



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2012-0989

Rendue à : Ottawa, le 3 septembre 2013

MICHEL CHÂTEAUVERT

Plaignant

ET

LE STATISTICIEN EN CHEF DU CANADA

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

Affaire : Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'article 65(1) de la
Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Décision : La plainte est rejetée

Décision rendue par : Merri Beattie, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Châteauvert c. Statisticien en chef du Canada*

Référence neutre : 2013 TDFP 29

Motifs de décision

Introduction

1 À la suite d'un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (processus de SMPMD), le plaignant, Michel Châteauvert, qui occupait un poste d'agent de soutien opérationnel aux groupe et niveau EL-04 à Statistique Canada, a été sélectionné aux fins de mise en disponibilité. Il affirme que l'intimé, le statisticien en chef du Canada, a abusé de son pouvoir en tenant compte de facteurs inappropriés ainsi que de renseignements inexacts et non corroborés lorsqu'il a évalué ses qualifications.

2 L'intimé soutient que le processus de SMPMD était transparent, bien planifié et exécuté correctement. Les mêmes outils d'évaluation ont été appliqués aux quatre participants, et le plaignant a été sélectionné aux fins de mise en disponibilité sur la base du mérite relatif.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) n'était pas représentée à l'audience et n'a pas pris position quant au bien-fondé de la plainte. Elle a toutefois fourni des observations écrites concernant ses guides qui sont applicables aux allégations écrites présentées par le plaignant le 13 septembre 2012. Comme il est souligné plus loin dans les présents motifs, le plaignant n'a pas donné suite à plusieurs de ses allégations initiales.

4 Pour les motifs énoncés ci-après, la plainte est rejetée. Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé a abusé de son pouvoir au moment d'évaluer ses qualifications ou de le choisir aux fins de mise en disponibilité.

Contexte

5 Le processus de SMPMD susmentionné visait à réduire le nombre d'employés des groupe et niveau EL-04 au sein de la Direction de l'informatique de Statistique Canada pour le faire passer de quatre à trois. Les quatre employés disposaient de la période du 28 mai au 4 juin 2012 pour remplir et remettre un bilan de leurs réalisations afin de démontrer en quoi ils possédaient les trois qualifications évaluées. Ils devaient fournir un exemple récent lié au travail pour chaque qualification,

soit le souci du service à la clientèle, la fiabilité et le souci d'obtenir des résultats. Le directeur responsable de chaque employé validait ensuite les bilans, après quoi un comité d'évaluation constitué de trois membres évaluait les employés d'après le bilan de leurs réalisations et la validation effectuée par les directeurs. Le mérite relatif des employés était établi en fonction de leur note totale.

6 L'intimé a déterminé que la note globale du plaignant était considérablement moins élevée que celle des autres employés et, le 10 juillet 2012, il a informé celui-ci qu'il ne serait pas maintenu en poste et que les services qu'il fournissait dans le cadre de son poste d'attache ne seraient plus requis au-delà du 6 novembre 2012.

7 Le 25 juillet 2012, le plaignant a présenté une plainte d'abus de pouvoir au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) en vertu de l'article 65(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP).

8 Le 13 septembre 2012, le plaignant a produit des allégations écrites. À ce moment-là, il a affirmé que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans le choix de la méthode qu'il a utilisée pour déterminer qui ferait l'objet d'une mise en disponibilité parmi les quatre employés des groupe et niveau EL-04. Plus précisément, il a déclaré que l'intimé avait omis d'évaluer les qualifications pertinentes pour le travail et s'était fondé sur des opinions subjectives pour évaluer les employés plutôt que d'avoir recours à leur évaluation du rendement. Le plaignant n'a présenté aucun argument ni élément de preuve à l'appui de ces allégations. À l'audience, il a seulement affirmé que l'intimé avait abusé de son pouvoir, car il avait omis de l'informer que la validation effectuée par son directeur serait utilisée pour évaluer ses qualifications. Il a également affirmé que cette validation était erronée.

