



Public Service  
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation  
de la fonction publique

**Dossier :** 2012-1195  
**Rendue à :** Ottawa, le 26 mars 2014

**BRUNO MAKOUNDI**

Plaignant

ET

**LE SOUS-MINISTRE DES TRANSPORTS, DE L'INFRASTRUCTURE ET DES  
COLLECTIVITÉS**

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 :** Nathalie Daigle, membre

**Langue de la décision :** Français

**Répertoriée :** *Makoundi c. Sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure  
et des Collectivités*

**Référence neutre :** 2014 TDFP 5

# Motifs de décision

## Introduction

1 Le plaignant, Bruno Makoundi, allègue que l'intimé, le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités (TIC), a abusé de son pouvoir en le sélectionnant aux fins de mise en disponibilité. Le plaignant occupe un poste d'agent principal d'évaluation aux groupe et niveau EC-06 au sein de la direction de l'Évaluation, direction générale de la Vérification et de l'Évaluation, à Ottawa. Selon lui, l'intimé a fait preuve de mauvaise foi et a abusé de son pouvoir dans son évaluation dans le cadre d'un processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (processus de SMPMD). Il est aussi d'avis que l'intimé a favorisé personnellement la personne retenue et que le processus était teinté de discrimination basée sur la race, la couleur ou sur l'origine nationale ou ethnique.

2 L'intimé nie avoir abusé de son pouvoir. Il affirme avoir déterminé qu'il était nécessaire d'éliminer un poste d'agent principal d'évaluation (EC-06) dans la direction de l'Évaluation. L'intimé a mené un processus de SMPMD au terme duquel le plaignant a été sélectionné aux fins de mise en disponibilité.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) a participé à cette audience par le biais d'observations écrites résumant ses politiques et lignes directrices relatives aux processus de SMPMD.

4 Pour les motifs énoncés ci-après, la plainte est rejetée. Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) conclut qu'il n'y a pas eu d'abus de pouvoir dans la sélection du plaignant pour une mise en disponibilité.

## Contexte

5 Le 27 juin 2012, le plaignant a été informé qu'un processus de SMPMD serait mené au sein de la direction de l'Évaluation où il travaille, en raison d'un manque de travail suite à l'achèvement de divers programmes d'Infrastructure et à la réduction du budget d'opérations de la direction. Le plaignant a alors été invité à participer au processus de SMPMD dont l'objectif était de sélectionner, parmi les deux employés touchés, lequel serait maintenu en poste et lequel serait mis en disponibilité.

**6** Dans le processus de SMPMD, 14 qualifications essentielles ont été identifiées et évaluées. Ces qualifications étaient décrites comme suit dans le Plan d'évaluation :

- (1) Diplôme d'une université reconnue avec spécialisation acceptable en économie, en sociologie ou en statistique;
- (2) Expérience à planifier et à mener des évaluations, des études ou la révision de programmes, politiques ou initiatives du gouvernement fédérale;
- (3) Expérience de la préparation de l'évaluation ou de la révision de rapports;
- (4) Expérience à fournir des conseils et préparer des notes de service ou des présentations à l'intention de la haute direction ...;
- (5) Connaissance des politiques, des directives et des lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada relié (*sic*) aux stratégies de mesures du rendement, des cadres et de l'évaluation des programmes;
- (6) Connaissance des méthodes d'évaluation, telles que des études qualitatives ou quantitatives;
- (7) Capacité d'analyser et de résumer des informations complexes et de fournir des recommandations;
- (8) Capacité de communiquer efficacement par écrit;
- (9) Capacité de communiquer efficacement de vive voix;
- (10) Capacité de superviser une équipe;
- (11) Entregent;
- (12) Esprit d'initiative;
- (13) Fiabilité; et
- (14) Jugement.

**7** La première qualification a été évaluée par une preuve d'étude. Les autres qualifications ont été évaluées soit par le biais d'une évaluation narrative remplie par l'employé, d'un examen écrit ou d'une vérification des références.

**8** Il a été établi que l'employé qui serait retenu serait celui qui obtiendrait une note de passage pour chacune des qualifications ainsi que la note globale la plus élevée pour les qualifications 5 à 10 et 13.

**9** Le comité d'évaluation (le comité) était présidé par Raymond Kunze, dirigeant principal de la Vérification et de l'Évaluation et comprenait également Richard Larue,

directeur, Services d'évaluation et de conseils à Transport Canada, et Carole Thériault, conseillère en ressources humaines.

**10** Dans un courriel envoyé au plaignant et à l'autre personne touchée le matin du 26 septembre 2012, l'intimé les informait qu'ils auraient à compléter et à envoyer le formulaire de l'évaluation narrative, qui était joint au courriel, au plus tard le 3 octobre 2012. Ils étaient aussi avisés que l'examen écrit aurait lieu le matin du 3 octobre 2012.

**11** L'intimé a envoyé un nouveau courriel aux deux participants en après-midi du 26 septembre 2012 pour leur demander de ne pas tenir compte du courriel précédent et d'utiliser le nouveau formulaire de l'évaluation narrative qui était joint. L'intimé les informait également que la date limite pour compléter et envoyer le formulaire de l'évaluation narrative était reportée au 4 octobre 2012. La date fixée pour l'examen écrit demeurait le 3 octobre 2012.

**12** Les participants ont rempli et fait parvenir le formulaire de l'évaluation narrative à l'intimé. Le comité d'évaluation a corrigé les formulaires et a déterminé que les deux participants satisfaisaient aux trois qualifications liées à l'expérience qui étaient évaluées (les qualifications 2, 3 et 4).

**13** Le 27 septembre 2012, l'intimé a fait parvenir aux participants un courriel pour préciser l'heure et l'endroit de l'examen écrit et les informer que l'examen avait pour but d'évaluer les qualifications 5 à 8 et 10. Les participants ont complété l'examen le 3 octobre 2012. L'étape finale était la vérification des références pour chacun des participants. Les qualifications 9 et 11 à 14 ont été évaluées par cette vérification des références.

**14** Le comité a accordé un pointage aux qualifications évaluées dans l'examen et dans les références et une fois que toutes les qualifications furent évaluées, le comité a constaté que l'un des deux participants, c'est-à-dire le plaignant, n'avait pas obtenu la note de passage pour la qualification 5. Il a obtenu une note de 18 sur 42 pour cette qualification alors que la note de passage était de 24 sur 42 (60 %).

**15** Le comité a aussi additionné toutes les notes obtenues par les participants pour les qualifications 5 à 10 et 13. Le plaignant a obtenu une note globale de 73 sur 115 alors que l'autre personne touchée a obtenu une note de 94 sur 115.

**16** L'intimé a donc retenu l'autre personne puisqu'elle a satisfait à toutes les qualifications et a obtenu une note globale plus élevée pour les critères de sélection identifiés au préalable. Le plaignant a été sélectionné pour une mise en disponibilité. Le 24 octobre 2012, il a reçu une lettre l'informant de cette décision.

**17** Le 5 novembre 2012, le plaignant a soumis au Tribunal une plainte en vertu de l'art. 65 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (LEFP) dans laquelle il allègue que l'intimé a abusé de son pouvoir en le sélectionnant pour la mise en disponibilité.

**18** Conformément à l'art. 78 de la LEFP, le plaignant a aussi envoyé un avis à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour l'informer qu'il entendait soulever une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (la LCDP). Le 19 novembre 2012, la CCDP a avisé les parties et le Tribunal qu'elle ne désirait pas soumettre de commentaires sur cette affaire pour l'instant.

### **Questions en litige**

**19** Le Tribunal doit statuer sur les questions suivantes :

(i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation des qualifications du plaignant dans ce processus de SMPMD?

(ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation de la personne retenue et a-t-il fait preuve de favoritisme personnel à son endroit?

(iii) La race, l'origine nationale ou ethnique ou la couleur du plaignant ont-elles influé sur la décision de le sélectionner aux fins de mise en disponibilité?

## Analyse

**20** L'article 65(1) de la LEFP prévoit un recours dans les situations de mise en disponibilité. Cet article est libellé comme suit :

65. (1) Dans les cas où seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration sont informés par l'administrateur général qu'ils seront mis en disponibilité, l'un ou l'autre de ces fonctionnaires peut présenter au Tribunal, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement de celui-ci, une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir.

**21** Le terme « abus de pouvoir » n'est pas défini dans la LEFP, mais l'art. 2(4) précise que celui-ci comprend la mauvaise foi et le favoritisme personnel. Il ressort clairement du préambule de la LEFP et de la LEFP dans son ensemble qu'il faut plus que de simples erreurs pour constituer un abus de pouvoir.

**22** L'abus de pouvoir dans une plainte au titre de l'art. 65(1) est interprété de la même façon qu'une plainte déposée en vertu de l'art. 77 (voir *Tran c. le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2012 TDFP 0033). Le fait qu'une erreur constitue ou non un abus de pouvoir dépend de la nature et de la gravité de l'erreur. L'abus de pouvoir peut également comprendre la conduite irrégulière ou les omissions. Ce sont la mesure dans laquelle la conduite est irrégulière ou l'ampleur de l'omission qui permettent de déterminer si celles-ci constituent un abus de pouvoir ou non.

