



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossiers : 2009-0316, 0626, 0627,
0628, 0629, 0630, 0631,
0632, 0633, 0634, 0635,
0636, 0637, 0638, 0639,
0640, 0641, 0642, 0643,
0644, 0687, 0731, 0732
et 2010-0131, 0241, 0242

Rendue à : Ottawa, le 6 juin 2013

CHRIS HUGHES

Plaignant

ET

**LE SOUS-MINISTRE DE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES CANADA**

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

Affaire : Plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'article 77(1)a) de la
Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Décision : Les plaintes sont rejetées

Décision rendue par : Merri Beattie, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Hughes c. le sous-ministre de Ressources humaines et
Développement des compétences Canada*

Référence neutre : 2013 TDFP 0020

Motifs de décision

Introduction

1 Le plaignant, Chris Hughes, a vu sa candidature éliminée dans un processus de nomination annoncé visant la dotation de postes de chef d'équipe (PM-03) dans différents bureaux régionaux de l'Ouest et du Nord du pays, au sein de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Le plaignant affirme que l'intimé, le sous-ministre de RHDC, a abusé de son pouvoir de plusieurs façons pendant le processus. Selon lui, l'intimé a mis de côté les résultats d'un examen écrit pour des raisons inappropriées et n'a pas appliqué la règle relative au nombre de mots maximum lorsqu'il a corrigé un autre examen écrit. En outre, le plaignant affirme que le deuxième examen écrit constituait un outil d'évaluation inapproprié. Il affirme également que l'intimé n'a pas désactivé la fonction « compte de mots » de l'ordinateur utilisé par un candidat pour effectuer l'examen écrit, donnant par le fait même un avantage indu au candidat en question. Enfin, le plaignant affirme que deux gestionnaires ayant participé au processus de nomination n'ont pas démontré qu'elles ne se trouvaient pas en situation de conflit d'intérêts.

2 L'intimé soutient que le plaignant ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve en ce qui concerne ses allégations et, par conséquent, qu'il n'a pas établi qu'il y avait eu abus de pouvoir dans le processus de nomination.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) a présenté des observations sur son rôle au regard de l'examen écrit mis de côté par l'intimé. Elle a également fourni une interprétation de plusieurs de ses lignes directrices, mais ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé des plaintes.

4 Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans le processus de nomination en cause.

Contexte

5 Selon l'annonce de possibilité d'emploi, la date de clôture du processus de nomination était fixée au 4 décembre 2007. La présélection des candidats a été effectuée à partir des qualifications liées aux études et à l'expérience, puis l'examen

Indice de personnalité au travail (Work Personality Index – WPI) a été administré. Le 31 janvier 2008, l'intimé a fait connaître les résultats obtenus par les candidats au WPI. Au début de février 2008, l'intimé a décidé de ne pas utiliser le WPI comme outil d'évaluation et a fait savoir aux candidats qui avaient échoué à cet examen qu'ils pouvaient réintégrer le processus de nomination et qu'ils seraient convoqués à un examen écrit et à une entrevue.

6 À la suite de l'examen et de l'entrevue, l'intimé a déterminé que le plaignant ne possédait pas certaines qualifications essentielles pour les postes et a éliminé sa candidature du processus de nomination.

7 Une série de notifications de nomination ou de proposition de nomination ont été publiées et, après les avoir reçues, le plaignant a déposé 26 plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'article 77(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (LEFP). Les 26 plaintes ont été jointes conformément à l'article 8 du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, DORS/2006-6, modifié par DORS/2011-116.

8 Une audience s'est tenue les 5 et 6 décembre 2012, puis les parties ont présenté leur argumentation écrite de décembre 2012 à février 2013. Dans son argumentation écrite, le plaignant a retiré trois de ses allégations, c'est-à-dire l'allégation selon laquelle les gestionnaires supérieurs avaient comploté dans le but de l'empêcher d'obtenir un emploi dans l'organisation de l'intimé, l'allégation selon laquelle un des gestionnaires ayant participé au processus de nomination affichait un parti pris à son encontre et, finalement, l'allégation qui concernait la qualité de l'examen écrit de l'un des candidats. Le Tribunal ne se prononcera donc pas sur ces allégations dans les présents motifs.

Question préliminaire

9 Les parties ont nommé leurs témoins au cours de la conférence préparatoire qui s'est tenue le 24 avril 2012. Cinq jours avant l'audience, l'intimé a indiqué au Tribunal et aux autres parties que l'un de ses témoins n'était pas disponible.