Question en litige

9 Le Tribunal doit déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir en sélectionnant le plaignant aux fins de mise en disponibilité sur la base d'une validation erronée du bilan de ses réalisations.

Analyse

10 Selon l'article 65(1) de la LEFP, un fonctionnaire qui est choisi aux fins de mise en disponibilité peut présenter au Tribunal une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir.

11 La LEFP ne définit pas ce qu'est un 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 ». L'abus de pouvoir ne se résume pas à de simples erreurs ou omissions, mais des erreurs graves ou des omissions importantes peuvent équivaloir à un abus de pouvoir, même si elles ne sont pas intentionnelles. Voir la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, para. 72 à 74.

12 Il est bien établi qu'il incombe au plaignant de s'acquitter du fardeau de la preuve, selon la prépondérance des probabilités. Voir la décision *Tibbs*, para. 50, 53 et 55.

13 Dans la décision *Maclean c. le secrétaire du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*, 2012 TDFP 0021, au paragraphe 93, le Tribunal a conclu que l'abus de pouvoir avait le même sens pour les plaintes relatives aux mises en disponibilité présentées en vertu de l'article 65(1) de la LEFP que pour les plaintes présentées en vertu de l'article 77.

14 Les allégations du plaignant concernent la validation du bilan de ses réalisations par la directrice. Il soutient qu'il n'a pas été informé que cette validation devait être utilisée pour évaluer ses qualifications. En outre, il avance que la validation est inexacte et qu'elle est fondée sur de facteurs qui n'auraient pas dû être pris en considération. Le plaignant affirme que l'intimé l'a évalué et l'a sélectionné aux fins de mise en disponibilité en fonction de la validation, qui est erronée.

Les employés ont-ils été informés que le bilan de leurs réalisations serait validé et que la validation servirait à l'évaluation?

15 Le plaignant fait valoir que le document de présentation utilisé dans les séances d'information destinées aux employés sur les processus de SMPMD indique que les comités d'évaluation fonderaient leur évaluation sur les réponses écrites fournies par les employés, mais ne mentionne pas la validation par le directeur.

16 La preuve n'appuie pas cette allégation. Il ressort clairement de l'ensemble du document de présentation que les bilans des réalisations des employés devaient être validés par le directeur responsable, et que les bilans et la validation allaient être utilisés par le comité d'évaluation pour évaluer les employés. Le plaignant a confirmé avoir assisté à une séance d'information le 4 mai 2012. L'intimé a par ailleurs publié des questions et réponses sur les processus de SMPMD sur son site intranet. Ces questions et réponses contiennent des renseignements au sujet de la nature et de l'utilisation de la validation par un directeur, et le plaignant a reconnu avoir lu celles-ci avant de remplir son bilan. De plus, les consignes fournies aux employés avec le document qu'ils devaient remplir pour faire leur bilan indiquent que celui-ci serait envoyé à leur directeur pour être validé, et que le comité d'évaluation se servirait des réponses écrites pour évaluer les employés. Enfin, dans le haut du document figure la mention suivante, en caractères gras : « Veuillez indiquer le nom du directeur de votre poste d'attache, qui corroborera les exemples fournis. Ses commentaires seront pris en considération dans l'évaluation des exemples » [traduction]. Dans son bilan, le plaignant a indiqué que Lise Duquet était la directrice responsable de son poste d'attache.

17 D'après les éléments de preuve présentés, le Tribunal conclut que l'intimé a avisé les employés que les directeurs effectueraient une validation, et que cette validation servirait à l'évaluation dans le cadre du processus de SMPMD.

La validation du bilan des réalisations du plaignant était-elle inexacte, non fondée ou fondée sur des facteurs inappropriés?