**Question I:** L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation des qualifications du plaignant dans ce processus de SMPMD?

**23** Le plaignant soutient, en premier lieu, qu'il satisfait à tous les critères de mérite pour le poste de EC-06 qu'il occupe depuis 2008 et que l'intimé a abusé de son pouvoir en déterminant qu'il ne satisfait pas à l'une des qualifications évaluées dans le processus de SMPMD.

**24** Tel que le prévoit le *Guide de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité* préparé par la CFP, il est convenu que tous les fonctionnaires qui participent au processus de SMPMD satisfont déjà aux critères de mérite établis pour leur poste d'attache. Toutefois, l'objectif du processus de SMPMD

est de sélectionner, parmi ces fonctionnaires qui sont à *priori* tous qualifiés, ceux qui pourront être maintenus en poste et ceux qui devront être mis en disponibilité. Le Tribunal ne peut donc pas conclure que l'intimé a abusé de son pouvoir pour le seul motif qu'il a déterminé que le plaignant ne satisfait pas à l'une des qualifications évaluées dans le processus de SMPMD.

**25** Le Tribunal examinera donc chacun des arguments du plaignant qui soutient que son évaluation dans ce processus comportait plusieurs failles importantes.

*Première erreur alléguée*

**26** Le plaignant maintient que l'intimé a commis une première erreur dans la lettre datée du 27 juin 2012 dans laquelle l'intimé informe les participants qu'un processus de SMPMD sera mené au sein de la direction générale de la Vérification et de l'Évaluation. Dans cette lettre, l'intimé fait également référence, au deuxième paragraphe, à une autre direction générale, soit la direction générale des Politiques et Communications. Il y est écrit ce qui suit :

Puisque vous occupez un poste semblable à d'autres au sein de la direction générale des Politiques et Communications nous vous fournirons sous peu des renseignements concernant l'approche que nous poursuivrons pour déterminer quels fonctionnaires seront retenus pour le travail continu et quels fonctionnaires pourraient être mis en disponibilité.

**27** L'intimé a concédé qu'une erreur administrative a été commise puisque ce paragraphe aurait dû contenir une référence à la direction générale de la Vérification et de l'Évaluation plutôt qu'à la direction générale des Politiques et Communications.

**28** Le Tribunal constate que cette erreur administrative n'a pas eu de conséquence négative pour les participants. En conséquence, cette erreur n'a pas la gravité nécessaire pour constituer un abus de pouvoir.

*Deuxième erreur alléguée*

**29** L'intimé a concédé qu'une deuxième erreur a été commise dans le processus de SMPMD. Cette deuxième erreur est plus importante que la première mais, selon le

Tribunal, elle n'a toutefois pas eu de conséquences négatives pour les participants et n'a favorisé aucun d'entre eux.

**30** L'évaluation narrative servait à évaluer les qualifications essentielles 2, 3 et 4. Le formulaire de l'évaluation narrative a été envoyé aux participants tôt le matin du 26 septembre 2012. Or, vers 10h30, la personne retenue dans le processus de SMPMD a avisé M<sup>me</sup> Thériault que les versions anglaise et française des qualifications évaluées dans le formulaire ne disaient pas tout à fait la même chose.

**31** M<sup>me</sup> Thériault a consulté M. Kunze dès que possible et ils ont constaté ensemble que les versions anglaise et française de ces qualifications n'étaient pas identiques. Ils ont décidé de corriger les erreurs sur le champ. Tel qu'ils l'ont expliqué, ils se sont assurés que la version française concordait avec la version anglaise et ils ont, par la même occasion, clarifié la version anglaise des qualifications 2 et 4.

**32** Les corrections ont été effectuées aux versions anglaise et française des qualifications en début d'après-midi et, vers 15h30, M<sup>me</sup> Thériault a envoyé le formulaire corrigé aux participants. Dans un nouveau message, envoyé séparément aux deux participants à deux minutes d'intervalle, elle inscrivait : « S'il vous plaît ignorer le courriel précédent et utiliser ce formulaire ».

**33** Toutefois, M<sup>me</sup> Thériault s'est aperçue, bien après la fin du processus de SMPMD, que le 26 septembre 2012, vers 15h30, elle n'avait pas envoyé le formulaire corrigé au plaignant mais plutôt, par mégarde, le premier formulaire non corrigé. Comme le document corrigé portait le même nom que le document non corrigé, l'erreur n'était pas évidente et ce n'est qu'après que le plaignant ait déposé sa plainte auprès du Tribunal que l'erreur a été remarquée. La personne retenue a reçu le formulaire corrigé.

**34** Les deux participants ont donc rempli des formulaires différents. Le plaignant a expliqué qu'il s'est basé uniquement sur la version française des questions dans le formulaire pour y inscrire ses réponses. Il a trouvé les questions claires et ne s'est pas inquiété du fait que le même formulaire ait été envoyé deux fois. Il n'a pas comparé les versions anglaise et française des qualifications.



**35** Les réponses des participants, qui décrivaient leur expérience dans le domaine de l'évaluation, ont été corrigées sans que l'erreur ne soit découverte et les deux participants ont reçu une note indiquant qu'ils avaient satisfait aux trois qualifications en question.

**36** Le plaignant soutient que la personne retenue a bénéficié d'une plus grande marge de manœuvre pour satisfaire à la qualification 2, en particulier parce que le texte en français a été modifié. Les versions originale et corrigée de cette qualification se lisent comme suit (différences en caractères gras):

(Qualification 2 - Version originale)	(Qualification 2 - Version corrigée)
<p data-bbox="285 772 698 890">Experience in <b>the design, conduct and</b> evaluations, studies or reviews of federal programs, policies or initiatives.</p> <p data-bbox="285 928 698 1075">Expérience de <b>la participation à la conception et à l'évaluation</b> de programmes, politiques ou initiatives du gouvernement fédéral.</p>	<p data-bbox="915 772 1328 890">Experience <b>in planning and conducting</b> evaluations, studies or reviews of federal programs, policies or initiatives.</p> <p data-bbox="915 928 1328 1075">Expérience à <b>planifier et à mener des évaluations, des études ou la révision</b> de programmes, politiques ou initiatives du gouvernement fédéral.</p>

**37** Selon le plaignant, la modification de la version française du texte a donné la possibilité à la personne retenue d'utiliser son expérience passée où elle a planifié et mené non seulement des « évaluations » de programme, politiques ou initiatives du gouvernement fédéral mais aussi « des études ou la révision » de programmes, politiques ou initiatives du gouvernement fédéral. Le plaignant n'a pas reçu la version corrigée de cette qualification et a seulement démontré qu'il avait planifié et mené des « évaluations » de programme, politiques ou initiatives du gouvernement fédéral.

**38** M. Kunze a expliqué que son intention était bel et bien d'inclure les mots « des études ou la révision » dans cette qualification puisqu'il jugeait adéquate l'expérience passée à avoir planifié et mené des études ou la révision de programmes. Puisqu'il travaillait en anglais, ces mots ont été inclus dans la version anglaise de la qualification. Toutefois, ces mots n'ont malheureusement pas été incorporés dans la traduction.

**39** Le Tribunal conclut que la personne retenue, qui a répondu aux questions en anglais, n'a pas été favorisée par le fait que la version originale française de la qualification 2, qui omettait les mots « des études ou la révision », a été modifiée pour mieux correspondre au texte anglais. La personne retenue s'est fondée sur la version anglaise des qualifications pour répondre aux questions et déjà, dans la version originale anglaise, le texte donnait la possibilité à la personne retenue d'utiliser son expérience passée à avoir planifié et mené des études ou la révision de programmes du gouvernement fédéral. De plus, la preuve démontre que l'intention de M. Kunze était d'inclure les mots « des études ou la révision » de programme dans la qualification.

**40** De même, le Tribunal conclut que la plaignant n'a pas été défavorisé par le fait qu'il a eu à satisfaire à une qualification qui omettait les mots « des études ou la révision » puisqu'il a démontré qu'il a satisfait à la qualification telle que formulée en français et a atteint la note de « rencontre » pour cette qualification. D'ailleurs, dans son témoignage, M. Kunze a expliqué que lorsqu'il a corrigé l'évaluation narrative remplie par le plaignant, il a vérifié si ce dernier satisfaisait aux exigences de la version anglaise des qualifications puisque c'est dans cette langue qu'il les avait rédigées. Le plaignant, selon lui, a effectivement satisfait aux exigences de la version anglaise des qualifications.

**41** En ce qui concerne le changement à la qualification 2 du mot « design » à celui de « planning », M. Kunze a expliqué que ce changement a été effectué parce que le mot « planning » est utilisé plus souvent que le mot « design » dans son entourage. Il a donc fait ce changement à des fins d'uniformité.

