conversations avec M<sup>mes</sup> Guida et Mansfield, le comité avait convenu que ces renseignements additionnels corroboraient ses premières conclusions. Le comité a été particulièrement frappé par le commentaire de M<sup>me</sup> Guida selon lequel le plaignant l'avait avertie qu'elle pourrait perdre sa maison s'il la poursuivait, et était préoccupé par le ton délibérément intimidant ou menaçant de sa remarque.

**31** Selon M. Williams, les membres du comité étaient convaincus que leurs conclusions constituaient une évaluation exacte des qualifications du plaignant. Par conséquent, ils n'ont pas modifié les notes qu'ils lui avaient attribuées au départ pour les qualifications « esprit d'équipe » (2 sur 5 ou « médiocre ») et « valeurs et éthique » (1 sur 5 ou « insatisfaisant »). Le comité d'évaluation a inscrit ses conclusions dans un document intitulé « Résumé des références », où il a indiqué que le plaignant ne possédait pas les qualités personnelles nécessaires pour le poste de supervision pour lequel il était évalué. Le comité a mentionné les observations selon lesquelles le plaignant mettait l'accent sur ses propres buts et intérêts, avait des opinions très arrêtées et n'appuyait pas toujours les initiatives de l'organisation.

*TÉMOIGNAGE DU PLAIGNANT CONCERNANT LA VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES*

**32** Le plaignant conteste nombre de commentaires formulés par les répondantes, car ils font référence à des situations où il avait l'impression d'être traité différemment des autres dans des circonstances semblables. Selon lui, quand il avait informé M<sup>me</sup> Guida des possibilités de recours judiciaire qu'il pourrait entreprendre contre elle, il ne faisait que l'informer des conséquences de ses actes. Il ne considérait pas ses propos comme menaçants.

**33** Au cours de son témoignage, le plaignant a décrit en long et en large les diverses situations où il aurait commis des erreurs graves ou manqué de jugement, qui ont été relatées par M<sup>mes</sup> Cuvalo et Guida. Il a déclaré que certaines de ces situations avaient donné lieu à des mesures disciplinaires à son endroit, à la suite de quoi il avait présenté des griefs. Au moment de son évaluation pour le poste en question, les audiences relatives à ces griefs n'étaient pas terminées. Il affirme donc qu'il était illégal et contraire à l'éthique de discuter de questions relatives à des mesures disciplinaires pendant une vérification des références, surtout lorsque la résolution de certaines de ces questions est encore en attente d'une décision finale découlant de la procédure de règlement des griefs.

**34** Par ailleurs, le plaignant a affirmé que le comité d'évaluation n'avait pas pris en considération nombre de ses réalisations passées. Il a par exemple fait référence à un prix d'excellence obtenu en 1998 et à deux lettres de reconnaissance qu'il avait reçues en 1997, ainsi qu'à des courriels de félicitations datant de 2003. Le plaignant a également mentionné les soins médicaux qu'il avait prodigués à un collègue agent pendant une expulsion avec escorte vers le Ghana en janvier 2007, ainsi qu'une lettre d'information de la Région du Grand Toronto de l'ASFC publiée en 2009, qui relate la « persévérance acharnée » [traduction] dont il avait fait preuve aux fins d'expulsion d'un individu, laquelle s'était enfin concrétisée en juin 2008 après des décennies d'efforts. Le plaignant a également présenté à l'audience une lettre de recommandation de M<sup>me</sup> Guida

datée de janvier 2004 dans laquelle celle-ci le félicite d'avoir amené « les membres de l'unité à conjuguer leurs efforts et travailler en équipe » [traduction] au cours d'une affectation antérieure au poste de superviseur de l'application de la loi. Le plaignant n'avait pas présenté ces renseignements au comité avec sa demande, mais il soutient que M. Williams aurait dû être au courant de ces réalisations.