18 M^{me} Duquet, qui était directrice par intérim de la Direction des opérations de TI à ce moment-là, a validé tous les bilans dans le cadre du processus de SMPMD visant les postes EL-04. M^{me} Duquet a déclaré qu'avant de valider les bilans, elle avait suivi une formation et reçu des consignes sur la validation. Les directeurs devaient consulter le chef de l'employé ou une autre personne de niveau supérieur, le cas échéant, pour déterminer si chaque exemple était exagéré, un peu exagéré, représentatif, un peu sous-évalué ou sous-évalué. Ils devaient également confirmer que l'exemple était représentatif du comportement habituel et continu de l'employé.

19 Selon son témoignage et le document de validation qu'elle a rempli pendant le processus de SMPMD, M^{me} Duquet a consulté le directeur adjoint et les chefs actuel et antérieur du plaignant afin de valider les exemples. Elle a conclu que les exemples fournis par le plaignant pour le souci du service à la clientèle (Q1) et la fiabilité (Q2) étaient un peu exagérés. Elle a brièvement expliqué ses conclusions dans le document de validation. M^{me} Duquet a conclu que l'exemple fourni pour le souci d'obtenir des résultats (Q3) était exact; toutefois, elle a souligné que le plaignant n'affichait cette qualification qu'à l'occasion.

20 Daniela Ravindra, directrice, Statistiques sur les entreprises, était l'un des trois membres du comité d'évaluation qui a évalué les employés de niveau EL-04 dans le cadre du processus de SMPMD. M^{me} Ravindra a expliqué que les exemples contenus dans le bilan des réalisations de chaque employé avaient été évalués au regard de critères relatifs à chacune des trois qualifications indiquées dans le guide de cotation. Une note était attribuée à chaque exemple au moyen d'une échelle de cotation, puis ajustée d'après la validation effectuée par le directeur. M^{me} Ravindra a déclaré que les notes attribuées pour chacun des trois exemples fournis par le plaignant avaient été réduites en raison de la validation effectuée par la directrice.

21 Le plaignant est d'avis qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve à l'appui de la validation effectuée par la directrice. Il a présenté sa description de travail

et a déclaré qu'il exécutait les activités et possédait les compétences qui y sont indiquées. Or, ces éléments de preuve n'étayaient pas son allégation selon laquelle la validation effectuée par la directrice est erronée. La description de travail énonce les fonctions, les tâches et les compétences; toutefois, elle ne contient aucun renseignement indiquant si un employé possède les qualifications évaluées dans le cadre du processus de SMPMD.

(i) Validation du souci du service à la clientèle – Q1

22 Le plaignant avance que la validation effectuée par sa directrice soulève des questions qui n'étaient pas mentionnées dans ses évaluations du rendement. Il a produit sept de ces évaluations, qui portent sur la période d'avril 2001 à avril 2011. L'intimé fait valoir que ces évaluations ne sont pas pertinentes, car elles n'ont pas été utilisées dans le cadre du processus de SMPMD.

23 Le Tribunal juge que les évaluations du rendement du plaignant ne sont pas pertinentes en ce qui concerne la qualification Q1. M^{me} Duquet a conclu que l'exemple fourni par le plaignant était représentatif du souci du service à la clientèle dont il faisait preuve au quotidien. Le commentaire qui a influé sur l'évaluation du plaignant quant à cette qualification concerne expressément l'exemple qu'il a fourni. Selon le témoignage du plaignant, l'exemple qu'il a donné pour la qualification Q1 décrit le travail qu'il a effectué en août ou en septembre 2011, soit après la période sur laquelle portent les évaluations du rendement.

24 M^{me} Duquet en est arrivée à la conclusion que le plaignant avait exagéré le degré de satisfaction des clients dans l'exemple qu'il a fourni pour la qualification Q1. Le plaignant a écrit que le client était « ébahi par les excellents résultats » [traduction] produits par son travail. Or, M^{me} Duquet a déclaré que le directeur adjoint, qu'elle a consulté pour valider cet exemple, avait communiqué avec le client, qui a confirmé qu'il était satisfait des résultats, mais pas « ébahi » par ceux-ci. Le plaignant a affirmé n'avoir reçu aucun commentaire négatif au sujet de son travail de la part du client ou de son superviseur.