**42** Le Tribunal n'est pas convaincu que la personne retenue a été avantagée par le fait que le mot « design », dans la qualification 2, a été remplacé par le mot « planning ». Elle a dû démontrer qu'elle avait planifié des évaluations. Quant au plaignant, il a démontré qu'il possédait de l'expérience dans la conception d'évaluations. La planification d'évaluations et la conception d'évaluations se rejoignent. Enfin, cette légère différence de langage n'a pas porté à conséquence puisque les deux participants ont tous deux satisfait à la qualification.

**43** En ce qui concerne les qualifications 3 et 4, les versions originale et corrigée de ces qualifications se lisent comme suit (différences en caractères gras) :

<p>(Qualification 3 - Version originale)</p> <p>Experience preparing evaluations or reviewing reports.</p> <p>Expérience de la préparation de <b>rapports d'évaluation</b> ou de <b>recherche</b>.</p>	<p>(Qualification 3 - Version corrigée)</p> <p>Experience preparing evaluations or reviewing reports.</p> <p>Expérience de la préparation <b>de l'évaluation</b> ou <b>de la révision de rapports</b>.</p>
<p>(Qualification 4 - Version originale)</p> <p>Experience in providing advice, and preparing briefs or presentations to senior management (senior management defined as Director level and above).</p> <p>Expérience de la <b>préparation de documents d'information</b>, de notes de service ministérielles ou de présentations à l'intention de la haute direction (la haute direction comprend les directeurs et les postes de niveau supérieur).</p>	<p>(Qualification 4 - Version corrigée)</p> <p>Experience in providing advice, and preparing briefs <b>notes</b> or presentations to senior management (senior management defined as Director level and above)</p> <p>Expérience <b>à fournir des conseils et préparer</b>, des notes de service ou de présentations à l'intention de la haute direction (la haute direction comprend les directeurs et les postes de niveau supérieur).</p>

**44** En somme, la version anglaise de la qualification 3 est demeurée la même. La version française de cette qualification a toutefois été corrigée à cause d'une erreur de traduction. En ce qui concerne la qualification 4, le mot « notes » a été ajouté à la version anglaise à des fins de clarification alors que la version française de cette qualification a été corrigée à cause d'une erreur de traduction.

**45** Le Tribunal conclut que malgré les modifications apportées au texte, la preuve démontre que le comité d'évaluation a déterminé que le plaignant, de même que la personne retenue, ont tous deux satisfait aux exigences de ces deux qualifications. Aucun des participants n'a ainsi été défavorisé ou favorisé par le fait que des clarifications ont été apportées au formulaire ou par le fait que le plaignant a répondu à la première version du formulaire.

**46** La présente affaire se distingue de l'affaire *Chiasson c. le sous-ministre de Patrimoine Canadien*, 2008 TDFP 0027. Dans l'affaire *Chiasson*, le Tribunal a estimé que le fait d'avoir modifié les instructions de l'examen écrit à distance sans faire de suivi constituait une négligence grave assimilable à de la mauvaise foi. La longueur maximale des réponses à chaque question ne devait pas, à l'origine, dépasser deux pages mais cette exigence a par la suite été supprimée et la plaignante n'en a pas été informée. Elle a donc répondu aux questions en se limitant à deux pages. Le Tribunal a conclu que la conduite déraisonnable de l'intimé avait entraîné un résultat inéquitable pour M<sup>me</sup> Chiasson puisqu'elle n'avait pas été évaluée sur la même base que les autres et en avait été pénalisée.

**47** Ici, la conduite de l'intimé n'a pas entraîné un résultat inéquitable pour le plaignant puisque le comité d'évaluation a conclu qu'il satisfaisait aux qualifications. Le Tribunal reconnaît que l'intimé a corrigé des erreurs dans le formulaire d'évaluation narrative en cours de route et a omis, par inadvertance, d'en faire parvenir une copie au plaignant. Il s'agit toutefois d'erreurs qui, de l'avis du Tribunal, n'ont pas entraîné un résultat inéquitable pour le plaignant. Elles ne sont donc pas suffisamment graves pour constituer un abus de pouvoir.

#### *Troisième erreur alléguée*

**48** Après avoir évalué les participants pour les qualifications 2, 3 et 4, le processus SMPMD s'est poursuivi et les participants ont été évalués pour les qualifications 5 à 14.

**49** Les participants avaient été informés le 27 septembre que l'examen du 3 octobre servirait à évaluer, entre autre, leurs « Connaissance des politiques, des directives et des lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada relié (*sic*) aux stratégies de mesures de rendement, des cadres et de l'évaluation des programmes. » Il s'agissait ici de la qualification 5. Il s'agit aussi de la qualification pour laquelle le plaignant n'a pas obtenu la note de passage.

**50** Pour se préparer à l'examen, le plaignant a étudié les politiques, directives et lignes directrices du SCT qu'il croyait pertinentes en fonction de l'énoncé de la qualification. Trois types de documents du SCT étaient identifiés dans la qualification :

(1) des politiques; (2) des directives; et (3) des lignes directrices. Trois sujets étaient aussi mentionnés dans la qualification: (1) les stratégies de mesures de rendement; (2) les cadres; et (3) l'évaluation de programmes.

**51** En ce qui concerne les *politiques* du SCT au regard des trois sujets indiqués, le plaignant a identifié, comme pertinentes, et étudié la Politique sur l'évaluation et la Politique sur les paiements de transfert. Il a expliqué qu'il n'existe pas, selon lui, de politique pertinente sur les cadres. Il n'a pas précisé, ici, s'il donnait au mot « cadres » la signification de « gestionnaires » ou celle de « cadres de mesures de rendement ».

**52** Pour ce qui est des *directives* du SCT concernant les trois sujets indiqués, le plaignant a identifié, comme pertinentes, et étudié la Directive sur la fonction d'évaluation et la Directive sur les paiements de transfert. Il a expliqué qu'il n'existe pas, selon lui, de directive pertinente sur les cadres.

**53** Par rapport aux *lignes directrices* du SCT à l'égard des trois sujets indiqués, le plaignant a identifié, comme pertinentes, et étudié les lignes directrices reliées aux stratégies de mesures de rendement, soit les documents suivants: (1) *Ligne directrice sur une stratégie de mesure du rendement aux termes de la Politique sur les paiements de transfert*, et (2) *Pour soutenir des évaluations efficaces : Guide d'élaboration de stratégies de mesure du rendement*. Il a expliqué qu'il n'existe pas, selon lui, de lignes directrices pertinentes sur les cadres ou l'évaluation de programmes.

**54** En somme, puisqu'il a conclu qu'il n'existe pas de politique, directive ou lignes directrices portant sur les « cadres », il n'a révisé aucun document à ce sujet pour se préparer à l'examen.

**55** Le plaignant a expliqué que lorsqu'il développe un plan d'évaluation, il utilise régulièrement toutes les politiques, directives et lignes directrices du SCT mentionnées précédemment, de même que les Normes d'évaluation pour le gouvernement du Canada.

**56** Deux questions ont été posées à l'examen afin d'évaluer la qualification 5. La première question était la suivante :

Décrivez les trois éléments énoncés dans les exigences de la Politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) du Conseil du Trésor, et expliquez pourquoi ils sont importants au regard des évaluations.

**57** La deuxième question était la suivante:

Veuillez décrire les questions fondamentales à prendre en considération dans une évaluation, conformément à la Politique sur l'évaluation du Conseil du Trésor (2009).

Quelles difficultés peuvent se présenter dans leur mise en œuvre?

**58** Le plaignant n'a pas été en mesure de répondre adéquatement à la première question puisqu'il n'avait pas, tel qu'il l'a expliqué, révisé la Politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) avant l'examen. Le plaignant a expliqué qu'il n'utilise pas régulièrement la Politique sur la SGRR dans le cadre de son travail et c'est pourquoi il n'a pas révisé cette politique lorsqu'il s'est préparé pour son examen. Il soutient que poser une question sur la Politique de la SGRR n'était pas conforme aux instructions données puisque la qualification évaluée, telle qu'énoncée (« Connaissance des politiques, des directives et des lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada relié (*sic*) aux stratégies de mesures de rendement, des cadres et de l'évaluation des programmes »), n'englobe pas cette politique (Politique sur la SGRR). Ainsi, selon lui, la qualification évaluée était ambiguë. Elle ne précisait pas que les participants devaient étudier la Politique sur la SGRR.

**59** Enfin, selon le plaignant, la Politique sur la SGRR n'est pas reliée au travail d'évaluation. Selon lui, cette politique sert plutôt à s'assurer que les résultats des programmes vont contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation.

**60** M. Larue a expliqué qu'au point de vue administratif, il existe trois grandes politiques du SCT que tout évaluateur doit connaître : (1) la Politique sur l'évaluation; (2) la Politique sur les paiements de transfert; et (3) la Politique sur la SGRR. Dans toute évaluation, selon lui, il y a deux volets. Il faut évaluer la « pertinence » d'un programme et aussi sa « performance ». Dans le cadre de l'évaluation de la « pertinence » d'un programme, la Politique sur la SGRR est pertinente dans la mesure où il faut qu'un programme soit aligné aux résultats stratégiques du ministère. Dans le cadre de l'évaluation de la « performance » d'un programme, la Politique sur la SGRR

est aussi pertinente puisqu'il faut que le programme atteigne ses objectifs. La Politique sur la SGRR énonce, en somme, quoi évaluer mais pas comment le faire.