### **Analyse**

**35** Le plaignant a présenté une plainte en vertu de l'art. 77(1)a) de la LEFP, qui prévoit qu'une personne dont la candidature n'a pas été retenue dans le cadre d'un processus de nomination interne peut présenter une plainte selon laquelle il n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir de la part de l'administrateur général dans l'exercice de ses fonctions.

**36** Dans la décision *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, para. 65, le Tribunal a conclu que l'abus de pouvoir, au sens de la LEFP, doit constituer davantage que de simples erreurs ou omissions. Il incombe au plaignant de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu abus de pouvoir dans le processus de nomination (voir décision *Tibbs*, para. 49).

### **Questions en litige**

**37** Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) La manière dont les répondants du plaignant ont été choisis constitue-t-elle un abus de pouvoir?
- (ii) L'évaluation du plaignant était-elle entachée de parti pris?
- (iii) Le comité d'évaluation a-t-il abusé de son pouvoir quand il a conclu, sur la base des références, que le plaignant ne possédait pas les qualifications liées à l'esprit d'équipe et aux valeurs et éthique?

**Question I :** La manière dont les répondants du plaignant ont été choisis constitue-t-elle un abus de pouvoir?

**38** Le plaignant a soulevé un certain nombre de préoccupations concernant la sélection des répondants. Il soutient, par exemple, que M<sup>me</sup> Cuvalo n'aurait pas dû être choisie comme répondante, car elle a répondu à trop de questions par « Je ne sais pas » [traduction], et que son superviseur à ce moment-là, M. O'Sullivan, aurait dû faire partie de ses répondants.

**39** En effet, les réponses fournies par M<sup>me</sup> Cuvalo à son premier entretien n'étaient pas suffisamment détaillées à plusieurs égards. Il aurait probablement été inapproprié pour le comité de procéder à l'évaluation des qualifications du plaignant sur la base de renseignements incomplets. Toutefois, le comité a relevé cette lacune et a demandé à M<sup>me</sup> Schlanger de communiquer de nouveau avec M<sup>me</sup> Cuvalo pour qu'elle précise sa réponse à certaines questions. Le Tribunal conclut qu'en prenant une telle mesure et en obtenant des renseignements additionnels sur lesquels fonder son évaluation des qualifications du plaignant, le comité a réglé le problème; il n'a pas abusé de son pouvoir en procédant ainsi.

**40** Le plaignant affirme par ailleurs que le fait que le deuxième entretien de M<sup>me</sup> Cuvalo a eu lieu dix jours plus tard lui a donné amplement le temps de répéter ses réponses revues et corrigées, étant donné qu'elle savait exactement quelles questions lui seraient posées. Essentiellement, selon le plaignant les dix jours qui se sont écoulés entre le premier et le deuxième entretien avec M<sup>me</sup> Cuvalo auraient entraîné des réponses différentes. Le fait que M<sup>me</sup> Cuvalo a eu plus de temps pour préparer ses réponses pourrait expliquer pourquoi celles-ci étaient plus détaillées et complètes. Or, il n'y a aucune preuve que ce laps de temps ait diminué la fiabilité ou modifié la nature de ses réponses. Le plaignant n'a pas présenté d'élément de preuve à l'appui de son affirmation générale selon laquelle les éclaircissements fournis par M<sup>me</sup> Cuvalo étaient fabriqués ou peu fiables. Par conséquent, le Tribunal conclut que les préoccupations du plaignant à cet égard ne sont pas fondées.

**41** Quant au choix des autres répondantes, M<sup>mes</sup> Guida et Mansfield, le plaignant a fourni leur nom au comité d'évaluation au cours de la discussion informelle à titre de répondantes additionnelles. Si le plaignant avait des réserves face à l'idée que ces personnes fournissent des références à son sujet, il n'aurait pas dû les inclure dans la liste qu'il a fournie au comité pendant la discussion informelle, ou il aurait dû faire part de ses préoccupations à leur égard à ce moment-là.