10 Au début de l'audience, le plaignant a demandé pourquoi le témoin prévu était absent, et l'intimé lui a répondu que la personne en question n'était pas disponible pour des raisons d'ordre médical. Le plaignant a demandé si un certificat médical devrait être exigé pour justifier le fait que cette personne ne témoignerait pas.

11 Le Tribunal remarque que l'intimé a obtenu précédemment un report de l'audience au motif que la même personne n'était pas disponible en juin 2012 pour des raisons d'ordre médical. Ainsi, le Tribunal est convaincu que la personne en question ne peut pas comparaître à titre de témoin pour des raisons d'ordre médical.

Questions en litige

12 Pour déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir, le Tribunal doit examiner les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il mis de côté le WPI pour des raisons inappropriées?
- (ii) L'examen écrit constituait-il un outil d'évaluation déficient?
- (iii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en modifiant les instructions de l'examen écrit?
- (iv) Lors de l'administration de l'examen écrit, l'intimé a-t-il offert à un candidat un avantage indu?
- (v) Deux des gestionnaires ayant participé au processus ont-elles omis de s'assurer qu'elles ne se trouvaient pas en situation de conflit d'intérêts?

Analyse

13 L'article 77(1) de la LEFP prévoit qu'une personne qui est dans la zone de recours peut présenter une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou elle n'a pas fait l'objet d'une proposition de nomination au motif que la CFP ou l'administrateur général a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination.

14 Dans le cas d'une plainte d'abus de pouvoir présentée en vertu de l'article 77 de la LEFP, c'est au plaignant qu'il incombe de prouver ses allégations. Voir la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, paras. 49, 50 et 55. Afin de s'acquitter de ce fardeau, le plaignant doit présenter une preuve suffisante pour permettre au Tribunal de déterminer, selon la prépondérance des probabilités, s'il y a lieu de conclure à un abus de pouvoir.

Question I : L'intimé a-t-il mis de côté le WPI pour des raisons inappropriées?

15 Le WPI est un examen conçu par une entreprise privée. Comme il a pour but d'évaluer les traits comportementaux, la CFP doit autoriser son utilisation dans les processus de nomination. Étant donné que l'intimé n'avait pas obtenu l'autorisation de la CFP avant d'administrer le WPI, il a décidé de mettre de côté les résultats plutôt que de chercher à obtenir l'approbation nécessaire après coup.

16 Selon le plaignant, l'explication de l'intimé quant aux circonstances l'ayant amené à mettre de côté le WPI et aux raisons pour lesquelles il a agi de la sorte n'est pas digne de foi.

17 Lauren Delgaty était directrice, Unité de traitement de l'assurance, au moment du processus de nomination et elle assumait le rôle de directrice responsable du processus, étant donné que l'intimé lui avait délégué les pouvoirs à cet égard. M^{me} Delgaty a affirmé que c'est au cours d'une discussion téléphonique avec son conseiller en ressources humaines (RH) qu'elle a appris qu'il fallait obtenir l'autorisation de la CFP, mais les résultats au WPI avaient déjà été diffusés à ce moment-là. Elle a précisé qu'elle avait informé son superviseur de la situation et que la CFP avait été consultée de façon à ce que l'on puisse déterminer s'il était possible d'obtenir l'autorisation d'utiliser le WPI et d'accélérer la procédure. M^{me} Delgaty a décidé de mettre de côté le WPI plutôt que de présenter une demande officielle et d'attendre l'autorisation, car elle souhaitait terminer le processus rapidement pour pouvoir effectuer des nominations aux postes vacants. Elle a précisé que certains évaluateurs s'étaient réservé du temps en laissant en suspens une partie de leurs responsabilités

quotidiennes et qu'elle avait embauché à contrat d'autres évaluateurs afin qu'ils mènent les entrevues.

18 Selon le plaignant, étant donné que M^{me} Delgaty possède une vaste expérience au sein de la fonction publique, qu'elle connaît très bien le système de dotation et qu'elle a déjà aidé la CFP à concevoir des examens normalisés, elle savait que le WPI devait être autorisé par la CFP, mais elle a décidé de l'utiliser sans autorisation. Il affirme également que des spécialistes des RH à RHDCC savaient qu'une autorisation était nécessaire puisqu'ils avaient travaillé à l'élaboration du WPI.

19 Lors de l'audience, aucun élément de preuve n'a été présenté au sujet de la participation desdits spécialistes à l'élaboration du WPI, de l'identité de ces spécialistes ni de leur rôle dans le processus de nomination.