**61** La Politique sur la SGRR a été déposée en preuve. En bref, elle vise à garantir que le gouvernement et le Parlement reçoivent l'information financière et non financière intégrée sur le rendement des programmes, de façon à améliorer les décisions d'affectation et de réaffectation des ressources, tant dans chaque ministère qu'à l'échelle pangouvernementale. Les trois exigences de la Politique sur la SGRR pour les administrateurs généraux sont de s'assurer que leurs SGRR intègrent: (1) des résultats stratégiques clairement définis et mesurables; (2) une architecture d'alignement des programmes (AAP) qui est expliquée de manière assez détaillée pour montrer comment un ministère affecte et gère ses ressources pour atteindre les résultats visés, etc.; et (3) une description de la gouvernance actuelle, pour chaque programme de l'AAP. Une copie de l'examen complété par le plaignant a été déposée en preuve. Cette copie démontre que le plaignant n'a pas été en mesure de nommer ces trois exigences de la Politique sur la SGRR en réponse à la question 1.

**62** Selon MM. Kunze et Larue, la qualification évaluée, telle que formulée, englobait clairement la Politique sur la SGRR puisqu'il s'agit d'une politique reliée aux cadres de mesures de rendement. Ainsi, ont-ils expliqué, elle était clairement comprise dans l'énoncé de qualification qui se lisait comme suit : «Connaissance des politiques ... relié (*sic*) aux stratégies de mesures de rendement, des cadres et de l'évaluation des programmes (italique ajouté)». Un agent principal d'évaluation (EC-06) doit connaître cette politique, selon M. Kunze, puisque le détenteur d'un tel poste est appelé à diriger des évaluations de programmes et à conseiller autrui sur celles-ci. De plus, a précisé M. Kunze, il est important pour un agent principal d'évaluation d'examiner la performance globale des programmes puisque cette tâche n'incombe pas aux évaluateurs subalternes.

**63** M. Larue a soutenu, également, qu'il existe un lien clair entre la Politique sur l'évaluation et la Politique sur la SGRR. De même, la Directive sur la fonction d'évaluation mentionne directement à la section 6.1.3 que les chefs de l'évaluation

doivent s'assurer que leurs plans d'évaluation ministériels « respectent et appuient la Structure de gestion, des ressources et des résultats du ministère [SGRR]».

**64** La ligne directrice intitulée « Pour soutenir des évaluations efficaces : Guide d'élaboration de stratégies de mesure du rendement » qui a été déposée en preuve fait également référence à la Politique sur la SGRR. À la section 6.3 intitulée « Les cadres de mesure du rendement [MR] et le cadre de stratégie de MR », il est énoncé que la Politique sur la SGRR « exige l'élaboration d'un cadre de mesure du rendement (CMR) ministériel établissant les résultats attendus et les mesures de rendement qui feront l'objet d'un rapport pour les programmes relevés dans l'AAP [Architecture des alignements des programmes] ». Le cadre de stratégie de MR a pour objectif de soutenir plus efficacement la surveillance et l'exécution d'un programme au quotidien, ainsi que l'évaluation finale de ce programme. Par conséquent, la ligne directrice énonce que le cadre de stratégie de MR peut être assorti de résultats attendus, d'extrants et d'indicateurs de rendement connexes au-delà des limites fixées pour les résultats attendus et les indicateurs de rendement du CMR de la SGRR.

**65** Le Tribunal estime que l'allégation selon laquelle l'intimé a abusé de son pouvoir en posant une question, à l'examen, qui portait sur la Politique sur la SGRR n'est pas fondée. L'intimé a démontré que trois politiques du SCT étaient pertinentes selon les trois sujets spécifiés et non seulement deux, tel que le soutient le plaignant. De plus, l'intimé a démontré que la Politique sur la SGRR est reliée à la Politique sur l'évaluation par l'entremise de la Directive sur la fonction d'évaluation. La ligne directrice intitulée « Pour soutenir des évaluations efficaces : Guide d'élaboration de stratégies de mesure du rendement » réfère aussi à la Politique sur la SGRR. Ce sont tous des documents que les évaluateurs doivent connaître.

**66** Le Tribunal conclut donc que telle que formulée, la qualification 5 englobait clairement la politique sur la SGRR puisqu'il s'agit d'une politique reliée aux cadres de mesures de rendement. Le Tribunal est donc satisfait qu'il existe une politique portant sur les cadres de mesures de rendement qui était pertinente en matière d'évaluation de programmes.



**67** Enfin, le plaignant soutient que la qualification 5 fait référence à une politique sur les cadres mais qu'il n'était pas clair qu'il s'agissait d'une politique portant sur les cadres « de mesures de rendement ». Toutefois, le mot « cadres », lu dans son contexte, ne pouvait désigner que des cadres de mesure de rendement. Il était clair qu'il ne désignait pas des « cadres » en tant que personnes appartenant à la catégorie des gestionnaires.

**68** Le plaignant a aussi reconnu qu'il révisé la Politique sur la SGRR annuellement dans le cadre de son travail lorsqu'il développe les plans ministériels d'évaluation. Il consulte cette politique et l'AAP pour préparer ses plans d'évaluation.

**69** Le Tribunal juge donc que l'intimé n'a pas commis d'erreur, ni d'abus de pouvoir, en posant une question à l'examen qui portait sur la Politique sur la SGRR. La qualification essentielle, telle que formulée, avait un lien rationnel clair avec la Politique sur la SGRR.

#### *Quatrième erreur alléguée*

**70** L'intimé a utilisé un modèle d'examen provenant d'un processus de nomination mené en 2010 pour un autre poste EC-06 afin de développer l'examen utilisé dans le cadre du processus de SMPMD. Dans le modèle d'examen antérieur, l'intimé posait une question afin de déterminer si les participants connaissaient la Politique sur la SGRR et la même question a été posée dans l'examen préparé dans le cadre du processus de SMPMD. Il s'agissait de la question 1: « Décrivez les trois éléments énoncés dans les exigences de la Politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) du Conseil du Trésor, et expliquez pourquoi ils sont importants au regard des évaluations ».

**71** Or, dans le modèle d'examen utilisé en 2010, cette question servait à évaluer la qualification suivante : « Connaissance des politiques de mesure du rendement du gouvernement fédéral (traduction) ». Selon le plaignant, l'intimé n'aurait pas dû modifier l'énoncé de cette qualification s'il voulait, à nouveau, évaluer la connaissance des participants de la Politique sur la SGRR. Il aurait dû garder l'énoncé original de cette

qualification (« Connaissance des politiques de mesure du rendement du gouvernement fédéral (traduction) »).

**72** Selon M. Kunze, la qualification 5, telle que formulée dans le cadre du processus de SMPMD, fournissait plus d'information aux participants et décrivait mieux ce que le comité d'évaluation cherchait à évaluer, par exemple, la connaissance des participants des trois politiques pertinentes du SCT en matière d'évaluation.

**73** Selon le Tribunal, l'allégation selon laquelle l'intimé a commis une erreur en modifiant l'énoncé de cette qualification n'est pas fondée. L'intimé a simplement adopté une phraséologie dont l'étendue est plus large que la précédente mais qui est raisonnable et acceptable.

**74** De plus, aucune politique ou règlement qui empêcherait l'intimé d'utiliser un ancien examen comme modèle dans la préparation du nouvel examen n'a été présenté au Tribunal. L'intimé avait ainsi le droit d'apporter des modifications à l'examen utilisé comme modèle afin de le rendre plus approprié au processus de SMPMD. Et c'est ce qu'il a fait. D'après la preuve soumise au Tribunal, M. Kunze a, de concert avec la conseillère en ressources humaines, identifié les qualifications essentielles qui seraient évaluées dans le processus de SMPMD et choisi les outils d'évaluation pour les évaluer. Les qualifications et outils figurent dans le Plan d'évaluation qui a été préparé dans le cadre du processus de SMPMD. M. Larue a aussi été consulté lors de la préparation de l'examen.

**75** L'administrateur général a un large pouvoir discrétionnaire quant au choix des qualifications essentielles (voir l'art. 30(2) de la LEFP) et quant à l'utilisation des outils qu'il estime indiqués pour décider si une personne possède ces qualifications (voir l'art. 36 de la LEFP). Pour que le Tribunal considère qu'il y a eu abus de pouvoir dans le choix des qualifications essentielles ou des outils et méthodes d'évaluation, le plaignant doit démontrer que les qualifications essentielles ne sont pas reliées aux fonctions du poste et, dans le cas des outils, qu'ils ne peuvent évaluer les qualifications prévues, qu'ils n'ont aucun lien avec celles-ci, ou qu'ils sont discriminatoires. Voir *Bédard c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2010 TDFP 0015 aux paragraphes 46 à 50.

