



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2012-1156

Rendue à : Ottawa, le 2 décembre 2013

ALAN JONES

Plaignant

ET

LE SOUS-MINISTRE DE PÊCHES ET OCÉANS

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 : Eugene F. Williams, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Jones c. Sous-ministre de Pêches et Océans*

Référence neutre : 2013 TDFP 32

Motifs de décision

Introduction

1 Alan Jones, le plaignant, a postulé dans le cadre d'un processus de nomination interne annoncé pour obtenir à titre intérimaire un poste de superviseur, Services de rémunération, aux groupe et niveau AS-03, au ministère des Pêches et des Océans (MPO). Le plaignant a été éliminé du processus de nomination. Il affirme que l'intimé, le sous-ministre des Pêches et des Océans, a abusé de son pouvoir en montrant du favoritisme à l'endroit des candidates qui ont été nommées (les personnes nommées), soit Pina Cocozzoli et Kathleen Melnichuk, en compromettant l'intégrité du processus de nomination de plusieurs façons importantes, et en faisant preuve de discrimination à son endroit en raison d'une déficience.

2 L'intimé nie avoir abusé de son pouvoir dans le processus de nomination. Il affirme que le plaignant a été éliminé du processus parce qu'il ne possédait pas une qualification essentielle qui était évaluée aux étapes de l'entrevue et de la vérification des références du processus de nomination.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) n'était pas représentée à l'audience, mais elle a soumis des observations écrites concernant ses politiques et ses lignes directrices applicables en l'espèce. Elle n'a pas pris position sur le bien-fondé de la plainte.

4 Conformément à l'article 78 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13, le plaignant a avisé la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) qu'il entendait soulever une question liée à l'interprétation et à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), L.R.C. 1985, ch. H-6. Avant l'audience, la CCDP a informé le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) qu'elle n'avait pas l'intention de présenter des observations.

5 Pour les motifs énoncés ci-après, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi que l'intimé avait abusé de son pouvoir en montrant du favoritisme à l'endroit des personnes nommées, en compromettant l'intégrité du processus de nomination,

et en démontrant de la partialité contre lui, ou en faisant preuve à son endroit de discrimination fondée sur le motif de distinction illicite qu'est la déficience.

Contexte

6 Pendant la période de juin à octobre 2012, le MPO a mené un processus de nomination interne annoncé pour doter à titre intérimaire deux postes de superviseur, Services de rémunération, aux groupe et niveau AS-03. À la suite d'une annonce faite lors d'une réunion du personnel le 24 mai 2012, un avis écrit annonçant une possibilité de nomination intérimaire a été diffusé le 5 juin 2012. L'avis a été envoyé par courriel aux employés du MPO à Sarnia (Ontario) qui occupaient un poste aux Services de rémunération. La date de clôture avait été fixée au 8 juin 2012. Un avis révisé a été transmis aux mêmes destinataires le 10 juillet 2012. La nouvelle date de clôture était le 20 juillet 2012. Aucune nouvelle demande n'a été reçue après la diffusion du deuxième avis.

7 Trois candidats, dont le plaignant, ont postulé et ont été évalués au moyen d'une présélection des demandes, d'un examen écrit, d'une entrevue et d'une vérification des références. Les trois candidats provenaient de la même unité et relevaient de Debbie Elliott, gestionnaire des Services de rémunération. Les trois ont été présélectionnés et ont passé une entrevue pour le poste. La candidature du plaignant a été retenue jusqu'à l'étape de l'entrevue et de la vérification des références du processus de sélection. Le 15 octobre 2012, le plaignant a été avisé que sa candidature avait été éliminée parce qu'il ne répondait pas aux exigences concernant une qualification essentielle, l'entregent.

8 Le 24 octobre 2012, le MPO a affiché une notification de nomination ou de proposition de nomination (NNPN) annonçant les personnes nommées. Le plaignant a immédiatement présenté une plainte au Tribunal.

9 Le comité d'évaluation créé pour le processus de nomination était présidé par M^{me} Elliott. Les autres membres du comité étaient Steven Carlaw, conseiller en ressources humaines (RH), et Sarah Gilpin, officier de l'équipage.

Questions en litige

10 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) L'intégrité du processus de nomination a-t-elle été compromise par les actes de l'intimé?
- (ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en faisant preuve de discrimination envers le plaignant?
- (iii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en montrant du favoritisme à l'endroit des personnes nommées?

Évaluation de la crédibilité

11 À la mesure où cette plainte exige que le Tribunal évalue la crédibilité des personnes qui ont témoigné, celui-ci est guidé par les principes établis dans *Farnya v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354 (B.C.C.A.), à la page 357 :

Les possibilités qu'avait le témoin d'être au courant des faits, sa capacité d'observation, son jugement, sa mémoire, son aptitude à décrire avec précision ce qu'il a vu et entendu contribuent, de concert avec d'autres facteurs, à créer ce qu'on appelle la crédibilité

La crédibilité des témoins intéressés, surtout en cas de contradiction de preuve, ne peut être évaluée en fonction du seul critère consistant à se demander si le comportement du témoin permet de penser qu'il dit la vérité. Le critère applicable doit raisonnablement assujettir son récit à un examen de cohérence avec les probabilités qui entourent les conditions existantes actuelles. Bref, pour déterminer si la version d'un témoin est conforme à la vérité, il faut déterminer si le témoignage est compatible avec celui qu'une personne sensée et informée, selon la prépondérance des probabilités, reconnaîtrait d'emblée comme un témoignage raisonnable, compte tenu des conditions et de l'endroit.
[traduction]

12 Étant donné les éléments de preuve présentés par le plaignant, le Tribunal doutait considérablement de la crédibilité de ce dernier et de la fiabilité de sa perception des événements. Les événements décrits dans la preuve peuvent être situés dans le contexte de problèmes de rendement. Les documents déposés en preuve comprennent une lettre du 22 mars 2011 portant sur une rencontre tenue le 21 mars 2011 entre le plaignant et sa gestionnaire pour discuter de problèmes de rendement. La lettre décrit les principaux points de la discussion, dont les attentes de la gestionnaire quant au rendement du plaignant. À la suite de cette rencontre, soit

en avril 2011, le plaignant a demandé une évaluation de son aptitude au travail. Il a été jugé apte à occuper son poste d'attache dans les conclusions de cette évaluation, datées du 7 juillet 2011.