25 Le Tribunal constate que l'élément de preuve présenté par le plaignant ne contredit pas la validation et ne démontre donc pas que la validation de la qualification Q1 est inexacte ou non fondée.

(ii) Validation de la fiabilité – Q2

26 Le Tribunal est convaincu que les évaluations du rendement du plaignant sont pertinentes en ce qui a trait à la validation des qualifications Q2 et Q3, car les conclusions et, en définitive, les évaluations du plaignant à l'égard de ces qualifications, reposent sur des commentaires concernant la question de savoir si les exemples fournis sont représentatifs de son comportement habituel et continu.

27 Cependant, le Tribunal estime que les évaluations du rendement sont peu utiles pour déterminer l'exactitude de la validation, par la directrice, des qualifications évaluées dans le cadre du processus de SMPMD. Les évaluations du rendement sont très brèves et portent presque exclusivement sur l'exécution par le plaignant des tâches qui lui ont été attribuées au cours de la période évaluée. À première vue, les évaluations du rendement sont axées sur les tâches et font peu de références au comportement du plaignant. Elles ne contiennent que très peu de renseignements au sujet des qualifications évaluées dans le cadre du processus de SMPMD et ne présentent aucun renseignement qui contredit la validation.

28 An Trinh, l'ancien chef du plaignant, est l'un des gestionnaires que M^{me} Duquet a consultés pour valider la qualification Q2. Il a supervisé le plaignant pendant plusieurs années, jusqu'en 2011. M. Trinh a déclaré que le plaignant refusait parfois du travail, car il estimait que telle ou telle tâche devrait être accomplie par un employé du groupe CS (systèmes d'ordinateurs). Il a expliqué que, par exemple, certains postes de travail sont utilisés comme serveurs, et, quand ils avaient besoin d'être entretenus, le plaignant refusait de s'en charger, car il estimait qu'il s'agissait d'une tâche liée au serveur, et donc, d'une tâche qui incombait à un employé du groupe CS. M. Trinh a reconnu que la distinction entre le travail d'un employé du groupe EL et celui d'un employé du groupe CS est parfois assez mince. Néanmoins, il a dû intervenir pour que le plaignant exécute le travail demandé.

29 Le Tribunal souligne que le plaignant ne nie pas avoir refusé d'effectuer certaines tâches. Pour ce qui est de savoir s'il les a refusées sans « raison valable » [traduction], comme il est indiqué dans la validation, le Tribunal juge que les éléments de preuve avancés par le plaignant ne sont pas suffisants pour réfuter cette affirmation. Le plaignant a fait valoir qu'il respectait simplement les attributions professionnelles distinctes de deux groupes d'employés syndiqués. Or, dans son témoignage, M. Trinh a affirmé que, suivant ses instructions, le plaignant avait effectué le travail en fin de compte. Le plaignant n'a fourni aucune preuve du contraire, ni aucune preuve montrant que ce désaccord avait été réglé d'une manière qui prouve que le plaignant avait raison de refuser d'exécuter le travail au départ.

30 Par ailleurs, M. Trinh a témoigné au sujet de commentaires contenus dans la validation qui indiquent que le plaignant évite les tâches complexes et a besoin de consignes poussées et de beaucoup d'aide d'autres personnes quand il effectue des tâches complexes. Par « tâches complexes », M. Trinh entend des demandes de réparation dans lesquelles le problème n'est pas facile à identifier, par exemple, quand l'écran de l'ordinateur d'un client est vide et que la raison n'est pas évidente. De plus, M. Trinh a déclaré que le plaignant n'était pas à l'aise de travailler avec des processeurs Intel 3, 5 ou 7. Selon lui, le plaignant avait de la difficulté à réaliser des tâches complexes parce qu'il n'a pas tenu ses connaissances techniques à jour.

31 Le plaignant affirme que le témoignage de M. Trinh démontre que les connaissances ont été prises en considération dans la validation, et donc, dans son évaluation. Il est d'avis que cela est inapproprié, étant donné que les connaissances ne faisaient pas partie des qualifications évaluées dans le cadre du processus de SMPMD.