**76** En l'espèce, le plaignant n'a pas démontré que les qualifications choisies n'étaient pas reliées aux fonctions du poste, que le résultat du processus de SMPMD était inéquitable ou qu'il y a eu erreur dans l'utilisation des outils d'évaluation. Il n'a pas, non plus, démontré que les outils d'évaluation ne permettaient pas d'évaluer les qualifications essentielles. La preuve démontre plutôt que M. Kunze a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée en choisissant les qualifications essentielles et les outils et méthodes d'évaluation utilisés.

**77** Le Tribunal juge qu'il n'y a donc pas eu d'abus de pouvoir dans le choix des qualifications essentielles ou des outils et méthodes d'évaluation, ni dans la décision de changer la phraséologie de la qualification 5.

#### *Cinquième erreur alléguée*

**78** Deux références ont d'abord été demandées à chacun des participants dans le processus de SMPMD, puis, plus tard, une troisième référence a été demandée. Les répondants devaient avoir été des superviseurs des participants au cours des trois dernières années et l'un d'eux devait avoir travaillé, si possible, avec le participant à Infrastructure Canada. Les deux participants au processus de SMPMD ont fourni le nom de trois références. Cette exigence a plus tard été modifiée à nouveau puisque le comité d'évaluation a jugé que deux références seraient suffisantes. Le comité n'a été en mesure d'obtenir qu'une seule référence pour le plaignant alors qu'il en a obtenu deux pour la personne retenue. Selon le plaignant, ceci démontre que le processus de SMPMD était injuste et que l'intimé a abusé de son pouvoir.

**79** Toutefois, le comité d'évaluation soutient que c'est à des fins d'équité qu'il a décidé de se satisfaire d'une seule référence pour le plaignant. Des trois répondants proposés par le plaignant, le premier a donné une référence positive au plaignant. Quant au deuxième répondant, il a expliqué ne pas connaître assez le plaignant pour pouvoir lui donner une référence. Le troisième répondant, quant à lui, n'a pas été contacté puisque le plaignant avait spécifiquement informé M. Kunze que ce répondant aurait peut-être un point de vue biaisé à son égard. Selon le plaignant, cette personne l'avait harcelé dans le passé.

**80** C'est donc afin de préserver l'impartialité du processus de SMPMD que le comité d'évaluation a décidé de ne pas consulter le troisième répondant. Le plaignant avait d'ailleurs spécifiquement demandé que ce répondant ne soit pas contacté. M<sup>me</sup> Thériault et M. Kunze ont affirmé avoir jugé que les réponses du premier répondant étaient suffisantes pour évaluer les qualifications faisant l'objet d'une évaluation. Les réponses du premier répondant ont donc été évaluées en fonction d'une échelle de notation préparée à l'avance. Comme la référence donnée par le premier répondant était très positive, le plaignant s'est vu accorder des notes de 4 sur 5 pour les qualifications 8, 11 et 14, toutes des qualifications évaluées par les références. Il a obtenu la note de « rencontre » pour les autres qualifications évaluées par les références, soit les qualifications 12 et 13. M. Larue a d'ailleurs précisé que le comité d'évaluation n'a pas baissé les notes du plaignant au motif qu'il n'avait qu'une seule référence.

**81** Le Tribunal juge que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir en se limitant à une seule référence pour le plaignant alors qu'il a été en mesure d'en obtenir deux pour la personne retenue. Le comité d'évaluation a exercé son pouvoir discrétionnaire et a jugé qu'il détenait suffisamment d'information pour évaluer le plaignant. C'est pour ne pas nuire au plaignant qu'il s'est satisfait d'une seule référence à son endroit. Cette décision n'a donc eu aucun impact négatif pour le plaignant, qui a, en outre, reçu de bonnes notes pour toutes les qualifications évaluées par la prise de références. De plus, même s'il avait été en mesure d'obtenir trois points de plus pour les qualifications évaluées par la prise de référence (le pointage maximum pour ces qualifications était de 5 sur 5), cela n'aurait pas changé son classement dans le processus de SMPMD puisqu'il a obtenu une note globale de 73 sur 115 alors que la personne retenue a obtenu une note de 94 sur 115.

#### *Allégation de partialité*

**82** Le plaignant soutient que l'intimé a fait preuve de partialité négative à son égard lorsqu'il l'a évalué dans le cadre du processus de SMPMD puisqu'au même moment où avait lieu le processus de SMPMD, le plaignant a fait l'objet d'une mesure disciplinaire

de la part de son gestionnaire, M. Kunze, suite à certains courriels qu'il avait envoyés à certaines personnes.

**83** Le plaignant maintient qu'il a été harcelé entre 2008 et 2010. Il a, par la suite, déposé une plainte de harcèlement contre un employé de son ministère et une enquête administrative a été effectuée.

**84** Suite à cette enquête, le plaignant a cherché à obtenir les témoignages donnés contre lui par certains témoins dans le cadre de l'enquête. Il a déposé une demande d'accès à l'information auprès de son ministère et le 21 septembre 2012; il a obtenu des renseignements en réponse à cette demande. Ceci a déclenché une série d'événements en septembre et octobre 2012 qui ont mené à une mesure disciplinaire prise contre le plaignant. Ces événements peuvent être résumés comme suit :

24 septembre	Le plaignant envoie un premier courriel aux témoins dans lequel il dit avoir constaté que certains témoins ont menti dans leur témoignage lors de l'enquête qui a été menée suite à sa plainte de harcèlement. Il rappelle aux témoins qu'il a intenté une procédure en Cour fédérale suite à sa plainte de harcèlement et il conclut en écrivant : « Comme ceci est le dernier courriel que j'écris à chacun de vous, en tant que témoins et enquêteurs, je vous dis Adieu ».
27 septembre	M. Kunze, accompagné de l'agent de sécurité du ministère, rencontre le plaignant au sujet de son courriel. Il explique au plaignant que les récipiendaires du courriel ont trouvé le langage utilisé dans le courriel menaçant et intimidant. M. Kunze explique au plaignant qu'envoyer de tels courriels est contraire au <i>Code de valeurs et d'éthique du secteur public</i> . M. Kunze demande au plaignant de ne plus communiquer avec les témoins par courriel. M. Kunze l'avise cependant qu'il peut communiquer avec l'avocat de la Section du contentieux des affaires civiles au Ministère de la Justice chargé de ses procédures judiciaires découlant de sa plainte de harcèlement et des griefs qu'il a déposés.
1 <sup>er</sup> octobre	Le plaignant envoie un deuxième courriel aux témoins puisque, selon lui, il y a matière à poursuite contre ces personnes. Selon lui, certaines de ces personnes ne sont pas visées par ses poursuites judiciaires en Cour fédérale et ne sont donc pas, à ce moment-là, des clients de l'avocat du Ministère de la Justice. Le plaignant est donc de l'avis qu'il a le droit de communiquer directement avec eux, surtout s'il doit leur signifier en personne une procédure introductive d'instance. Dans ce deuxième courriel, le plaignant écrit, entre autre,

	<p>ce qui suit</p> <p>J'ai pris 836 heures de congé maladie à cause du racisme, de la discrimination et du harcèlement dont vous avez fait preuve. Croyez-vous que je ne vous traînerais pas devant les tribunaux? Franchement! Nous nous amuserons bien devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario. Toutes les personnes qui ont comploté contre moi iront devant les tribunaux.</p> <p>On se reverra devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario à Ottawa. (traduction)</p>
3 octobre (matin)	Le plaignant complète son examen dans le cadre du processus SMPMD.
3 octobre (après-midi)	M. Kunze, accompagné de l'agent de sécurité du ministère, rencontre le plaignant et lui remet une lettre au sujet des courriels qu'il a envoyés le 24 septembre et le 1 <sup>er</sup> octobre. La lettre enjoint le plaignant de ne plus communiquer avec les témoins. M. Kunze rappelle au plaignant que les personnes ayant reçu ses courriels les trouvent menaçants. Il répète que la seule personne avec qui le plaignant a la permission de communiquer pour tout ce qui a trait à ses procédures judiciaires est l'avocat du Ministère de la Justice. La lettre précise que le plaignant doit adhérer au <i>Code de valeurs et d'éthiques</i> , qu'il s'agit d'une condition d'emploi et qu'une infraction pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
3 octobre (soirée)	Le plaignant écrit à un gestionnaire du Ministère de la Justice pour lui demander s'il doit signifier ses procédures introductives d'instance contre trois témoins directement à ces personnes ou à l'avocat impliqué dans ses procédures judiciaires existantes en Cour fédérale.
4 octobre (matin)	Un gestionnaire du Ministère de la Justice répond au plaignant qu'une vérification sera faite à ce sujet.
4 octobre (après-midi)	Un avocat du ministère de la Justice répond ce qui suit au plaignant :  Nous ne pouvons accepter la signification de la réclamation à laquelle vous faites référence dans votre courriel. Jusqu'à ce que vous entamiez vos procédures, les personnes affectées ne peuvent demander au le (sic) ministère de la Justice de les représenter. Ce n'est qu'une fois que ce mandat nous aura été confié que nous pourrons agir ...
4 octobre (soirée)	Le plaignant envoie un courriel à M. Kunze pour lui demander une rencontre quadripartite. Il écrit :  ... le harcèlement dirigé contre moi est toujours en cours et ... les