20 Selon le Tribunal, les éléments de preuve n'indiquent pas que M^{me} Delgaty savait que le WPI exigeait une autorisation de la CFP, ni qu'elle était susceptible de le savoir. M^{me} Delgaty a expliqué qu'elle cumule plus de 32 années d'expérience dans l'exécution et la surveillance des programmes, expérience qu'elle a acquise à Douanes et Accise, à l'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'Agence du revenu du Canada, à l'Agence des services frontaliers du Canada ainsi qu'à RHDCC. Selon son témoignage, M^{me} Delgaty a suivi une formation approfondie en dotation et a été responsable d'un grand nombre d'initiatives de recrutement et de dotation. M^{me} Delgaty a confirmé qu'elle avait utilisé les examens de la CFP par le passé et qu'elle avait collaboré avec la CFP à l'élaboration d'un examen de simulation normalisé pour des postes PM-05. Son rôle consistait alors à décrire les différents aspects du travail d'un employé PM-05 afin d'aider à établir les critères que l'examen devait permettre d'évaluer.

21 Selon le Tribunal, rien dans les antécédents de M^{me} Delgaty n'indique qu'elle savait qu'une autorisation de la CFP était requise pour le WPI. Son expérience des processus de nomination montre qu'elle connaît la dotation d'un point de vue de gestion, et sa collaboration avec la CFP pour ce qui est de l'élaboration de critères d'examen se rapportait à un examen de la CFP, et non à un examen préparé par une entreprise privée.

22 Le plaignant soutient que l'incapacité de M^{me} Delgaty de se rappeler l'objet de sa discussion avec son conseiller en RH, la date de cette discussion ou la raison pour laquelle elle a discuté de l'autorisation exigée par la CFP pour l'utilisation du WPI montre que son témoignage n'est pas digne de foi. Le plaignant estime que le conseiller en RH était un témoin clé au sujet du WPI et que le Tribunal devrait tirer une conclusion négative du fait que l'intimé ne l'a pas appelé à témoigner.

23 Pour étayer son argumentation, le plaignant a présenté une série de quatre courriels. Dans le premier, un candidat demande la tenue d'une discussion informelle au sujet de ses résultats au WPI. Dans le troisième, M^{me} Delgaty remet en question la nécessité d'une discussion informelle étant donné que le WPI ne sera pas utilisé. Le dernier courriel, provenant du conseiller en RH et destiné à M^{me} Delgaty, contient le passage suivant : « Voulez-vous dire que vous n'utiliserez pas du tout cet outil? » [traduction]. Selon le plaignant, la réaction du conseiller en RH montre que M^{me} Delgaty a agi de façon inappropriée et, par déduction, il estime que le fait que l'intimé n'ait pas cité le conseiller en RH à comparaître appuie son affirmation.

24 L'affirmation du plaignant ne convainc pas le Tribunal, lequel juge que rien ne prouve qu'un acte répréhensible a été commis. En effet, le plaignant n'a établi aucun fait nécessitant une explication de la part de l'intimé. Par conséquent, le Tribunal estime qu'il était raisonnable de la part de l'intimé de déterminer qu'il n'était pas nécessaire d'appeler le conseiller en RH à témoigner sur la question. Le Tribunal ne tirera donc aucune conclusion négative du fait que l'intimé n'a pas appelé le conseiller en RH à témoigner. En outre, le Tribunal remarque que l'intimé n'a jamais indiqué qu'il appellerait ce témoin à la barre. C'est plutôt le plaignant qui a affirmé, au cours de la conférence préparatoire, qu'il citerait le conseiller en RH à comparaître.

25 Aucun élément de preuve ne contredit le témoignage de M^{me} Delgaty en ce qui concerne le moment auquel elle s'est entretenue par téléphone avec le conseiller en RH et la teneur de leur discussion. M^{me} Delgaty a affirmé qu'elle parlait fréquemment à son conseiller en RH. La discussion en question a eu lieu il y a environ cinq ans, à la fin janvier ou au début février 2008. Il est possible que M^{me} Delgaty ait oublié de nombreux détails au sujet de sa discussion, mais qu'elle se soit rappelé qu'elle avait

appris qu'un problème grave risquait de survenir dans l'un des processus de nomination dont elle était responsable. Il est également possible qu'elle se soit rappelé le moment auquel cette discussion avait eu lieu en lien avec les étapes importantes du processus.