32 La preuve laisse croire que les connaissances du plaignant pourraient avoir eu une incidence sur le type de tâches qu'il choisissait de faire et sur la mesure dans laquelle il était capable d'effectuer certaines tâches par lui-même. Or, rien ne montre que le plaignant s'était vu refuser de la formation qui lui aurait permis d'améliorer ses connaissances. Au contraire, M. Trinh a déclaré qu'il avait parlé à plusieurs reprises au plaignant de mettre à jour ses connaissances, et, dans l'évaluation de son rendement pour 2006-2007, M. Trinh lui avait recommandé de faire plus d'efforts pour mettre à

niveau ses compétences techniques afin de suivre l'évolution de la technologie. En fin de compte, M. Trinh l'a obligé à suivre la formation en ajoutant celle-ci à ses objectifs de rendement pour 2009-2010.

33 Quoi qu'il en soit, la validation ne fait pas référence aux connaissances du plaignant. Les commentaires qui y figurent concernent son comportement. Le plaignant n'a présenté aucun élément de preuve permettant de contredire le document de validation ou le témoignage de M. Trinh selon lequel il choisit des tâches non complexes dans la mesure du possible et a besoin de consignes supplémentaires quand il effectue des tâches complexes.

34 Le Tribunal ne peut conclure que les remarques qui se trouvent dans le document de validation au sujet du comportement du plaignant à l'égard des tâches complexes sont inexactes, non fondées ou fondées sur des facteurs inappropriés.

35 Selon M. Trinh, la majeure partie du travail effectuée par les employés du groupe EL vient des clients qui présentent des demandes par l'entremise du Système de gestion des demandes de service (SGDS). Les employés du groupe EL récupèrent les demandes dans le SGDS et se les attribuent eux-mêmes. Aucun élément de preuve dont le Tribunal est saisi ne contredit le document de validation ou le témoignage de M. Trinh selon lequel le plaignant s'attribue moins de demandes provenant du SGDS que ses collègues.

36 M. Trinh a affirmé qu'une des raisons pour lesquelles il doutait de la fiabilité du plaignant était ses fréquents retards au travail. La preuve montre que le plaignant et M. Trinh en avaient discuté; ils s'étaient entendus pour que le plaignant récupère le temps perdu à la fin de la journée. Néanmoins, selon le témoignage non contredit de M. Trinh, l'habitude que le plaignant avait d'être en retard avait des répercussions sur la petite équipe d'employés du groupe EL.

37 Le plaignant soutient qu'il était inapproprié de la part de l'intimé de tenir compte de l'assiduité au travail dans l'évaluation. Selon les questions et réponses sur le processus de SMPMD, l'assiduité ne devait pas être prise en considération dans l'évaluation.

38 Rien ne prouve que l'assiduité du plaignant soit entrée en ligne de compte dans l'évaluation des qualifications Q1 ou Q3. Cependant, celle-ci a été prise en compte dans l'évaluation de la qualification Q2. Bien que la validation ne fasse aucune mention des retards du plaignant, le Tribunal conclut, d'après le témoignage de M. Trinh, qu'il en avait été question dans les commentaires qu'il a fournis dans le cadre de la validation. Par conséquent, ce facteur a influé sur la note attribuée au plaignant pour la qualification Q2. Or, le Tribunal conclut qu'il n'était pas inapproprié de tenir compte de la ponctualité et de l'assiduité dans l'évaluation de la fiabilité étant donné que le document que les employés devaient remplir pour faire le bilan de leurs réalisations mentionnait clairement l'assiduité dans la définition de la fiabilité.

39 Le Tribunal conclut que les éléments de preuve ne démontrent pas que la validation de la qualification Q2 par la directrice est inexacte, non fondée ou fondée sur des facteurs inappropriés.