**42** En ce qui concerne la décision du comité de ne pas vouloir faire appel au superviseur immédiat du plaignant, M. O'Sullivan, à titre de répondant, le Tribunal souligne que celui-ci aurait été inévitablement placé en position de conflit d'intérêts s'il avait agi comme répondant du plaignant tout en participant au même processus de nomination que lui. Le Tribunal juge que la décision du comité d'éviter le conflit d'intérêts en voulant obtenir des références auprès d'autres sources était raisonnable dans les circonstances.

**43** Pour tous ces motifs, le Tribunal est convaincu que le comité n'a pas abusé de son pouvoir dans la façon dont il a choisi les répondants du plaignant.

**Question II** : L'évaluation du plaignant était-elle entachée de parti pris?

**44** Le plaignant affirme que deux des répondantes, M<sup>mes</sup> Guida et Cuvalo, ainsi que le président du comité d'évaluation, M. Williams, ont fait preuve de parti pris contre lui, ce qui constitue à son avis un abus de pouvoir au sens de l'art. 77(1)a) de la LEFP.

**45** Un critère précis a été établi pour les cas où il y a allégation de partialité. 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. Il ne suffit pas de soupçonner ou de supposer qu'il y ait eu partialité : celle-ci doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente. (voir décision *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0029, para. 123 et 124.). Dans la décision *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de*

*l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369 à la page 394, la Cour suprême a énoncé en ces termes le critère de la crainte raisonnable de partialité :

[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. [...] [C]e 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?

**46** Ainsi, les membres de comités d'évaluation chargés de l'évaluation des candidats dans un processus de nomination ont le devoir de mener cette évaluation de façon équitable et de manière à ne pas donner lieu à une crainte raisonnable de partialité. Si un observateur relativement bien renseigné peut raisonnablement percevoir un parti pris de la part d'un ou plusieurs membres du comité d'évaluation, alors le devoir d'agir de manière équitable n'a pas été respecté (voir décisions *Denny*, para. 124-126 et *Jacobson c. le président de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié*, 2009 TDFP 0019, para. 68). Dans le cas où une crainte raisonnable de partialité a été établie, le Tribunal peut conclure que la conduite du comité constitue de la mauvaise foi aux termes de l'art. 2(4) de la LEFP et, par conséquent, un abus de pouvoir au sens de la *Loi*.

**47** En l'espèce, le plaignant affirme qu'il y a crainte raisonnable de partialité non seulement en ce qui concerne le président du comité d'évaluation, mais aussi les deux répondantes qui ont fourni les références les moins favorables à son endroit, M<sup>mes</sup> Cuvalo et Guida. Le plaignant n'est pas satisfait des renseignements fournis par ces deux personnes au cours du processus et affirme maintenant qu'elles ont fait preuve de parti pris. Il affirme par exemple avoir été traité de façon inéquitable par rapport aux autres dans des circonstances semblables et invoque les erreurs et le manque de jugement relatés par M<sup>mes</sup> Cuvalo et Guida. Il soutient que le Tribunal devrait donc en déduire qu'il a également été traité de façon inéquitable par le comité dans l'évaluation de ses qualifications.

**48** Comme il a été expliqué aux parties au début de l'audience, le Tribunal a permis au plaignant de témoigner sur ces situations, non dans l'intention d'examiner ou d'évaluer le caractère approprié des actions de la direction dans chaque cas, mais d'établir le contexte entourant l'évaluation du plaignant.

**49** Quoi qu'il en soit, le parti pris présumé d'un répondant ne signifie pas que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir. La vérification des références vise à obtenir des renseignements qui seront utilisés par le comité lors de son évaluation des qualifications du candidat. Les répondants n'ont aucun pouvoir de décision dans cette évaluation et ne sont donc pas censés agir sans parti pris comme les décideurs. En fait, les candidats choisissent habituellement comme répondants des personnes qui, selon eux, seraient en mesure de fournir une opinion favorable sur leurs compétences; autrement dit, des personnes qui auraient un parti pris en leur faveur. Le rôle des répondants est de fournir une évaluation franche, laquelle pourrait ou non être favorable au candidat, comme il a été démontré en l'espèce.