26 Le plaignant soutient également que l'explication fournie par M^{me} Delgaty en ce qui concerne la raison pour laquelle elle a mis de côté le WPI n'est pas digne de foi. Selon lui, M^{me} Delgaty a décidé de mettre de côté le WPI parce qu'un trop grand nombre de candidats avaient échoué à l'examen. Toujours selon lui, si les résultats du WPI avaient été utilisés et combinés aux résultats de l'examen écrit subséquent, il n'y aurait pas eu suffisamment de candidats qualifiés pour doter les postes vacants. Le plaignant affirme aussi que certains des candidats qui avaient échoué au WPI faisaient l'objet d'une « préparation » [traduction] dans le cadre du plan de relève de M^{me} Delgaty.

27 Le plaignant fait remarquer que 97 candidats ont réussi le WPI. Il ajoute que puisque 94 candidats ont échoué à l'examen écrit, il n'y aurait eu que trois candidats susceptibles de se qualifier pour une nomination dans le processus en cause. Selon le plaignant, une telle situation n'était pas acceptable pour M^{me} Delgaty, et c'est l'une des raisons pour lesquelles elle a mis de côté le WPI.

28 Selon le Tribunal, les éléments de preuve n'appuient pas la position du plaignant. Les éléments de preuve indiquent que M^{me} Delgaty savait combien de candidats avaient échoué au WPI lorsqu'elle a décidé de le mettre de côté. Or, ni M^{me} Delgaty ni personne d'autre ne pouvait connaître les résultats de l'examen écrit à ce moment-là. La décision de mettre de côté le WPI a été prise au début de février 2008, tandis que l'administration de l'examen écrit s'est échelonnée sur plusieurs semaines, soit de février à avril 2008. En outre, la position du plaignant se fonde uniquement sur les chiffres, ce qui ne permet pas de savoir si les candidats qui ont échoué à l'examen écrit avaient réussi ou non le WPI. Sans plus d'information, le Tribunal ne peut raisonnablement tirer aucune conclusion en fonction de ces chiffres.

29 Le plaignant a indiqué que le Tribunal devrait considérer la planification de la relève comme inappropriée, mais il n'a pas expliqué ce qui constitue un plan de relève

ni ce qui rend un plan de relève inapproprié. Selon le Tribunal, aucun élément de preuve ne montre que M^{me} Delgaty s'était dotée d'un plan de relève ou de tout autre plan visant l'un ou l'autre des candidats ayant participé au processus de nomination. Dans son témoignage, M^{me} Delgaty a affirmé qu'elle participait à la planification des activités et des ressources humaines, mais rien ne montre que ces activités comprenaient la planification de la relève.

30 Les éléments de preuve indiquent que M^{me} Delgaty a vu et approuvé les listes des candidats ayant réussi le WPI et de ceux y ayant échoué. M^{me} Delgaty a affirmé qu'à titre de déléguée de l'intimé, elle avait approuvé les résultats à chacune des étapes des évaluations. Elle a convenu qu'il était probable qu'elle ait reconnu le nom de certains candidats sur les différentes listes qu'elle a approuvées. Toutefois, ce fait à lui seul ne permet pas d'établir qu'elle avait des plans pour ces candidats ou qu'elle a pris des mesures inappropriées pour s'assurer de leur réussite dans le processus de nomination.

31 Le plaignant soutient en outre que les entrepreneurs de l'extérieur ont fort probablement été embauchés pour les entrevues après qu'il a été décidé de mettre de côté les WPI, et non avant, comme M^{me} Delgaty l'a affirmé dans son témoignage. Puisqu'il a posé sa candidature dans d'autres processus de nomination, le plaignant estime que la réalisation de 184 entrevues justifie le recours à des entrepreneurs, mais que 97 entrevues ne l'auraient pas justifié. L'opinion du plaignant sur ce point relève de simples hypothèses et ne permet pas de réfuter le témoignage de M^{me} Delgaty.

32 L'explication de M^{me} Delgaty selon laquelle elle ne voulait pas retarder le processus de nomination en attendant une autorisation pour l'utilisation du WPI est conforme au témoignage de David Forster, psychologue principal au Centre de psychologie du personnel (CPP) à la CFP. M. Forster a indiqué que le CPP s'occupait de l'approbation des examens avant 2006 et qu'il avait repris ce rôle à l'automne 2008, précisant qu'il connaissait bien le processus. M. Forster a confirmé que le WPI nécessitait une autorisation de la CFP avant son utilisation dans un processus de nomination. Il a également confirmé qu'il fallait plusieurs semaines ou mois pour étudier

de façon globale plusieurs éléments d'un examen provenant de l'extérieur et évaluer sa pertinence dans un processus de nomination, pour ainsi déterminer s'il serait approuvé.