13 Toutefois, le plaignant avait un souvenir différent de ce qui s'était produit. Il a déclaré qu'il ne se rappelait pas s'il avait fait l'objet de mesures de gestion du rendement, mais a mentionné que c'était « après l'évaluation de l'aptitude au travail le 28 mars 2011 » [traduction]. Il a affirmé que sa gestionnaire, M^{me} Elliott, avait soulevé des questions relatives à son rendement, dans un courriel et en personne, après l'évaluation de son aptitude au travail. Il a aussi mentionné une rencontre tenue en septembre 2012 avec la directrice des RH, Barb Charlebois. Le plaignant n'a présenté aucun autre élément de preuve que son témoignage pour appuyer sa version des faits.

14 Les documents et le témoignage fournis à l'audience contredisent la version de ces faits présentée par le plaignant. Selon le témoignage de M^{me} Elliott, le plaignant a fait l'objet de mesures de gestion du rendement en 2006, puis de nouveau en 2011. En fait, l'incident survenu en 2006 et la lettre du 22 mars 2011 portant sur les attentes de la direction en matière de rendement précèdent la présentation par le plaignant d'une demande d'évaluation de l'aptitude au travail.

15 Le fait que des documents présentés à l'audience ont été modifiés soulève également des questions quant à la crédibilité du plaignant. À l'audience, le plaignant a produit un document qu'il a obtenu au moyen d'une demande relative à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels (AIPRP). Le document fait partie d'une série de courriels provenant de Tara Broad, responsable régionale, Relations de travail, au MPO. Dans ce document, M^{me} Broad donnait des conseils à son directeur régional. Elle avait envoyé le courriel en copie conforme à d'autres gestionnaires des RH, y compris à la gestionnaire du plaignant. La copie du document présentée par le plaignant était incomplète. Le plaignant a reconnu en contre-interrogatoire qu'il avait caviardé des passages en plus de ceux qui l'avaient été par le bureau de l'AIPRP. Il avait supprimé des passages qui étaient peu flatteurs à son endroit ou qui contenaient des déclarations attribuées à des personnes dont le

point de vue était contraire au sien. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait caviardé le document, il a expliqué qu'il avait supprimé des parties contenant des remarques désobligeantes. Selon l'argumentation que son représentant a présentée en son nom, les suppressions étaient justifiées parce que « certains éléments étaient sans fondement, trompeurs et désobligeants » [traduction]. En outre, le plaignant n'a pas accepté la responsabilité des suppressions qu'il a effectuées, et a blâmé son ancien représentant syndical, qui avait revu les documents. Le plaignant a reconnu dans son argumentation qu'il avait « supprimé de courts passages pour éviter toute confusion » [traduction]. Il a ajouté : « J'ai supprimé ce qui concernait la gestion du rendement puisqu'il n'y a pas de mesures en place, comme le confirme l'intimé » [traduction]. De plus, dans les observations écrites que le plaignant a présentées à l'audience, des mots ont été ajoutés aux citations tirées des pièces.

16 L'explication fournie pour avoir caviardé des documents produits comme pièces sans l'avoir signalé mine considérablement à la crédibilité du plaignant. La justification que le plaignant a fournie pour avoir modifié le contenu d'un document et le fait qu'il a tenté de faire porter le blâme à un ancien représentant syndical soulèvent des questions quant à l'importance à accorder au témoignage et à la preuve présentés par le plaignant.

17 La perception du plaignant quant aux événements n'est pas étayée par la preuve documentaire. Par exemple, lorsque l'avocat de l'intimé a posé des questions au plaignant au sujet du nombre de plaintes de harcèlement qu'il avait déposées et du résultat de ces plaintes, il a répondu que les résultats de la première plainte de harcèlement n'avaient pas été concluants. Il a soutenu que l'enquêteuse avait déclaré qu'elle n'était pas en mesure de déterminer s'il y avait eu harcèlement ou non. Toutefois, selon le rapport présenté en preuve, l'enquêteuse avait conclu que les six allégations du plaignant « n'étaient pas fondées » [traduction].

18 En appliquant les critères de *Farnya v. Chorny* à la lumière des incidents mentionnés ci-dessus, alors que les témoignages sur une question divergeaient, le Tribunal a examiné soigneusement les éléments de preuve présentés par le

plaignant et leur a accordé peu de poids à moins qu'ils soient confirmés par d'autres sources.

Analyse

19 En vertu de l'article 77(1) de la LEFP, une personne qui est dans la zone de recours peut présenter au Tribunal une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou elle n'a pas fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir. Comme il est indiqué au paragraphe 66 de la décision *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, « l'abus de pouvoir comprendra toujours une conduite irrégulière, mais la mesure dans laquelle la conduite est irrégulière peut déterminer si elle constitue un abus de pouvoir ou non ». Il incombe au plaignant de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu abus de pouvoir.

Question I : L'intégrité du processus de nomination a-t-elle été compromise par les actes de l'intimé?

20 Comme il a été expliqué dans la décision *Ammirante c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2010 TDFP 0003, le rôle du Tribunal consiste à déterminer s'il s'est produit des irrégularités dans le processus de nomination. En l'espèce, l'examen des éléments de preuve pertinents amène le Tribunal à conclure que le plaignant n'a pas établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'intégrité du processus de nomination a été compromise. Il n'y a donc pas eu d'abus de pouvoir dans le processus de nomination.

21 Le plaignant a allégué que l'intégrité du processus de nomination avait été compromise de plusieurs façons importantes, soit en raison d'une perception de partialité découlant de la composition du comité d'évaluation; d'une évaluation inadéquate de sa candidature relativement à la qualification essentielle « entregent » [traduction]; de la consultation de répondants choisis par la direction pour la vérification des références; de la communication de sa demande aux autres candidats, qui ont été invités à fournir des renseignements qui mèneraient à l'élimination de sa candidature; et du défaut d'enquêter en temps opportun sur ses préoccupations concernant des irrégularités dans le processus de nomination. Le

plaignant a affirmé que ces manquements contrevenaient aux lignes directrices de la CFP et allaient à l'encontre des valeurs de dotation que sont la justice, la transparence, l'accessibilité et la représentativité.

Composition du comité d'évaluation

22 Aucune disposition de la LEFP ne précise qui doit siéger à un comité d'évaluation. Comme l'a déclaré le Tribunal dans *Sampert c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2008 TDFP 0009, au paragraphe 53 : « La question de savoir si un comité d'évaluation est composé de façon appropriée ou non est une question de fait qui dépend de la plainte présentée et de la preuve produite à l'audience ».

23 Le plaignant n'a soulevé aucune préoccupation à propos du fait que M^{me} Gilpin faisait partie du comité d'évaluation. Le plaignant présente une allégation de partialité de la part des deux autres membres du comité, M^{me} Elliott et M. Carlaw.