	<p>menaces de mesures disciplinaires allant jusqu'à mon congédiement contenues dans votre lettre et le propos que vous m'avez tenu dans votre bureau méritent une discussion.</p>
5 octobre	<p>Le plaignant envoie un nouveau courriel à M. Kunze pour lui dire qu'il souhaite le rencontrer au cours des semaines à suivre. M. Kunze ne donne pas immédiatement suite à cette demande.</p>
12 octobre	<p>Le plaignant fait parvenir un troisième courriel à deux témoins. Il écrit qu'un document leur sera signifié directement. Il ajoute :</p> <p>Pour terminer, dans la lettre du 3 octobre 2012 de monsieur Kunze, il est écrit que mes deux courriels du 24 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2012 « contenaient du langage menaçant et intimidant ». Une fois encore, si cela est vrai, je vous prie et supplie de rapporter à la Police d'Ottawa ces faits. Les menaces et intimidation sont reconnues comme des infractions à la personne par le Code criminel du Canada. Faute de rapporter ces faits et de continuer à insinuer les menaces et intimidations de ma part contre vous serait considéré comme de la diffamation.</p>
17 octobre	<p>Une audience disciplinaire est tenue au sujet des courriels du plaignant. Ce dernier a l'occasion d'expliquer les raisons de son comportement. Un représentant du syndicat et un employé des ressources humaines sont présents.</p>
22 octobre	<p>Le comité d'évaluation se réunit pour terminer la correction des examens et des références obtenus pour les deux participants dans le processus de SMPMD. Le comité remplit la feuille de pointage globale des employés.</p>
24 octobre	<p>Le plaignant reçoit une lettre l'informant qu'il est sélectionné pour une mise en disponibilité. Il apprend qu'il n'a pas obtenu la note de passage pour une question de l'examen.</p>
30 octobre	<p>Une discussion informelle a lieu entre les parties. Il est question de l'échec du plaignant à la qualification 5. Lors de cette réunion, le plaignant affirme que la question posée n'était pas appropriée étant donné qu'elle portait sur une politique qui, selon lui, ne devait pas faire l'objet de l'examen.</p>
31 octobre	<p>M. Kunze remet au plaignant une lettre de réprimande écrite suite à l'audience disciplinaire tenue le 17 octobre. Dans cette lettre, M. Kunze rappelle au plaignant que le 12 octobre 2012, ce dernier a fait parvenir un courriel à deux personnes avec qui il n'avait pas le droit de communiquer. Il a donc désobéi aux ordres qu'il avait reçus le 3 octobre 2012. La lettre précise également que le plaignant a eu l'occasion d'expliquer son comportement. Toutefois, M. Kunze conclut : « Vos justifications se sont avérées insatisfaisantes et je conclus que vous avez fait preuve d'un comportement qui ne peut</p>

	<p>être toléré ». La lettre rappelle aussi au plaignant qu'il lui est interdit de communiquer avec les témoins et qu'il doit prendre conscience de la gravité de sa conduite et de son comportement et comprendre que toute inconduite subséquente pourrait entraîner des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'au licenciement. Lors de la remise de cette lettre, des représentants des ressources humaines et du syndicat du plaignant sont présents.</p>
--	--

**85** M. Kunze soutient que le fait qu'une procédure disciplinaire était en cours contre le plaignant n'a pas eu d'impact sur le travail du comité d'évaluation le 22 octobre. Il n'a d'ailleurs pas avisé les autres membres du comité d'évaluation de l'audience disciplinaire tenue avec le plaignant le 17 octobre.

**86** Le plaignant soutient qu'il n'a pas été étonné d'apprendre le 24 octobre qu'il serait mis en disponibilité étant donné le langage utilisé par M. Kunze le 3 octobre selon lequel des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être envisagées s'il continuait d'envoyer des courriels considérés « menaçants et intimidants ».

**87** Le plaignant se fonde sur ces événements survenus entre le 27 septembre et le 31 octobre 2012 pour démontrer que M. Kunze souhaitait son départ et que le comité a fait preuve de partialité négative à son égard lorsqu'il l'a évalué dans le cadre du processus de SMPMD.

**88** Le plaignant n'a jamais donné suite à ses commentaires qu'il poursuivrait certaines personnes en Cour supérieure de justice de l'Ontario et ne leur a jamais envoyé une procédure introductive d'instance. Il a plutôt choisi de déposer deux griefs à ce sujet.

**89** Le plaignant n'a jamais, non plus, demandé à son directeur, M. Kunze, de se retirer du processus de SMPMD au motif que ce dernier risquait de ne pas être impartial. Enfin, M. Kunze a expliqué qu'il n'avait jamais eu de problèmes avec le plaignant auparavant et que celui-ci est un bon travailleur, mais qu'il avait dû prendre en considération certains aspects préoccupants des courriels et intervenir.



**90** Les personnes chargées de l'évaluation dans un processus de SMPMD ont le devoir de procéder à une évaluation impartiale et ne suscitant pas une crainte raisonnable de partialité. Dans le passé (voir par exemple la décision *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 0010), le Tribunal a appliqué aux questions de partialité dans un processus de nomination le critère établi dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c. Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369 : Si un observateur relativement bien renseigné peut raisonnablement percevoir de la partialité de la part d'une ou plusieurs personnes chargées de l'évaluation, le Tribunal pourra conclure qu'il y a abus de pouvoir.

**91** Le Tribunal juge que la jurisprudence applicable aux questions de partialité dans un processus de nomination est également applicable aux questions de partialité dans un processus de SMDMP compte tenu des similitudes claires entre les deux types de processus et l'absence de toute disposition contraire dans la LEFP ou le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, DORS/2005-334.

**92** En l'espèce, le Tribunal est d'avis qu'un observateur relativement bien renseigné qui évaluerait la preuve dans son ensemble ne percevrait pas de la partialité de la part de M. Kunze dans son évaluation du plaignant. M. Kunze, comme président du comité d'évaluation, n'a posé aucun geste qui pourrait mener un observateur relativement bien renseigné à percevoir un tel parti pris.

**93** Le Tribunal estime que bien que M. Kunze ait remis une lettre de réprimande au plaignant le 31 octobre au sujet de ses courriels jugés menaçants et intimidants, le fait de remettre cette lettre n'a pas entaché le processus de SMPMD qui s'est terminé le 24 octobre. M. Kunze, en tant que gestionnaire, a dû intervenir en septembre et octobre pour traiter de la question des courriels puisqu'il s'agissait d'une question pressante. Il s'agissait toutefois d'une question qui était totalement indépendante du processus de SMPMD. Il n'existe aucune preuve que l'intervention de M. Kunze a eu une influence négative sur l'évaluation du plaignant dans le processus de SMPMD. M. Kunze a expliqué qu'il a géré la question des courriels de façon indépendante du processus de SMPMD. Il n'a même pas soulevé auprès des autres membres du comité d'évaluation

le 22 octobre qu'une audience disciplinaire avait été tenue avec le plaignant le 17 octobre. M. Larue et M<sup>me</sup> Thériault, qui ne travaillaient pas régulièrement avec M. Kunze, ont confirmé qu'ils n'ont pas été informés de l'audience disciplinaire. Lors de leur rencontre du 22 octobre 2012, ils ont expliqué qu'ils ont simplement terminé la correction des examens et des références des deux participants et complété la feuille de pointage sans être mis au courant de l'audience disciplinaire du 17 octobre. Le plaignant n'a présenté aucune preuve qui contredit les témoignages de M. Kunze, M. Larue et M<sup>me</sup> Thériault. Le Tribunal est donc satisfait que l'évaluation du plaignant s'est déroulée de façon tout à fait régulière.

**94** Le Tribunal conclut donc que le plaignant n'a pas établi que l'intimé a fait preuve de partialité négative envers lui. Enfin, même si cette conclusion du Tribunal était remise en question, le Tribunal est satisfait que la conclusion du comité d'évaluation selon laquelle le plaignant n'a pas satisfait à la qualification 5 était basée sur un critère objectif. Le plaignant a, d'ailleurs, reconnu ne pas avoir étudié la politique sur la SGRR avant l'examen.

**95** Le plaignant n'a donc pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'évaluation de ses qualifications.

**Question II:** L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation de la personne retenue et a-t-il fait preuve de favoritisme personnel à son endroit?

*Allégation voulant que le comité d'évaluation ait évalué la personne retenue de façon inappropriée*

**96** Le plaignant est d'avis que le comité d'évaluation a évalué la personne retenue de façon inappropriée. Il soutient qu'elle ne satisfaisait pas aux qualifications pour un poste EC-06 et que le comité a été plus souple avec elle, particulièrement en ce qui concerne son évaluation pour les qualifications 1 et 2.