33 Selon les éléments de preuve qui lui ont été présentés, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé avait mis de côté le WPI pour des raisons inappropriées.

Question II : L'examen écrit constituait-il un outil d'évaluation déficient?

34 L'une des questions de l'examen écrit est en cause. Cette question permettait d'évaluer l'une des qualifications essentielles liées aux connaissances ainsi que la capacité de communiquer par écrit. Les candidats ne devaient pas utiliser le style télégraphique dans leurs réponses, car l'évaluation porterait sur la grammaire, la ponctuation ainsi que la structure des phrases et des paragraphes. De plus, les réponses des candidats ne devaient pas dépasser 200 mots.

35 Au moment de la correction des examens, les évaluateurs n'ont pas appliqué la règle relative au nombre de mots maximum. En l'espèce, toutefois, la question consiste à savoir si l'examen, dans son format original, présentait des lacunes. La question de savoir si le fait de ne pas appliquer la règle relative au nombre de mots maximum constituait un abus de pouvoir est examinée plus loin dans les présents motifs.

36 Selon le plaignant, il était impossible d'obtenir une note parfaite pour les connaissances et de répondre aux critères sur le plan de la communication écrite étant donné que la grille de correction comportait des puces, qu'elle n'était pas structurée en paragraphes, et qu'elle contenait 242 mots.

37 Le plaignant a indiqué qu'il avait soulevé le problème auprès du membre du comité qui avait participé à la discussion informelle. Il s'agit du membre du comité que l'intimé souhaitait au départ appeler comme témoin, mais qui n'était pas disponible. Selon le plaignant, le Tribunal devrait tirer une conclusion négative du fait que cette personne n'a pas été appelée à témoigner. Le plaignant a soumis un résumé écrit de la discussion informelle, résumé que la personne en question a préparé et signé. Le document confirme que cette personne a fait savoir au plaignant que près de

60 candidats avaient démontré qu'ils possédaient la qualification liée aux connaissances avec des réponses de 200 mots ou moins.

38 Le plaignant croit que le membre du comité l'a mal informé puisque les évaluateurs n'avaient pas compté les mots, ou alors que la décision de ne pas compter les mots a été prise après sa réunion avec lui, le 3 juillet 2008.

39 Selon le Tribunal, les éléments de preuve n'appuient pas l'affirmation du plaignant. Le plaignant a établi que, parmi les candidats qui avaient réussi l'examen, 12 avaient rédigé un texte de plus de 200 mots. Toutefois, comme le rapport final du processus de nomination indique que 79 candidats ont réussi l'examen écrit, rien ne permet de conclure que l'information fournie au plaignant au cours de la discussion informelle était inexacte ou qu'elle exige une explication du membre du comité. Par conséquent, il importe peu que le membre du comité ait été en mesure ou non de témoigner puisque, à la lumière de l'explication de l'intimé, le Tribunal ne tirera aucune conclusion négative de l'absence du membre du comité à l'audience.

40 L'intimé reconnaît que la grille de correction pour l'examen écrit compte plus de 200 mots. Wendy McMurray, qui était gestionnaire de l'unité de l'assurance-emploi au moment du processus de nomination, est l'un des deux membres du comité qui ont corrigé l'examen écrit. M^{me} McMurray a expliqué que, pour évaluer les connaissances des candidats, le comité déterminait s'ils avaient indiqué les trois composantes du Cycle de discussion sur la gestion du rendement (CDGR) ainsi que les principaux éléments de chaque composante. Elle a précisé que les candidats n'étaient pas tenus d'employer la formulation exacte qui figurait dans la grille de correction. M^{me} McMurray a ajouté que la grille de correction constituait un guide pour les évaluateurs qui contenait de nombreux points que les candidats pouvaient aborder dans leurs réponses.

41 Aucun élément de preuve n'a été présenté au Tribunal afin de contredire l'explication de M^{me} McMurray selon laquelle la grille de correction constituait un guide pour les évaluateurs et que les candidats n'étaient pas tenus d'aborder chaque point pour démontrer qu'ils possédaient la qualification liée aux connaissances. À la lumière

de cette explication, le fait que la grille de correction compte plus de 200 mots n'est pas déterminant. De plus, le Tribunal remarque que, bien que la grille de correction ne soit pas structurée sous forme de paragraphes, son format ne diffère pas grandement de celui qui était exigé des candidats. La grille de correction compte une page et comportait trois sections. Le contenu de chaque section est présenté sous forme de puces, mais la majeure partie de l'information est présentée sous forme de phrases complètes.