24 Le Tribunal a établi dans un certain nombre de décisions qu'une crainte raisonnable de partialité de la part d'au moins un des membres d'un comité d'évaluation peut constituer un abus de pouvoir. Comme il a été souligné aux paragraphes 72 à 74 de la décision *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 0010, quand il est question de dotation, si un observateur relativement bien renseigné peut raisonnablement percevoir de la partialité de la part d'une ou de plusieurs personnes chargées de l'évaluation, le Tribunal pourra conclure qu'il y a abus de pouvoir.

(i) *Debbie Elliott*

25 Le plaignant a déclaré que, même si Barbara Wyant, directrice régionale intérimaire, lui avait assuré que les RH recourraient à des personnes de l'extérieur des Services de rémunération et des RH pour former le comité d'évaluation, M^{me} Elliott avait contribué au choix des questions que le comité de sélection avait utilisées pour l'examen écrit et avait désigné des répondants pour tous les candidats. Il a souligné que M^{me} Elliott était nommée dans deux griefs qu'il avait déposés et qui

n'étaient pas encore réglés. Il avait déjà reçu une décision au sujet d'un grief, mais un deuxième grief rendu au troisième palier d'examen n'avait pas encore été réglé.

26 M. Carlaw a expliqué que M^{me} Elliott présidait le comité parce qu'elle était gestionnaire subdélégitaire et que, au terme du processus, elle serait responsable des résultats. Il a toutefois confirmé que M^{me} Elliott n'avait pas pris part à la présélection des candidats, ni aux étapes d'évaluation subséquentes du processus de nomination. Elle avait préparé l'énoncé des critères de mérite (ECM), que M. Carlaw avait revu.

27 M. Carlaw a ajouté qu'il avait consulté M^{me} Elliott pour élaborer les outils d'évaluation qui avaient servi pour le processus de nomination : l'examen écrit, l'entrevue et la vérification des références. Il avait terminé la préparation des outils d'évaluation et du guide de cotation à la fin de septembre 2012.

28 Les qualifications essentielles en matière d'expérience ont été évaluées à l'étape de la présélection, lors de l'examen des lettres de présentation et des curriculum vitæ des candidats. M. Carlaw a déclaré avoir effectué la présélection en août 2012 en collaboration avec Beth Campbell, une surintendante qui ne faisait pas partie de la section, sans que M^{me} Elliott y participe. La candidature du plaignant a été retenue à la présélection. Un examen écrit a servi à évaluer la capacité des candidats d'établir les buts et les priorités. M. Carlaw a eu recours à un exercice « in-basket » pour évaluer la « capacité de planifier » [traduction] en tant que qualification essentielle. L'entregent, le leadership et l'esprit d'initiative ont été évalués au moyen de l'entrevue et de la vérification des références. M. Carlaw avait tiré les questions d'entrevue d'une banque d'exemples utilisée au MPO. Il a déclaré que M^{me} Gilpin et lui avaient noté les examens écrits des candidats, avaient mené les entrevues et avaient noté les réponses obtenues lors de la vérification des références. Après avoir compilé les résultats, ils les ont communiqués à M^{me} Elliott.

29 M. Carlaw a déclaré que M^{me} Gilpin et lui avaient rencontré tous les candidats en entrevue la même journée. L'entrevue était précédée d'un examen écrit, que les candidats devaient effectuer en 45 minutes. M. Carlaw a expliqué que, dans chaque

cas, ils avaient d'abord posé la question sur la capacité de planifier, puis qu'ils avaient enchaîné avec les autres questions d'entrevue et avaient ensuite procédé à la vérification des références. M^{me} Gilpin et lui avaient pris des notes durant l'entrevue, avaient discuté des réponses de chaque candidat, et avaient convenu de la note à attribuer aux candidats à chacune des questions.

30 Le témoignage présenté par M. Carlaw à propos de la participation de M^{me} Elliott à l'évaluation des candidats n'a été contredit par aucun élément de preuve à l'audience. Il est compréhensible que M^{me} Elliott, à titre de gestionnaire de l'unité dont relèveraient les AS-03 qui seraient nommés par intérim, ait été consultée par M. Carlaw pour la préparation de certaines questions devant servir à l'évaluation. Toutefois, aucun élément de preuve présenté à l'audience ne démontre que M^{me} Elliott a joué quelque rôle que ce soit dans l'évaluation des candidats à tout stade du processus de nomination. Au contraire, la preuve permet d'établir qu'elle n'y a pas participé.

31 Le Tribunal constate que M. Carlaw a pris les mesures nécessaires pour élaborer les outils d'évaluation. Il devait consulter M^{me} Elliott afin de comprendre la raison d'être du poste ainsi que les tâches à exécuter. Il pouvait ainsi s'assurer que les qualifications pertinentes étaient décrites dans l'ECM et choisir les outils d'évaluation appropriés pour les évaluer.

32 Le plaignant affirme aussi que M^{me} Elliott a désigné des répondants pour la vérification des références des candidats, ce qui, à ses yeux, constituait aussi une perception de partialité.

33 M. Carlaw a déclaré qu'il avait été décidé de choisir les répondants au sein de l'unité de la rémunération, vu la difficulté d'obtenir des références pour les conseillers en rémunération. L'unité était composée de sept personnes qui relevaient de M^{me} Elliott. Puisque trois employés avaient posé leur candidature pour le poste, ils ne pouvaient pas servir de répondants. Parmi les autres employés de l'unité, Pat Maughan a été choisie comme répondante parce qu'elle avait déjà supervisé les trois candidats. Quant à M^{me} Maughan, elle était alors en congé sans solde.

M. Carlaw estimait que le fait qu'elle ne se trouve pas dans l'unité assurerait « plus d'ouverture » [traduction].

34 M^{me} Elliott a demandé à M^{me} Maughan si elle était disposée à répondre à un questionnaire de vérification des références pour chaque candidat. La direction n'a informé aucun candidat qu'elle consulterait des répondants. Puisqu'il s'agissait d'un processus interne et que M^{me} Maughan était fonctionnaire, M. Carlaw considérait que cette façon de procéder était acceptable.

35 En se fondant sur la preuve présentée à l'audience, le Tribunal estime qu'un observateur bien renseigné ne pourrait raisonnablement pas percevoir de la partialité de la part de M^{me} Elliott. En l'espèce, ni la participation de M^{me} Elliott à la préparation des outils d'évaluation ni le fait qu'elle a contacté M^{me} Maughan afin de savoir si elle pouvait fournir des références pour les trois candidats ne pouvaient raisonnablement être perçus comme de la partialité.