**97** En ce qui concerne la qualification 2 (« expérience à planifier et à mener des évaluations, des études ou la révision de programmes, politiques ou initiatives du gouvernement fédéral »), le Tribunal a déjà conclu que le fait que la version originale

française de cette qualification, qui omettait les mots « des études ou la révision », a été modifiée pour mieux correspondre au texte anglais n'a pas avantageé la personne retenue. Ceci ne constitue donc pas une preuve que cette dernière a été évaluée de façon inappropriée dans ce processus.

**98** En ce qui concerne la qualification 1 (« Diplôme d'une université reconnue avec spécialisation acceptable en économie, en sociologie ou en statistique »), le plaignant soutient que la personne retenue ne satisfaisait pas à cette qualification, qui exigeait que la personne détienne un diplôme d'une université reconnue avec spécialisation acceptable en économie, en sociologie ou en statistique. L'énoncé de critère de mérite comportait également cette clarification :

\*Tous les candidats doivent posséder un diplôme universitaire. Il n'est pas nécessaire que les cours de spécialisation aient été suivis dans le cadre d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme dans la spécialisation requise. Une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience peut tenir lieu de spécialisation.

**99** M<sup>me</sup> Thériault a expliqué comment le comité d'évaluation s'y est pris pour évaluer la qualification reliée aux études de la personne retenue et pour conclure qu'elle satisfaisait à la norme de qualification du groupe professionnel EC (Économique et services de sciences sociales) établie par le SCT. Un formulaire intitulé « Formulaire d'examen de l'éducation pour EC (traduction) » avait été préparé en 2011 lors de l'arrivée de la personne retenue au ministère. Le comité a consulté ce formulaire avant de prendre sa décision et a conclu qu'elle satisfaisait à la qualification. Ce type de formulaire est couramment utilisé dans le cadre de processus de nomination pour des postes des groupe et niveau EC-06. Le formulaire prévoit qu'il y a trois façons de déterminer si l'éducation d'un participant peut tenir lieu d'une spécialisation acceptable en économie, en sociologie ou en statistique. Soit que le participant détient un diplôme dans l'un des domaines spécialisés, **ou** qu'il détient un diplôme de même que trois cours entiers (ou six demi-cours) dans l'un des domaines spécialisés **ou** qu'il détient ce qui suit :

Diplôme et combinaison acceptable d'études, de formation et / ou expérience; doit être constitué **d'au moins deux des éléments suivants:**

*Éducation* : min. 2 cours complets (ou 4 demi-cours) dans n'importe quelle combinaison des domaines spécialisés (écon. soc. ou stat), ET / OU

*Formation* : un niveau acceptable d'une combinaison de cours collégiaux / universitaires dans un domaine relié à la description de travail du poste (...) et / ou un niveau acceptable de cours de formation liés à la description de travail du poste (...) ET / OU

*Expérience* : min. 2 ans d'expérience dans un domaine lié à la description de travail du poste (c'est à dire l'analyse des politiques, l'élaboration de politiques ou la prestation de programmes) (traduction)

**100** Le comité n'a pas rempli un nouveau « Formulaire d'examen de l'éducation pour EC » mais a jugé que la personne retenue satisfaisait à la qualification reliée aux études puisqu'elle détenait une combinaison acceptable d'études et d'expérience et que ceci tenait lieu de la spécialisation. M. Kunze a expliqué, de façon détaillée, comment il a conclu qu'elle satisfaisait à cette exigence. Il a expliqué que la personne avait, à son actif, en plus d'un diplôme acceptable, cinq demi-cours en économie et statistique (l'exigence était ici de quatre) et qu'au moment du processus de SMPMD, elle avait 12 ans d'expérience (l'exigence était ici d'un minimum de deux ans) dans des domaines liés à la description de travail du poste. Son *curriculum vitae* décrivait cette expérience de travail passée. Elle satisfaisait donc, selon lui, aux critères exigés.

**101** Le plaignant n'a pas établi que l'intimé a mal évalué la personne retenue en concluant qu'elle satisfaisait à la qualification reliée aux études. Le Tribunal constate qu'elle satisfaisait aux critères de l'éducation et de l'expérience. Enfin, il n'était pas nécessaire que le comité remplisse une nouvelle fois le « Formulaire d'examen de l'éducation pour EC » dans le cadre du processus de SMPMD. Le formulaire déjà au dossier pouvait être utilisé pour décider si elle satisfaisait à la qualification 1 de ce processus.

#### *Allégation de favoritisme personnel*

**102** Le plaignant affirme également que le comité d'évaluation a fait preuve de favoritisme à l'égard de la personne retenue et qu'il a surestimé son rendement étant donné qu'elle s'est jointe au ministère des TIC le 8 août 2011. Selon lui, elle a beaucoup moins d'expérience en évaluation que lui, car il s'est joint au ministère en juillet 2008.

**103** D'après l'art. 2(4) de la LEFP, l'abus de pouvoir comprend notamment le favoritisme personnel. Le plaignant est d'avis que la nomination de la personne retenue est attribuable à du favoritisme personnel.

**104** L'argument du plaignant repose en fait sur quatre motifs: (1) la personne retenue a moins d'expérience en évaluation que lui; (2) lors de son arrivée au ministère, la personne retenue a été nommée à la suite d'un processus moins long (une mutation) que le processus utilisé lors de son arrivée au ministère (une nomination); (3) la personne retenue n'a pas eu de problèmes de relations de travail au sein du ministère, alors que lui en a eus, et (4) lorsque la personne retenue a porté à l'attention de l'intimé le fait que les versions anglaise et française des qualifications 2 à 4 ne concordaient pas, l'intimé a immédiatement corrigé son erreur alors que lorsque lui a porté à l'attention de l'intimé que la qualification 5 était ambiguë, l'intimé n'a pas reconnu et corrigé son erreur.

**105** Premièrement, le fait que la personne retenue a été maintenue dans son poste alors qu'elle avait moins d'expérience en évaluation que le plaignant n'est pas une indication qu'elle a bénéficié de favoritisme personnel. Ici, les deux participants touchés par le processus de SMPMD ont fait l'objet d'une évaluation exhaustive. La personne retenue a satisfait à toutes les qualifications essentielles et elle a obtenu la note la plus élevée dans le processus. Le Tribunal est satisfait que l'intimé a décidé de la maintenir dans son poste pour ces raisons. Le fait qu'elle avait moins d'expérience que le plaignant au sein du ministère n'était pas un facteur pertinent dans l'évaluation.

**106** Deuxièmement, le fait que la personne retenue a initialement été nommée à la suite d'une mutation plutôt qu'un autre type de processus n'est pas une indication qu'elle a bénéficié de favoritisme personnel dans le cadre du présent processus de SMPMD. La preuve indique ici que, pour le processus de SMPMD, l'intimé a procédé à une nouvelle évaluation des deux participants, que ceux-ci ont été évalués de la même façon et avec la même rigueur.

**107** Troisièmement, le fait que la personne retenue n'a pas eu de problèmes de relation de travail au sein du ministère, alors que le plaignant en a éprouvés, n'est pas

une indication que l'intimé a fait preuve de favoritisme personnel à l'égard de la personne retenue. Comme le Tribunal l'a conclu précédemment, les problèmes de relations de travail du plaignant n'ont pas eu d'impact sur son évaluation.

**108** Quatrièmement, le fait que l'intimé a corrigé une erreur soulevée par la personne retenue mais non une erreur alléguée par le plaignant n'est pas, non plus, une indication que la personne retenue a bénéficié de favoritisme personnel dans le cadre du présent processus. L'erreur soulevée par la personne retenue lors de ce processus était manifeste et l'intimé a agi avec diligence en la corrigeant sur le champ. Dans le cas de l'erreur alléguée par le plaignant bien après la fin du processus de SMPMD au sujet de la formulation ambiguë de la qualification 5, l'intimé n'a pas convenu qu'il y avait erreur. L'intimé était plutôt d'avis que la qualification 5 était claire. L'intimé n'a donc pas agi différemment face à deux scénarios identiques, il a plutôt agi différemment face à deux scénarios différents et ceci ne constitue pas une preuve de favoritisme personnel.

**109** En conclusion, la preuve présentée au Tribunal ne permet pas d'établir que la personne retenue a été évaluée de façon inappropriée ou que le processus de SMPMD était teinté de favoritisme personnel. Le Tribunal conclut donc que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir dans l'évaluation de la personne retenue ou fait preuve de favoritisme personnel à son endroit.

**Question III:** La race, l'origine nationale ou ethnique ou la couleur du plaignant ont-elles influé sur la décision de le sélectionner aux fins de mise en disponibilité?

*Le cadre analytique pour l'allégation de discrimination*

**110** L'article 65(7) de la LEFP autorise le Tribunal à interpréter et à appliquer la LCDP pour établir si une plainte présentée en vertu de l'art. 65(1) de la LEFP est fondée.