**50** Cela ne signifie pas qu'un comité d'évaluation ne doit pas tenir compte de tout élément qui remettrait en question la fiabilité des renseignements fournis par un répondant. Or, le simple fait qu'un candidat ne souscrive pas au récit de situations le concernant par les répondants (comme le plaignant en l'espèce) ne prouve pas nécessairement que la référence n'est pas fiable. Dans la présente affaire, le Tribunal conclut qu'il n'y a aucune preuve démontrant que les renseignements fournis par les répondantes du plaignant étaient peu fiables. Le comité n'avait aucune raison de douter de la validité de leurs commentaires et opinions.

**51** Pour les motifs susmentionnés, le plaignant n'a pas prouvé son allégation selon laquelle le comité d'évaluation aurait abusé de son pouvoir en se fiant à des références soi-disant partiales.

**52** En ce qui concerne M. Williams, le plaignant affirme que le fait qu'il n'ait vraisemblablement pas tenu compte de sa connaissance directe du plaignant donne lieu à une crainte raisonnable de partialité.

**53** Le comité d'évaluation a préparé et utilisé un processus de vérification des références structuré afin de recueillir des renseignements sur les candidats. Pour que la démarche soit cohérente, les mêmes questions ont été posées à tous les répondants. Le comité d'évaluation a ensuite déterminé si les renseignements fournis démontraient que le candidat possédait les qualifications essentielles évaluées par la vérification des références.

**54** Dans son témoignage, M. Williams a reconnu être au courant de la plupart des réalisations passées du plaignant. Il a toutefois préféré ne pas mêler son opinion personnelle au processus de vérification des références, lequel était conçu pour obtenir des renseignements auprès des personnes qui travaillaient le plus étroitement avec le plaignant. Plusieurs échelons de supervision séparaient le plaignant de M. Williams, ce qui n'était pas le cas pour les répondantes interrogées.

**55** En outre, plusieurs réalisations auxquelles le plaignant a fait référence n'étaient pas récentes et remontaient à l'époque où il travaillait pour d'autres ministères, avant que ceux-ci n'aient fusionné pour former ce qui est devenu l'ASFC. Dans de telles circonstances, le Tribunal juge que la décision de M. Williams de se fier aux renseignements fournis par des personnes qui ont travaillé récemment, et de près, avec le plaignant était raisonnable, et que le plaignant n'a pas démontré que la décision de M. Williams donnait lieu à une crainte raisonnable de partialité.

**56** Le plaignant affirme que M. Williams a également fait preuve de partialité en ne s'appuyant pas sur sa connaissance directe de son entregent exceptionnel. Or, le plaignant n'a pas démontré que M. Williams entretenait une telle opinion à son égard, particulièrement au vu des éléments de preuve démontrant que le plaignant n'affichait pas toujours un tel entregent, notamment

pour ce qui concerne l'esprit d'équipe, les valeurs et l'éthique. Par exemple, les répondantes se sont montrées critiques à l'égard de sa conduite au cours de réunions et de ses relations avec la direction sur certains points. Elles ont souligné que le plaignant a de la difficulté à accepter un point de vue qui ne correspond pas au sien, et ne montrait pas qu'il avait conscience de l'incidence de son comportement sur les autres.

**57** Par conséquent, le Tribunal conclut qu'un observateur relativement bien informé qui examinerait le processus dans son ensemble et, plus précisément, le rôle de M. Williams, jugerait que la preuve appuie les conclusions du comité d'évaluation concernant les références qui lui ont été fournies. La personne n'aurait aucun motif raisonnable de craindre que M. Williams, le président du comité d'évaluation, ait fait preuve de partialité.

**Question III :** Le comité d'évaluation a-t-il abusé de son pouvoir quand il a conclu, sur la base des références, que le plaignant ne possédait pas les qualifications liées à l'esprit d'équipe et aux valeurs et éthique?

**58** Le plaignant avance que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir quand il a conclu qu'il ne possédait pas les qualifications relatives à l'esprit d'équipe et aux valeurs et éthique.