36 Il aurait été plus prudent de ne pas assurer au plaignant que le comité d'évaluation serait composé de personnes de l'extérieur des Services de rémunération et des RH. Un gestionnaire d'embauche devrait prendre part à la dotation de postes qui relèvent de lui, à moins qu'il existe des raisons sérieuses de ne pas le faire.

37 Le fait que le plaignant a nommé M^{me} Elliot dans deux griefs n'est pas à lui seul une raison d'exclure cette dernière du processus de nomination, surtout compte tenu du rôle limité qu'elle y a joué. Le plaignant n'a fourni aucun élément de preuve pouvant soulever des inquiétudes quant à la participation limitée de M^{me} Elliot dans le processus.

38 Étant donné l'assurance qui avait été fournie au sujet de la composition du comité, le fait de ne pas remplacer M^{me} Elliott à la présidence était une erreur. Toutefois, le rôle qu'elle assumait en tant que présidente était très restreint. En l'espèce, l'erreur n'était pas assez grave pour constituer un abus de pouvoir. Voir la décision *Tibbs*, au paragraphe 65.

(ii) *Steven Carlaw*

39 Le plaignant affirme que, puisque M. Carlaw faisait partie des RH, celui-ci était touché par le grief qu'il avait déposé. Le plaignant percevait une partialité contre lui de la part de M. Carlaw et estimait donc que ce dernier n'aurait pas dû participer à l'évaluation de sa candidature. En outre, la participation de M. Carlaw contredisait l'affirmation faite par M^{me} Wyant selon laquelle les RH confieraient les évaluations à des personnes de l'extérieur des Services de rémunération et des RH. Le plaignant a produit un document nommant plusieurs personnes – dont M. Carlaw – comme étant les défendeurs dans un grief en cours lié à sa demande de télétravail en tant que mesure d'adaptation.

40 M. Carlaw a déclaré qu'en mai 2012, M^{me} Broad lui avait envoyé un courriel pour l'informer que le plaignant demandait des mesures d'adaptation en milieu de travail. M^{me} Broad avait expliqué la situation et demandé à M. Carlaw de faire preuve de confidentialité à ce sujet. M. Carlaw a précisé qu'il lui incombait d'aviser les autres sections que le plaignant était disponible pour travailler. Pour ce faire, il avait dû d'abord ajouter le nom du plaignant dans PeopleSoft, un système d'information servant à stocker et à traiter les renseignements ministériels sur les RH. Il a ajouté que le courriel reçu de M^{me} Broad n'avait pas eu d'incidence sur la note qu'il avait attribuée au plaignant. Selon M. Carlaw, il ne s'était pas souvenu du courriel lorsqu'il avait évalué le plaignant.

41 M. Carlaw a aussi déclaré qu'il ignorait que son nom figurait dans un grief déposé par le plaignant et qu'il l'avait appris seulement à l'audience. Il a expliqué qu'il avait procédé de la même façon pour noter tous les candidats. Lorsque des questions lui ont été posées au sujet de l'évaluation du plaignant, il a reconnu que M^{mes} Gilpin et Campbell avaient siégé au comité pour éviter la perception de partialité puisqu'aucune ne travaillait aux Services de rémunération ni aux RH.

42 En s'appuyant sur la preuve présentée à l'audience, le Tribunal conclut sans hésiter qu'un observateur bien renseigné ne pourrait raisonnablement pas percevoir de la partialité de la part de M. Carlaw à l'endroit du plaignant. Le comité d'évaluation

comprenait des membres qui n'étaient rattachés ni à la Rémunération ni aux RH, conformément à ce qu'avait assuré M^{me} Wyant au plaignant au sujet de la composition du comité. Un examen des griefs du plaignant soumis en preuve indique que, d'après le libellé des nombreuses allégations d'actes répréhensibles, aucune plainte ne vise particulièrement M. Carlaw. Comme il a déjà été mentionné, la seule occasion où ce dernier avait eu un rôle à jouer par rapport au plaignant, c'était lorsqu'il avait versé son nom dans la base de données des employés demandant des mesures d'adaptation. Il n'avait eu d'interaction avec aucun des candidats hors du cadre des relations de travail. La partialité perçue de la part de M. Carlaw repose uniquement sur le fait qu'il est conseiller en dotation et qu'il est donc membre de l'effectif des RH.

43 Le témoignage présenté par M. Carlaw sur la manière dont il a exercé ses fonctions ne révèle aucune erreur, omission ni conduite irrégulière. En l'espèce, le simple fait qu'il est membre de l'effectif des RH ne suscite pas de crainte raisonnable de partialité.

Utilisation des références et évaluation de l'entregent

44 Le plaignant affirme que le comité d'évaluation n'a pas respecté les politiques et les lignes directrices de la CFP à propos des références en omettant d'informer les candidats qu'il effectuerait une vérification; en ne permettant pas que le plaignant joue un rôle actif dans le choix des répondants, l'empêchant ainsi de s'assurer qu'ils possèdent des connaissances à jour quant à son entregent; et enfin, en choisissant un répondant pour tous les candidats.

45 Le plaignant soutient aussi que le processus n'a pas permis d'effectuer efficacement une évaluation équitable des qualifications essentielles parce que la note qui lui a été attribuée à l'entrevue a été réduite en raison de commentaires négatifs d'un répondant. Le plaignant a déclaré à ce sujet que les commentaires du répondant avaient été axés sur des questions de rendement plutôt que sur l'entregent. Par conséquent, le plaignant estime que le poids accordé par l'intimé aux renseignements fournis par un répondant n'était pas approprié.

46 Le plaignant a déclaré qu'il avait joint les témoignages de trois collègues à sa demande afin de confirmer qu'il possédait une expérience récente dans un rôle où il fallait donner des directives et des conseils. Ces collègues sont Jayson Briscoe, Faye Sinclair et Pat Maughan. Toutefois, le plaignant n'a pas été invité à fournir des noms de répondants, et n'a donc pas pu contribuer activement au choix de ces derniers.

47 Le Tribunal souligne dès le départ que rien n'oblige le comité d'évaluation à choisir les personnes proposées par le candidat comme répondants. Voir par exemple la décision *Dionne c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2008 TDFP 0011, et la décision *Gabon c. le sous-ministre d'Environnement Canada*, 2012 TDFP 0029, para. 48.

48 Toutefois, le choix des répondants doit reposer sur un fondement approprié. Dans la décision *Dionne*, au paragraphe 55, le Tribunal a expliqué ce qui suit : « L'important est de consulter un répondant qui connaît bien le travail accompli par le candidat et qui peut fournir suffisamment d'information pour permettre au comité d'évaluer de façon appropriée les qualifications de ce dernier ».