42 En se fondant sur le témoignage de M^{me} McMurray, le Tribunal conclut que l'imposition d'un nombre de mots maximum est liée à une qualification en matière de communication que l'examen devait permettre d'évaluer; en effet, la concision constitue l'un des critères associés à la capacité de communiquer par écrit. Le Tribunal estime que le nombre de mots maximum n'avait aucun lien avec la qualification relative aux connaissances et qu'elle était donc inutile à cet égard. Bien qu'il n'ait pas été démontré s'il était possible ou impossible d'obtenir une note parfaite pour la qualification liée aux connaissances qui était évaluée par cette question, le plaignant a reconnu qu'il avait passé en revue les examens des 26 personnes nommées qui avaient réussi l'examen et avait constaté que 14 réponses comptaient 200 mots ou moins. Par conséquent, le Tribunal ne peut pas conclure que la grille de correction n'était pas conforme aux instructions de l'examen.

43 Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'examen écrit constituait un outil d'évaluation inapproprié.

Question III : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en modifiant les instructions de l'examen écrit?

44 L'intimé a confirmé qu'une limite de 200 mots avait été imposée aux candidats lors de l'examen, mais que les évaluateurs n'avaient pas appliqué cette règle au moment de la correction des examens.

45 Le plaignant soutient que l'intimé a abusé de son pouvoir étant donné qu'il n'a pas indiqué aux candidats que la règle des 200 mots ne serait pas appliquée, ajoutant qu'il a cessé d'écrire afin de respecter cette règle. Pour appuyer son argumentation, il

se fonde principalement sur les affirmations du Tribunal dans la décision *Chiasson c. Sous-ministre de Patrimoine canadien*, 2008 TDFP 0027.

46 Selon le Tribunal, les circonstances de la décision *Chiasson* diffèrent de celles de l'affaire en l'espèce. Dans l'affaire *Chiasson*, l'intimé avait émis des instructions pour tous les candidats; toutefois, lorsqu'il a émis de nouvelles instructions, la plaignante ne les a pas reçues. Ainsi, la plaignante a effectué son examen en tenant compte d'une restriction que les autres candidats n'avaient pas. Par conséquent, l'intimé n'a pas évalué la plaignante à partir des mêmes critères que ceux qui étaient employés pour les autres candidats.

47 En l'espèce, tous les candidats ont reçu les mêmes instructions, et rien ne prouve que l'un ou l'autre des candidats avait été informé que le comité d'évaluation n'appliquerait pas la règle des 200 mots. Le Tribunal est convaincu que tous les candidats, y compris le plaignant, ont effectué l'examen en suivant les mêmes instructions.

48 Le Tribunal est également convaincu que le comité d'évaluation a adopté une approche uniforme dans l'évaluation des examens écrits des candidats. En effet, rien ne contredit le témoignage de M^{me} McMurray selon lequel le comité n'a appliqué la règle relative au nombre de mots maximum pour aucun candidat.

49 Toutefois, bien que M^{me} McMurray ait affirmé que le nombre de mots maximum constituait une ligne directrice pour les candidats, les instructions étaient rédigées en des termes très clairs et il était fort probable qu'elles influenceraient la façon dont les candidats rédigeraient leurs réponses. Par conséquent, le fait de ne pas avoir évalué les candidats en fonction des instructions qui leur avaient été fournies au moment de l'examen constitue une erreur.

50 La LEFP ne définit pas l'abus de pouvoir; toutefois, selon l'article 2(4), « [i]l est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par "abus de pouvoir" la mauvaise foi et le favoritisme personnel ». Dans la décision *Tibbs*, le Tribunal a établi qu'une erreur peut également constituer un abus de pouvoir. Le fait qu'une erreur constitue ou non un abus de pouvoir dépend de la nature et de la gravité

de l'erreur en question, y compris de ses conséquences. En l'espèce, le Tribunal conclut que l'erreur de l'intimé ne constitue pas un abus de pouvoir.