**59** Comme le Tribunal l'a souligné dans la décision *Broughton c. le sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2007 TDFP 0020, au para. 50, il n'incombe pas au Tribunal de reprendre l'évaluation du candidat; son rôle consiste à examiner le processus utilisé par le comité d'évaluation et à déterminer s'il a été entaché d'abus de pouvoir.

**60** Le plaignant affirme que les références n'auraient pas dû être un facteur déterminant dans son évaluation, mais plutôt un « outil d'aide » [traduction] au comité dans le processus d'évaluation. À l'appui de sa position, le plaignant a fait référence à la décision *Hammond c. l'administrateur général de Service Canada*, 2008 TDFP 0008. Dans cette affaire, l'évaluation des qualités personnelles était

fondée sur deux sources de renseignements distinctes : les réponses fournies par le candidat à l'entrevue ainsi que les commentaires obtenus à la vérification des références. Le fait que le comité d'évaluation dans la décision *Hammond* ait choisi deux sources de renseignements différentes pour évaluer les qualités personnelles ne signifie pas que tous les comités d'évaluation doivent adopter la même approche.

**61** En l'espèce, le comité a décidé que l'évaluation des qualités personnelles se fonderait uniquement sur les renseignements obtenus à la vérification des références. En vertu de l'art. 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 (voir décision *Visca c. le sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 0024, para. 51). La décision d'évaluer les qualifications liées à l'esprit d'équipe et aux valeurs et éthique sur la base d'une seule source de renseignements (la vérification des références) relevait entièrement du pouvoir discrétionnaire du comité d'évaluation. Le Tribunal conclut donc que le comité d'évaluation n'a pas abusé de son pouvoir en procédant ainsi.

**62** Le plaignant soutient que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir en n'examinant pas de plus près les différences entre les réponses verbales des répondantes et les évaluations du rendement écrites qu'il a présentées. Or, le comité d'évaluation avait décidé de ne pas utiliser les évaluations du rendement dans son évaluation des candidats; il n'y avait donc pas de divergences à concilier.

**63** Le plaignant avance également qu'il était illégal et contraire à l'éthique de la part du comité de tenir compte des renseignements fournis par les répondantes portant sur des mesures disciplinaires faisant l'objet d'un grief « non résolu » [traduction]. Cependant, le plaignant n'a pu fournir aucun fondement juridique à l'appui de son affirmation.

**64** Enfin, en ce qui concerne sa conversation avec M<sup>me</sup> Guida au cours de laquelle le plaignant lui a indiqué qu'elle pourrait perdre sa maison s'il la poursuivait, le plaignant affirme qu'il ne s'agissait pas d'une menace. Il ne faisait que l'informer des conséquences possibles de ses actes. Il affirme que le comité a fait preuve d'abus de pouvoir en arrivant à la conclusion que sa conduite constituait une tentative délibérée d'intimider ou de menacer M<sup>me</sup> Guida. Le Tribunal conclut toutefois que l'interprétation du comité était tout à fait raisonnable, compte tenu du témoignage de M<sup>me</sup> Guida.

**65** À la lumière de tous les éléments susmentionnés, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré qu'il y avait abus de pouvoir de la part de l'intimé pour avoir conclu que le plaignant ne possédait pas les qualifications « esprit d'équipe » et « valeurs et éthique ».

### **Décision**

**66** Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est rejetée.

Maurice Gohier  
Membre

**Parties au dossier**

<b>Dossier du Tribunal :</b>	2009-0016
<b>Intitulé de la cause :</b>	<i>Claudio Pellicore et le président de l'Agence des services frontaliers du Canada</i>
<b>Audience :</b>	30 et 31 mars 2010 Toronto (Ontario)
<b>Date des motifs :</b>	16 décembre 2010
<b>COMPARUTIONS</b>	
<b>Pour le plaignant :</b>	Claudio Pellicore
<b>Pour l'intimé :</b>	Karen Clifford
<b>Pour la Commission de la fonction publique :</b>	John Unrau (par observations écrites)