49 Le raisonnement utilisé par l'intimé pour choisir les répondants et la raison pour laquelle M^{me} Maughan a été consultée ont déjà été exposés dans les présents motifs. Depuis 2006, le plaignant était supervisé par M^{me} Elliott, qui fait l'objet d'un grief n'ayant pas été réglé. Compte tenu du litige existant entre le plaignant et sa gestionnaire, celle-ci ne pouvait pas faire office de répondante. Les seules personnes qui avaient pu observer suffisamment le plaignant en contexte de travail, avaient une connaissance approfondie et directe de son travail, étaient en mesure de répondre à des questions précises sur ses réalisations et ses points forts, et avaient travaillé avec lui pendant au moins six mois au cours des cinq dernières années étaient les personnes qu'il avait nommées dans sa lettre de demande. Deux de ces personnes ont aussi été choisies par la direction à titre de répondants.

50 L'intimé aurait pu avertir les candidats qu'il effectuerait une vérification des références, et leur donner l'occasion de fournir le nom de répondants, mais il n'avait

pas l'obligation de le faire. La décision de consulter un répondant autre que la gestionnaire pour tous les candidats était appropriée, puisque le nombre de personnes qui avaient pu observer les candidats en contexte de travail était limité.

51 Pour ce qui est de l'affirmation selon laquelle le processus n'avait pas permis d'évaluer adéquatement l'« entregent » [traduction], le Tribunal note que M. Carlaw a décrit en détail la façon dont il a procédé pour évaluer chacune des réponses fournies par le plaignant à l'entrevue et les renseignements obtenus lors de la vérification des références. Il a notamment décrit les méthodes employées pour évaluer tous les candidats et a donné des explications quant à la note attribuée au plaignant.

52 Alors que le plaignant affirme que le comité lui a enlevé des points, aucun élément de preuve ne porte à le croire. Selon la preuve incontestée, la note résultait à la fois des réponses à l'entrevue et de la vérification des références.

53 L'article 36 de la LEFP attribue un pouvoir discrétionnaire aux gestionnaires délégataires pour le choix et l'utilisation des méthodes d'évaluation. Toutefois, ce pouvoir n'est pas absolu. En effet, le Tribunal peut conclure qu'il y a eu abus de pouvoir si, par exemple, il est établi que la méthode d'évaluation comporte une faille fondamentale. Les méthodes d'évaluation qui ne permettent pas d'évaluer les qualifications, qui sont déraisonnables ou discriminatoires, ou qui produisent un résultat inéquitable peuvent constituer un abus de pouvoir. Voir la décision *Ouellet c. le président de l'Agence canadienne de développement international*, 2009 TDFP 0026.

54 En vertu de l'article 36, l'intimé avait le droit de recourir à la vérification des références parmi les outils d'évaluation ou comme seul outil d'évaluation de la qualification essentielle « entregent » [traduction]. Voir par exemple la décision *Gabon*, au paragraphe 43.

55 Le Tribunal conclut que la décision de combiner la note de l'entrevue avec celle de la vérification des références était conforme au vaste pouvoir discrétionnaire dont disposent les gestionnaires pour le choix et l'utilisation des méthodes

d'évaluation dans le but de déterminer si une personne possède les qualifications requises pour un poste.

56 Lorsque M^{me} Maughan a remis le questionnaire de vérification des références, M. Carlaw a remarqué qu'elle n'avait pas pu répondre à certaines questions au sujet du plaignant. Une autre employée de longue date, M^{me} Sinclair, a donc aussi été invitée à remplir le questionnaire de vérification des références concernant le plaignant. Dans sa demande, celui-ci avait nommé à la fois M^{me} Maughan et M^{me} Sinclair en tant que répondantes à consulter pour appuyer son affirmation selon laquelle il était qualifié pour le poste.

57 La preuve indique également que le comité d'évaluation n'a pas eu besoin de communiquer avec M^{me} Sinclair à propos des deux autres candidats puisque M^{me} Maughan a pu répondre à toutes les questions de vérification des références à leur sujet.

58 Par conséquent, le Tribunal juge que le plaignant n'a pas établi que l'intimé a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon inappropriée en choisissant des répondants au sein de son unité de travail. La preuve démontre que les répondants connaissaient bien le travail du plaignant et que leurs connaissances combinées étaient suffisantes pour que M. Carlaw et M^{me} Gilpin effectuent une évaluation appropriée des qualifications du plaignant.

59 Le plaignant affirme également que M. Carlaw a retranché indûment des points qui lui avaient déjà été attribués pour l'entregent en se fondant à tort sur des commentaires concernant le rendement pour évaluer son entregent.

60 Le plaignant soutient que la réponse fournie par M^{me} Sinclair au sujet de l'entregent n'aurait pas dû servir parce qu'elle concernait le rendement. La répondante devait parler de la qualité des rapports que le plaignant entretenait avec les personnes qu'il côtoyait au travail. Elle a donné une réponse comportant un élément relatif au rendement, comme M. Carlaw l'a reconnu. Celui-ci a déclaré que le rendement du plaignant avait une incidence sur ses rapports avec ses collègues. Le rendement et l'entregent étaient donc reliés.

61 Le Tribunal estime que l'explication fournie par M. Carlaw à propos de son utilisation de la réponse et du poids qu'il y a accordé était appropriée en l'espèce. Les questions figurant dans le questionnaire de vérification des références étaient bel et bien liées à la qualification que le comité d'évaluation devait évaluer. Le plaignant n'a pas prouvé que le comité d'évaluation avait abusé de son pouvoir en reliant le rendement à l'évaluation de la qualification que constitue l'entregent.

Diffusion de la demande du plaignant

62 Le plaignant affirme que M^{me} Elliott a transmis sa demande aux personnes nommées en leur demandant de lui fournir des renseignements qui lui permettraient de rejeter la candidature du plaignant à la présélection.

63 Le Tribunal souligne tout d'abord que la candidature du plaignant a été présélectionnée dans le cadre du processus de nomination.

64 À l'audience, le plaignant a demandé le témoignage de personnes qui ont été désignées comme étant des témoins opposés, et il a pu les contre-interroger à ce sujet. Selon la preuve présentée par le témoin, soit des courriels échangés par ses collègues, ainsi que le témoignage de M^{me} Melnichuck, les personnes nommées en sont venues à connaître certains éléments de la demande du plaignant par l'intermédiaire de collègues à qui ce dernier s'était adressé pour obtenir des renseignements à inclure dans sa demande. Toutefois, les deux personnes nommées ont nié que M^{me} Elliott leur avait transmis la demande du plaignant. En outre, aucun élément de preuve présenté au Tribunal n'indique que les personnes nommées ont été en contact avec les membres du comité qui ont procédé à la présélection.