51 Au moment de l'examen, le plaignant a démontré qu'il possédait la qualification relative à la communication qui était évaluée. En ce qui concerne la qualification relative aux connaissances, le plaignant a affirmé qu'il avait cessé d'écrire lorsque son texte contenait 180 ou 190 mots en raison de la limite qui avait été imposée. Selon les éléments de preuve, toutefois, le texte du plaignant comptait 147 mots. Plus important encore, l'examen exigeait des candidats qu'ils expliquent le CDGR. Toutefois, M^{me} McMurray a affirmé que le plaignant avait décrit l'Entente de rendement et d'apprentissage, ce qui est différent. Le plaignant n'a pas précisé les trois composantes du CDGR, et des points lui ont été accordés seulement parce que certains éléments qu'il avait indiqués étaient communs aux deux sujets. M^{me} McMurray a démontré que la réponse du plaignant ne répondait pas à la question, un fait qui n'a pas été contesté. Par conséquent, le Tribunal estime que les éléments de preuve ne permettent pas de conclure qu'il existe un lien entre le fait que le plaignant ait rédigé une réponse de moins de 200 mots et le fait qu'il ne soit pas parvenu à démontrer qu'il possédait la qualification liée aux connaissances. Ainsi, le Tribunal conclut que la décision de l'intimé de ne pas appliquer la règle des 200 mots n'a eu aucune incidence sur les résultats du plaignant à l'examen écrit.

52 En l'espèce, les circonstances entourant la plainte sont différentes de celles qui caractérisaient l'affaire dans la décision *Poirier c. le sous-ministre des Anciens Combattants*, 2011 TDFP 0003. Dans l'affaire *Poirier*, l'intimé avait émis des instructions qui pouvaient raisonnablement être interprétées de deux façons très différentes. Une telle ambiguïté, combinée au refus de l'intimé d'accepter ou de reconnaître que ses instructions présentaient des lacunes, a mené à une évaluation inappropriée du plaignant. En l'espèce, les instructions ne présentaient pas la même ambiguïté. En outre, le Tribunal tient pour avéré que l'erreur n'a pas nui à l'évaluation du plaignant comme elle l'avait fait dans l'affaire *Poirier*.

53 L'intimé a reconnu que s'il avait seulement corrigé les 200 premiers mots, trois des personnes nommées n'auraient pas démontré qu'elles possédaient la

qualification liée aux connaissances. Cependant, selon le Tribunal, l'objectif d'un processus de nomination consiste à trouver des candidats qui possèdent les qualifications établies. Le Tribunal n'est pas convaincu que la décision de l'intimé d'évaluer les connaissances des candidats en fonction de leurs réponses complètes était inappropriée.

54 Les réponses de certaines personnes nommées comptaient beaucoup plus que 200 mots. M^{me} McMurray a expliqué que le comité, pour évaluer la concision, avait examiné si la réponse des candidats était succincte et si elle portait sur le sujet approprié, au lieu de se fier au nombre de mots. Selon le Tribunal, une telle approche convient mieux à l'évaluation que l'imposition stricte et arbitraire d'un nombre de mots maximum.

55 En vertu de l'article 30(2) de la LEFP, un candidat doit posséder chacune des qualifications essentielles pour être nommé à un poste. La concision était seulement l'un des critères liés à la capacité de communiquer par écrit, et rien ne prouve que l'une ou l'autre des personnes nommées n'est pas parvenue à démontrer qu'elle possédait la qualification relative à la communication. Par conséquent, rien n'indique que l'une ou l'autre des personnes nommées n'était pas qualifiée pour une nomination.

56 L'incidence, le cas échéant, de l'erreur de l'intimé sur les candidats qui ont échoué à l'examen écrit n'est pas une question que le Tribunal doit examiner dans le contexte de ces plaintes. Le Tribunal a établi qu'une plainte doit se rapporter directement au plaignant concerné, c'est-à-dire qu'une personne ne peut pas présenter une plainte au nom de quelqu'un d'autre. Voir la décision *Visca c. le sous-ministre de la Justice*, 2006 TDFP 0016, para. 24.

57 Le plaignant soutient que la présente affaire est semblable à celle qui était présentée dans la décision *Burke c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0003. Le Tribunal n'est pas du même avis. Dans l'affaire *Burke*, l'intimé a modifié considérablement la qualification évaluée, et l'outil d'évaluation ne permettait pas d'évaluer la nouvelle qualification. En l'espèce, les qualifications elles-mêmes n'ont

pas été modifiées, et il n'a pas été démontré que l'examen ne permettait pas d'évaluer adéquatement les qualifications.

58 Selon le Tribunal, le plaignant n'a pas démontré que l'intimé avait modifié les instructions à l'intention des candidats. De plus, le plaignant n'a pas démontré que l'intimé avait abusé de son pouvoir en n'appliquant pas la règle des 200 mots. Par conséquent, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi que l'intimé avait abusé de son pouvoir en ce qui concerne les instructions pour l'examen écrit.

Question IV : Lors de l'administration de l'examen écrit, l'intimé a-t-il offert à un candidat un avantage indu?