(iii) Validation du souci d'obtenir des résultats – Q3

40 M. Trinh a également été consulté dans la validation de la qualification Q3. Dans son témoignage, il a confirmé que les commentaires figurant dans la validation correspondaient à son opinion. Le projet décrit dans l'exemple fourni par le plaignant nécessitait de faire des heures supplémentaires; or, M. Trinh a déclaré qu'habituellement, le plaignant ne se portait pas volontaire pour faire des heures supplémentaires. Il a reconnu que, compte tenu du caractère volontaire de ce type de travail, le plaignant n'était pas tenu de faire des heures supplémentaires.

41 Étant donné que le plaignant a indiqué qu'il avait fait des heures supplémentaires dans le cadre de ce projet, l'explication de M. Trinh selon laquelle il ne s'agissait pas du comportement habituel et continu du plaignant est pertinente à l'égard de la validation. Aucun élément de preuve ne contredit son témoignage. Par ailleurs, le fait de consentir à faire des heures supplémentaires est un des critères d'évaluation de cette qualification.

42 De plus, aucun élément de preuve ne contredit le document de validation ou le témoignage de M. Trinh selon lequel le plaignant se montre sélectif dans le choix du

travail qu'il accomplit lui-même. La question de l'autoattribution des tâches et celle des tâches non complexes ont déjà été abordées dans les présents motifs.

43 En outre, la validation de la qualification Q3 indique que le plaignant confie à des employés subalternes la tâche consistant à mettre le travail à l'essai. Selon M^{me} Duquet, un des critères d'évaluation de cette qualification est le contrôle de la qualité du travail. M^{me} Duquet a déclaré que le plaignant n'avait pas affiché cet aspect de la qualification en se fiant à des employés subalternes pour mettre le travail à l'essai, une fois terminé. La preuve n'est pas contestée, et le guide de cotation confirme que cet aspect du travail était l'un des critères d'évaluation.

44 Le Tribunal juge que les éléments de preuve ne démontrent pas que la validation de la qualification Q3 est inexacte ou non fondée.

45 Le plaignant soutient que les seuls éléments de preuve dont il disposait à l'appui de ses allégations sont ses évaluations du rendement. Toutefois, bien que les évaluations du rendement soient pertinentes pour la validation des qualifications Q2 et Q3, elles ne contiennent pas de renseignements qui contredisent les validations. Ni le témoignage du plaignant, ni celui d'autres témoins, ni la preuve documentaire additionnelle ne contenaient d'éléments de preuve suffisants pour réfuter la validation effectuée par la directrice ou remettre en question le témoignage des témoins de l'intimé.

46 Le Tribunal conclut que, dans son ensemble, la preuve ne montre pas que la validation du bilan des réalisations du plaignant effectuée par la directrice est inexacte, non fondée ou fondée sur des facteurs inappropriés.

47 En outre, il est important de souligner que le bilan des réalisations du plaignant était le principal élément pris en considération dans l'évaluation effectuée dans le cadre du processus de SMPMD. Selon le témoignage de M^{me} Ravindra, qui n'a pas été contesté, quand le comité d'évaluation s'est penché sur le bilan des réalisations des quatre employés du groupe EL, celui du plaignant avait obtenu la note globale la plus basse, avant même que la validation de la directrice ne soit prise en compte.

48 Le plaignant n'est pas parvenu à démontrer que l'intimé avait abusé de son pouvoir en validant le bilan de ses réalisations, en utilisant celui-ci pour évaluer ses qualifications ou en le sélectionnant aux fins de mise en disponibilité.

Décision

49 Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est rejetée.

Merri Beattie
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2012-0989
Intitulé de la cause :	<i>Michel Châteauvert et le statisticien en chef du Canada</i>
Audience :	Les 16 et 17 mai 2013 Ottawa (Ontario)
Date des motifs :	Le 3 septembre 2013
COMPARUTIONS	
Pour le plaignant :	Jim Shields
Pour l'intimé :	Christine Langill
Pour la Commission de la fonction publique :	Karyne Mongrain (observations écrites)