65 À la lumière de cette preuve, le fait que les personnes nommées aient eu connaissance de certains éléments de la demande du plaignant n'appuie pas l'allégation de ce dernier selon laquelle l'information en question provenait de sa gestionnaire.

66 De plus, l'allégation selon laquelle M^{me} Elliott voulait que les personnes nommées l'aident à rejeter la candidature du plaignant au début du processus ne cadre pas avec les éléments de preuve présentés à ce sujet. La preuve présentée par M. Carlaw établit de façon claire et incontestée que M^{me} Elliott n'avait aucunement contribué à la présélection ou à l'évaluation des candidats. Selon M. Carlaw, la présélection des candidats avait été effectuée par M^{me} Campbell et lui-même. Outre la simple affirmation faite par le plaignant, aucun élément de preuve n'appuie l'allégation de ce dernier. Puisque M^{me} Elliott n'a pas participé à la présélection des candidats, il ne serait pas logique qu'elle ait demandé l'opinion des personnes nommées pour qu'elle puisse éliminer la candidature du plaignant à la présélection.

67 Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi que M^{me} Elliott avait transmis sa demande aux personnes nommées dans le but d'éliminer sa candidature à la présélection.

Préoccupations concernant des irrégularités dans le processus de nomination

68 Le plaignant affirme que la direction a manqué de diligence en n'enquêtant pas sur ses préoccupations à propos d'irrégularités dans le processus de nomination. Le plaignant a déclaré avoir écrit à Guy Belizaire, directeur, Recrutement et dotation, le 26 juillet 2012, et demandé aux services de dotation ministérielle à l'administration centrale, à Ottawa, d'enquêter sur ses allégations de violations en matière de dotation. Cette demande reposait sur plusieurs allégations graves, à savoir que sa gestionnaire se trouvait en situation de conflit d'intérêts et que les autres candidats et sa gestionnaire avaient commis de graves irrégularités.

69 Mary Claude Asselin, gestionnaire intérimaire, Dotation ministérielle, au MPO, a déclaré travailler au bureau de M. Belizaire à Ottawa. En tant que conseillère principale en RH, M^{me} Asselin a comme rôle principal de conseiller les gestionnaires régionaux quant à l'interprétation des lois et des règlements touchant la dotation. Le bureau en question est responsable de la fonction ministérielle et n'assume pas de responsabilités hiérarchiques par rapport aux régions.

70 M^{me} Asselin a déclaré que M. Belizaire lui avait demandé de faire enquête sur certaines allégations et de lui fournir des renseignements qui lui permettraient de répondre au plaignant. M^{me} Asselin a affirmé avoir examiné les renseignements que le plaignant avait fournis. Elle a aussi communiqué avec M^{me} Elliott pour s'informer de l'avancement du processus de nomination AS-03. Elle a expliqué qu'elle voulait savoir où en était le processus pour qu'il soit possible de préparer une réponse appropriée aux allégations du plaignant. Lorsqu'elle a appris que le processus de nomination était en cours, elle a compris qu'il était trop tôt pour suggérer au plaignant de s'adresser au Tribunal, parce qu'aucune plainte ne peut être déposée s'il n'y a pas eu de nomination.

71 M^{me} Asselin a précisé que, dans sa réponse au plaignant, M. Belizaire avait expliqué le processus de plainte auprès du Tribunal. Puisque certaines allégations du plaignant étaient liées à des questions qui étaient du ressort du Tribunal, il a été conseillé au plaignant d'attendre le résultat du processus de nomination et ensuite de déposer une plainte auprès du Tribunal. M^{me} Asselin a aussi déclaré que M. Belizaire avait également avisé le plaignant que c'était la CFP qui s'occupait des cas de fraude dans les processus de nomination, et lui avait communiqué les renseignements requis pour qu'il puisse déposer une plainte de fraude auprès de la CFP.

72 M^{me} Asselin a déclaré que son bureau pouvait mener une enquête. Elle a examiné le document que le plaignant avait envoyé à M. Belizaire et a déterminé qu'une enquête n'était pas justifiée. Elle a tiré cette conclusion parce que le plaignant avait évoqué un abus de pouvoir relativement à l'application du mérite et à l'abus de procédure, deux questions qui étaient du ressort du Tribunal.

73 De plus, M^{me} Asselin a déclaré avoir reçu une copie de la lettre du 16 juillet 2013 rédigée par Guillaume Fontaine, directeur intérimaire, Direction générale des enquêtes à la CFP. Dans cette lettre, M. Fontaine explique que son bureau avait examiné la possibilité qu'une fraude ait été commise dans un processus de nomination interne annoncé concernant un intérim à titre de superviseur, Services de rémunération, MPO, aux groupe et niveau AS-03, à Sarnia (Ontario). La lettre résume les allégations du plaignant et précise que, le 3 mai 2013,

il a écrit à la Direction générale des enquêtes de la CFP pour signaler qu'il avait d'autres renseignements à fournir. La Direction générale des enquêtes lui a demandé de communiquer ces renseignements au plus tard le 9 mai 2013, mais aucun renseignement supplémentaire n'a été transmis.

74 Le plaignant a déclaré que, à l'automne 2012, il avait fait part à la CFP d'allégations de fraude liées aux irrégularités en matière de dotation, mais qu'il n'avait pas envoyé d'éléments de preuve parce qu'il n'en avait pas préparé. Il a ajouté qu'il avait été invité à fournir des éléments de preuve en mai ou en juin 2013, mais qu'il ne l'avait pas fait, parce que, selon lui, il y avait « double emploi » [traduction]. Le plaignant n'ayant pas fourni l'information demandée par la CFP, le dossier a été clos.

75 En décidant de ne prendre aucune autre mesure, la CFP a conclu que les allégations de fraude visant le processus de nomination n'étaient pas corroborées par des preuves factuelles.

76 Le Tribunal juge que les mesures prises par la dotation ministérielle pour répondre aux allégations du plaignant étaient appropriées en l'espèce. Par conséquent, l'hypothèse selon laquelle la direction a manqué de diligence de quelque façon dans sa réaction aux préoccupations du plaignant au sujet d'irrégularités dans le processus de nomination n'est pas fondée.