59 Les candidats devaient rédiger l'examen à la main, à l'exception d'un candidat qui avait été autorisé à l'effectuer à l'ordinateur à titre de mesure d'adaptation. Selon le plaignant, ce candidat possédait un avantage parce que l'ordinateur contenait une fonction « compte de mots ». Le plaignant affirme que la réponse de ce candidat comptait exactement 200 mots et, bien que cet élément de preuve n'ait pas été contredit, personne n'a été en mesure de présenter au Tribunal une preuve directe à cet égard.

60 Même si le Tribunal reconnaît que l'ordinateur utilisé par ce candidat possédait une fonction « compte de mots » et que cette fonction était activée au moment de l'examen, le Tribunal ne peut pas conclure que l'intimé a avantaagé ce candidat étant donné qu'au bout du compte, la règle des 200 mots n'a pas été appliquée.

61 Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé avait fourni un avantage indu à l'un des candidats.

Question V : Deux des gestionnaires ayant participé au processus ont-elles omis de s'assurer qu'elles ne se trouvaient pas en situation de conflit d'intérêts?

62 Le plaignant affirme que M^{mes} Delgaty et McMurray ont omis de s'assurer qu'elles ne se trouvaient pas en situation de conflit d'intérêts dans l'exercice de leur rôle dans le processus de nomination en cause.

63 M^{me} Delgaty a affirmé qu'elle n'avait pas regardé soigneusement le nom des candidats au moment où elle a approuvé les résultats de chacun d'eux aux différentes étapes de l'évaluation. De même, M^{me} McMurray a indiqué qu'elle n'avait pas prêté attention au nom des candidats lorsqu'elle avait corrigé les examens écrits.

64 En vertu des Lignes directrices en matière d'évaluation de la CFP, les personnes responsables de l'évaluation ne doivent pas se trouver en situation de conflit d'intérêts et doivent pouvoir exercer leurs responsabilités de façon équitable. Comme l'intimé l'a fait remarquer, le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique exige que les personnes qui participent à la prise des décisions liées aux nominations s'assurent de ne réserver aucun traitement de faveur aux membres de leur famille ni à leurs amis et de ne fournir aucune aide à ces derniers.

65 M^{me} Delgaty a reconnu qu'elle avait vraisemblablement reconnu le nom de quelques-uns des candidats dans les différents documents d'évaluation qu'elle a approuvés. M^{me} McMurray a admis que deux des personnes nommées étaient d'anciens collègues. Toutefois, rien ne prouve que des amis ou des membres de la famille de ces deux gestionnaires figuraient parmi les candidats dans le processus de nomination.

66 Le plaignant affirme que les membres du comité doivent connaître l'identité des personnes qu'ils évaluent afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou toute perception de conflit d'intérêts. Cependant, le Tribunal estime que le raisonnement du plaignant à cet égard est erroné. Contrairement au plaignant, le Tribunal estime que le fait que les membres du comité n'aient aucun moyen de savoir quels candidats ils évaluent permettrait de diminuer, voire d'éliminer, tout conflit d'intérêts réel ou toute perception de conflit d'intérêts.

67 Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que les membres du comité se trouvaient en situation de conflit d'intérêts ou qu'ils ont omis de s'assurer qu'ils ne se trouvaient pas en situation de conflit d'intérêts réel ou perçu.

Question finale

68 Le Tribunal remarque qu'une grande partie du témoignage du plaignant, ainsi que plusieurs documents qu'il a soumis en preuve et une grande partie du témoignage qu'il a repris des témoins de l'intimé concernaient des allégations qu'il a par la suite retirées. Par conséquent, le Tribunal n'a pas inclus ces éléments de preuve dans ses délibérations ni dans les présents motifs.

Décision

69 Pour les motifs susmentionnés, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination. Les plaintes sont donc rejetées.

Merri Beattie
Membre

Parties au dossier

Dossiers du Tribunal :	2009-0316, 0626, 0627, 0628, 0629, 0630, 0631, 0632, 0633, 0634, 0635, 0636, 0637, 0638, 0639, 0640, 0641, 0642, 0643, 0644, 0687, 0731, 0732 et 2010-0131, 0241, 0242
Intitulé de la cause :	<i>Chris Hughes et le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada</i>
Audience :	Les 5 et 6 décembre 2012 Victoria (C.-B.) (observations écrites terminées le 9 février 2013)
Date des motifs :	Le 6 juin 2013
COMPARUTIONS	
Pour le plaignant :	Chris Hughes
Pour l'intimé :	Allison Sephton
Pour la Commission de la fonction publique :	Trish Heffernan