77 Le Tribunal conclut que la preuve présentée par le plaignant ne permet pas d'établir que l'intégrité du processus de nomination a été compromise par les actes de l'intimé. Le plaignant n'a pas prouvé que les allégations présentées, prises individuellement ou collectivement, établissent que l'intimé a abusé de son pouvoir relativement à l'intégrité du processus de nomination.

Question II : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en faisant preuve de discrimination envers le plaignant?

78 Selon l'article 80 de la LEFP, lorsque le Tribunal doit décider si la plainte est fondée au sens de l'article 77, il peut interpréter et appliquer la LCDP. L'article 7 de la LCDP précise que le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer un

individu, entre autres, par des moyens directs ou indirects, constitue un acte discriminatoire s'il est fondé sur un motif de distinction illicite. La déficience fait partie des motifs de distinction illicite énumérés à l'article 3 de la LCDP.

79 Lorsqu'il est question de droits de la personne, il incombe au plaignant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination. Dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536 (arrêt *O'Malley*), la Cour suprême du Canada a énoncé le critère permettant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination :

28 [...] Dans les instances devant un tribunal des droits de la personne, le plaignant doit faire une preuve suffisante jusqu'à preuve contraire qu'il y a discrimination. Dans ce contexte, la preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé. [...]

80 Pour satisfaire au critère de la preuve *prima facie*, il suffit au plaignant de démontrer que la discrimination était l'un des facteurs – et non l'unique ni même le principal facteur – qui ont mené à la décision de l'intimé de ne pas le sélectionner dans le cadre du processus de nomination. Voir la décision *Holden c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1991), 14 C.H.R.R. D/12, para. 7 (CAF).

81 Le Tribunal doit déterminer si, en donnant foi à la preuve de discrimination présentée par le plaignant, justifie une conclusion en faveur de ce dernier en l'absence d'une réponse de l'intimé. Par conséquent, à ce stade-ci de l'analyse, le Tribunal ne peut pas prendre en considération la réponse de l'intimé avant de déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie. Voir la décision *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, [2004] CAF 204, [2004] A.C.F. n° 941 (QL), para. 22 (CAF).

82 Si le plaignant établit une preuve *prima facie* de discrimination, c'est à l'intimé qu'il revient alors de fournir une explication raisonnable et non discriminatoire pour ne pas avoir sélectionné le plaignant dans le cadre du processus de nomination, ou de justifier sa conduite suivant le régime d'exemptions prévu aux termes de

l'article 15 de la LCDP. Voir l'arrêt *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, para. 33.

Le plaignant a-t-il établi qu'il est atteint d'une déficience au sens de la LCDP?

83 L'allégation de discrimination repose sur le fait que l'intimé n'a pas pris de mesures d'adaptation à l'égard du plaignant. Celui-ci estime que, en raison d'un problème de santé, des mesures d'adaptation devaient être prises à son égard, c'est-à-dire qu'un régime de télétravail devait être mis en place. Puisque l'intimé avait déterminé qu'il ne pouvait pas autoriser le télétravail en raison des responsabilités de supervision rattachées au poste d'AS-03, le plaignant soutient qu'il a fait l'objet de discrimination dans le processus de nomination.

84 Aux termes de l'article 25 de la LCDP, la déficience est définie comme une « [d]éficiência physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue ». Il incombe au plaignant d'établir qu'il souffre d'une déficience présente ou passée au sens de la LCDP. S'il n'est pas en mesure de le faire, son allégation de discrimination fondée sur la déficience peut être rejetée sans qu'une analyse plus approfondie soit effectuée.

85 Selon la preuve présentée par le plaignant, le Tribunal n'est pas justifié de conclure qu'il souffrait d'une déficience présente ou passée pendant la période où il était candidat dans le cadre du processus de nomination.

86 Lorsqu'il a témoigné, le plaignant n'a pas précisé la déficience ni décrit le problème de santé dont il était atteint. Il s'appuie seulement sur les documents ci-après, présentés en preuve, soit : correspondance entre le D^f Gary Shapiro et Tara Broad, chef, Relations de travail, MPO, en date du 7 juillet 2011, du 21 juillet 2011 et du 26 juillet 2011, et trois billets de médecin signés par le D^f John O'Mahony, datés du 17 août 2011, du 21 décembre 2011 et du 17 avril 2012.

87 Dans l'ensemble de ces documents, la seule référence à une déficience possible est la mention de « stress » dans la lettre du 21 juillet 2011. Il importe de

reproduire le passage ci-après tiré des paragraphes 68 et 69 de la décision de l'arbitre dans *Re Skytrain and CUPE, Local 7000* (Olsen), (2009) 99 CLAS 4, qui devait déterminer si le plaignant avait une déficience mentale pour laquelle la législation sur les droits de la personne prévoyait une protection, et exigeant que l'employeur prenne des mesures d'adaptation :

Le problème est que le terme « stress » n'est pas à lui seul un terme technique auquel on peut accorder beaucoup de poids en tant que diagnostic [...]. Il ne fait aucun doute que le stress peut avoir un effet incapacitant.

[...]

[...] Il m'est difficile de conclure que le « stress » à lui seul constitue une preuve convaincante d'un handicap au sens médical [...]. Pour que la protection importante prévue par la législation sur les droits de la personne soit assurée, il faut disposer d'un diagnostic assez précis et substantiel. Le fait que le demandeur fasse référence au « stress » et à d'autres symptômes n'est pas suffisant pour établir l'existence d'un handicap mental au sens du *Code* et assurer une protection en conséquence.

[traduction]

88 Alors que l'analyse faite par l'arbitre dans la décision *Re Skytrain* se situe dans le contexte du *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, ch. H-19, tel qu'il a été modifié, le raisonnement peut également être appliqué à l'examen d'une allégation de discrimination fondée sur la déficience à la lumière de la LCDP.

89 Les documents présentés montrent que le plaignant était apte à occuper son poste d'attache. Mais ce qui importe encore plus, c'est que les documents et le témoignage présentés par le plaignant ne contiennent aucun détail qui indiquerait un diagnostic de déficience.

90 La preuve est insuffisante pour que le Tribunal tire la conclusion que le plaignant avait une déficience au sens de la LCDP.

91 Par conséquent, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination dans le processus de nomination pour cause de déficience. Étant donné la conclusion du Tribunal, il n'est pas nécessaire d'analyser l'allégation du plaignant selon laquelle il a fait l'objet de discrimination dans le processus de nomination au motif que l'intimé n'a pas pris de mesures d'adaptation

relativement à sa déficience. Le plaignant n'a pas prouvé que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans le processus de nomination en agissant de manière discriminatoire à son endroit.

Question III : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en montrant du favoritisme à l'endroit des personnes nommées?

92 Le plaignant affirme que l'intimé a favorisé les personnes nommées en leur donnant des possibilités d'intérim peu après la date limite fixée pour la présentation des demandes. Il soutient que cette façon de faire correspond à la méthode habituelle qui consiste à l'exclure des possibilités d'intérim. Le plaignant affirme également que M^{me} Elliott a encadré les personnes nommées pour la préparation de leur demande. Il souligne qu'il a demandé un intérim plus d'une fois à M^{me} Elliott, mais que ses demandes n'ont pas été prises en considération.

Possibilités d'intérim

93 Le 12 juin 2012, le plaignant a appris que M^{mes} Cocozzoli et Melnichuk s'étaient fait offrir et avaient accepté des nominations intérimaires à titre de superviseur, Services de rémunération. Il a donc envoyé un courriel à M^{me} Elliott afin de lui demander que sa candidature soit également prise en considération pour un intérim. Il a réitéré sa demande le 11 juillet 2012 de même que le 4 septembre 2012, mais il n'a obtenu ni nomination intérimaire ni réponse à ses demandes.

94 M^{me} Elliott a déclaré qu'elle avait nommé M^{mes} Cocozzoli et Melnichuk à titre intérimaire aux postes en question parce qu'un nouveau programme avait été mis en place et qu'elle avait besoin de personnel immédiatement. Elle a affirmé les avoir nommées parce qu'elles étaient compétentes. Elle a ajouté qu'elle avait besoin de deux personnes seulement et que M^{mes} Cocozzoli et Melnichuk s'étaient déjà montrées intéressées à obtenir un intérim et avaient occupé d'autres postes à titre intérimaire. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas nommé le plaignant pour remplacer l'une ou l'autre des personnes nommées pendant qu'elles étaient en vacances parce qu'elles s'étaient absentes seulement pour des périodes d'une semaine et qu'elle-même pouvait aisément assumer les fonctions pendant ce temps.

95 Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle n'avait pas répondu aux courriels du plaignant, M^{me} Elliott a expliqué qu'il lui avait été conseillé de limiter ses communications avec le plaignant en raison du grief qui n'était pas encore réglé. Elle a déclaré qu'il n'avait pas manifesté d'intérêt pour des intérimaires avant le lancement du processus de nomination, et que, lorsqu'elle avait reçu sa demande, elle avait déjà procédé à des nominations pour répondre aux besoins pendant l'intervalle entre l'annonce du processus et la dotation des postes. M^{me} Elliott a ajouté qu'elle aurait envisagé de faire une rotation entre les nominations intérimaires si le processus de nomination s'était prolongé au-delà d'octobre.

96 Comme l'a établi le Tribunal dans *Ship c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2010 TDFP 0025, au paragraphe 46, « [p]our déterminer si le fait d'accorder un poste intérimaire constitue un abus de pouvoir, il faut examiner les circonstances et les faits particuliers de l'affaire ». Le Tribunal constate que le plaignant n'avait pas demandé d'intérim avant le lancement du processus de nomination. Le Tribunal constate également que l'intimé a expliqué de façon raisonnable les motifs pour lesquels, d'une part, il avait procédé aux deux nominations intérimaires et, d'autre part, il n'avait pas envisagé une rotation des nominations intérimaires avant la fin du processus de nomination, soit en raison des besoins opérationnels mentionnés par M^{me} Elliott. Le plaignant n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir en accordant un intérim aux personnes nommées avant la clôture du processus de nomination. Voir aussi la décision *Pardy c. le sous-ministre des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada*, 2012 TDFP 0014, para. 40 à 43.

Encadrement des personnes nommées pour la préparation de leur demande

97 Afin d'appuyer l'allégation selon laquelle M^{me} Elliott avait encadré les personnes nommées pour la préparation de leur demande, le plaignant a affirmé qu'il avait entendu une conversation entre M^{mes} Melnichuk et Coccozoli. Il a déclaré avoir vu un jour M^{me} Coccozoli quitter le cubicule de M^{me} Elliott, avant la fin du processus de nomination. Il l'a ensuite entendue parler avec M^{me} Melnichuk. Il a entendu M^{me} Melnichuk dire qu'elle irait voir Debbie pour lui demander : « Est-ce que tu peux

regarder à ma lettre de présentation et me dire si je dois ajouter quelque chose ». [traduction]

98 M^{mes} Cocozzoli, Melnichuk et Elliott ont nié toutes trois que M^{me} Elliott avait aidé les personnes nommées à préparer leur demande. M^{me} Melnichuk a déclaré qu'elle n'avait pas parlé de sa demande avec M^{me} Elliott avant ou après l'avoir soumise. Elle a aussi mentionné dans son témoignage la conversation que le plaignant l'avait entendue tenir avec M^{me} Cocozzoli à propos de la consultation de « Debbie ».

99 M^{me} Melnichuk a reconnu avoir discuté avec M^{me} Cocozzoli au sujet de la lettre de présentation et du curriculum vitæ de cette dernière. Elle avait appris que M^{me} Cocozzoli avait fait revoir sa demande par Deb Hicks, chef de la Dotation. M^{me} Melnichuk a décidé de faire de même et a donc demandé à M^{me} Hicks de revoir sa lettre de présentation et son curriculum vitæ. L'échange de courriels qui a eu lieu entre M^{mes} Melnichuk et Hicks pendant cette période corrobore la version présentée par M^{me} Melnichuk.

100 Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi que M^{me} Elliott avait encadré les personnes nommées pour la préparation de leur demande. Le plaignant a présumé à tort que ses collègues faisaient référence à M^{me} Elliott. D'après le témoignage de M^{me} Melnichuk et sa correspondance par courriel avec M^{me} Hicks au sujet de sa lettre de présentation, il est clair que la personne dénommée « Deb » dans la conversation entendue par le plaignant n'était pas leur gestionnaire, mais plutôt M^{me} Hicks, chef de la Dotation.

101 Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi que l'intimé avait abusé de son pouvoir en montrant du favoritisme à l'endroit des personnes nommées.

Décision

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

Eugene Williams
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2012-1156
Intitulé de la cause :	<i>Alan Jones c. le sous-ministre de Pêches et Océans</i>
Audience :	Les 4, 5 et 13 septembre 2013 Sarnia et Ottawa (Ontario)
Date des motifs :	Le 2 décembre 2013
COMPARUTIONS	
Pour le plaignant :	Mary Anne Walker
Pour l'intimé :	Allison Sephton
Pour la Commission de la fonction publique :	Louise Bard (observations écrites)