**111** Aux termes de l'art. 7 de la LCDP, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects, de refuser

d'employer ou de continuer d'employer un individu. L'article 3 de la LCDP énumère les motifs de distinction illicite, lesquels comprennent les motifs évoqués par le plaignant, soit la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur.

**112** Pour démontrer que l'intimé a fait preuve de discrimination à son endroit, le plaignant doit d'abord établir une preuve *prima facie* de discrimination, tel que la Cour suprême du Canada l'a souligné dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536 (arrêt *O'Malley*).

**113** La preuve *prima facie* est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si elles sont jugées vraies, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence d'une réplique de l'intimé. Lorsqu'une telle preuve est établie, il revient à l'intimé de réfuter les allégations ou de fournir une autre explication raisonnable. La discrimination peut être prouvée au moyen de preuves directes ou circonstanciées ou d'une combinaison des deux (voir *Hammouch c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2012 TDFP 0012 au para. 75). Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit le seul motif derrière le comportement en question pour que la plainte soit considérée comme fondée. Le plaignant doit uniquement prouver que la discrimination comptait parmi les facteurs ayant influé sur la décision de l'intimé. Voir la décision *Holden c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1990), 14 C.H.R.R. D/12, (C.A.F.), para. 7.

**114** Le Tribunal ne peut pas prendre en considération la réponse de l'intimé avant qu'une preuve *prima facie* de discrimination n'ait été établie. Voir la décision *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204, para. 22.

*Le plaignant a-t-il réussi à établir une preuve prima facie de discrimination et si oui, quelle est l'explication de l'intimée?*

**115** Le plaignant maintient qu'il a été traité différemment de la personne retenue durant le processus de SMPMD à cause de sa race, de son origine nationale ou ethnique ou de sa couleur. Il est une personne de race noire et il est né au Congo. La personne retenue n'est pas noire et il n'y a aucune indication dans la preuve que son origine nationale ou ethnique soit semblable à celle du plaignant. Le plaignant

rappelle que selon l'art. 3.1 de la LCDP, il est entendu que les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs.

**116** Il soutient, également, qu'il a été mis en disponibilité en guise de représailles de la part de l'intimé parce qu'il a déposé une plainte de harcèlement contre un employé du ministère. Il présente cet argument en vertu de l'art. 14.1 de la LCDP, qui stipule ce qui suit :

14.1 Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

**117** Le Tribunal note cependant que l'art. 14.1 de la LCDP ne peut s'appliquer en l'espèce, car un examen de cet article révèle qu'il ne vise que des représailles exercées suite au dépôt d'une plainte au titre de la partie III de la LDFP. Or, il n'existe aucune preuve qu'une plainte à ce titre a été déposée par le plaignant.

**118** Le plaignant explique qu'à partir de 2008, des membres de la direction ont eu des propos discourtois à son égard et lui ont proféré des insultes parce qu'il est noir. Il a participé à une séance de médiation avec ces personnes mais les comportements reprochés ont continué. Il a donc déposé une plainte de harcèlement auprès de son ministère à l'encontre d'un des employés de l'intimé. Par la suite, il maintient que la direction l'a puni en lui retirant des projets. Il a donc déposé des griefs pour harcèlement et discrimination contre différentes personnes. Ce harcèlement a cessé après l'arrivée de Laura Ruzzier, en mars 2011, comme dirigeante principale de la direction de la Vérification et de l'Évaluation. M. Kunze a, par la suite, remplacé M<sup>me</sup> Ruzzier le 13 août 2012. Le plaignant se dit victime de représailles pour avoir dénoncé le harcèlement dont il faisait l'objet au ministère.

**119** Aux dires du plaignant, tout ce stratagème utilisé par l'intimé (harcèlement et représailles) lui a apporté des problèmes de santé. Il a été obligé de prendre trois congés de maladie pour des périodes allant de un à quatre mois à compter de février 2010 jusqu'au moment du processus de SMPMD.



**120** Il soutient qu'il est également la victime d'un stéréotype dans ce processus. Selon lui, son directeur, M. Kunze, savait qu'il avait des problèmes de relations de travail car dès leur première rencontre, en août 2012, le plaignant lui avait expliqué ses difficultés interrelationnelles. Le plaignant soutient que la lettre de réprimande qu'il a reçue le 31 octobre 2012, est une preuve que l'intimé cherchait à lui enlever son emploi. Il a reçu cette lettre de réprimande parce que les destinataires de ses courriels trouvaient ses courriels menaçants. Toutefois, selon le plaignant, son directeur n'a mené aucune enquête sur la question mais a simplement donné foi aux propos des destinataires des courriels qui se sentaient menacés. Cela démontre, selon lui, que son directeur perpétue un stéréotype, à savoir qu'une personne de couleur noire est violente. Ainsi son directeur aurait simplement présumé que tous les membres d'un groupe donné (ici les noirs) sont identiques (sont violents). C'est une autre raison pourquoi, selon lui, il a été sélectionné pour une mise en disponibilité.

**121** Le Tribunal n'est pas convaincu que le plaignant a réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Le plaignant n'a présenté aucune preuve qu'il a été pénalisé ou qu'il a fait l'objet de représailles dans le cadre du processus de SMPMD au motif qu'il avait connu des problèmes de relations au travail entre 2008 et 2010. Pour ce qui est de la qualification « entregent », par exemple, qui aurait pu être influencée par des problèmes de relation au travail, la preuve démontre que le plaignant a obtenu une bonne note (4 sur 5).

**122** Le plaignant a aussi formulé des préoccupations au sujet des stéréotypes concernant les personnes de couleur noire. Toutefois, il n'a présenté aucune preuve voulant que M. Kunze présumait qu'une personne de couleur est violente ni qu'une présomption semblable existe dans la société en général.

**123** Par conséquent, le Tribunal conclut que même si on juge la preuve qui porte sur les allégations du plaignant vraie, elle n'est pas complète et suffisante pour justifier un verdict en sa faveur.

**124** Enfin, bien que la conclusion ci-dessus soit suffisante pour rejeter l'allégation de discrimination du plaignant, le Tribunal estime que l'intimé a néanmoins présenté une preuve convaincante qui réfuterait l'allégation du plaignant si elle était acceptée. En d'autres mots, l'intimé a démontré que la race, la couleur, et l'origine nationale ou ethnique du plaignant n'ont pas eu d'incidence sur sa décision de le sélectionner pour mise en disponibilité.

**125** D'abord, en ce qui concerne l'argument du plaignant qu'il existe un lien entre les incidents de 2008 à 2010 et les résultats du processus de SMPMD, l'intimé a établi que les personnes avec lesquelles le plaignant a connu des conflits n'ont pas été impliquées dans le processus. M. Kunze s'est joint au ministère en août 2012 et il a expliqué qu'il ne connaissait pas le plaignant avant son arrivée au ministère. Les autres membres du comité d'évaluation, M. Larue et M<sup>me</sup> Thériault, ont de même expliqué qu'ils ne connaissaient ni l'un ni l'autre des participants au processus de SMPMD. Le Tribunal est donc satisfait que le processus a été effectué par des personnes n'ayant aucune relation avec le plaignant.

**126** De plus, quant à l'allégation du plaignant que c'est parce que M. Kunze a été influencé par un stéréotype qu'il a décidé de lui envoyer une lettre de réprimande et que cette lettre démontre que l'intimé cherchait à lui enlever son emploi, la preuve démontre que les destinataires des courriels du plaignant trouvaient cela inquiétant et alarmant de se faire menacer d'une *poursuite* devant la Cour supérieure de l'Ontario. Le Tribunal ne peut en déduire que M. Kunze cherchait à enlever au plaignant son emploi au motif qu'il aurait pu être violent. En somme, la preuve démontre qu'il n'existe aucun lien entre les courriels envoyés par le plaignant et la décision du comité d'évaluation de le mettre en disponibilité. Le Tribunal est satisfait que c'est plutôt en raison du fait qu'il a échoué à la qualification 5 qui concernait la connaissance des politiques du SCT qu'il a été mis en disponibilité.

**127** L'intimé a donc fourni une explication raisonnable pour sa décision, dénuée de considérations discriminatoires. Le Tribunal est satisfait de cette explication. Il n'existe donc pas de lien entre la race, la couleur et l'origine ethnique ou nationale du plaignant et sa mise en disponibilité.

## **Conclusion**

**128** Le Tribunal juge premièrement que le plaignant n'a pas démontré que son évaluation dans le cadre du processus de SMPMD constituait un abus de pouvoir. Deuxièmement, il n'a pas démontré que l'évaluation de la personne retenue dans le cadre du processus de SMPMD constituait un abus de pouvoir. Enfin, il n'a pas démontré que sa sélection aux fins de mise en disponibilité était liée à sa race, son origine nationale ou ethnique ou à sa couleur. Même s'ils sont examinés dans leur ensemble, les éléments de preuve sont insuffisants pour démontrer qu'il y a eu d'abus de pouvoir dans la sélection du plaignant aux fins de mise en disponibilité.

## **Décision**

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

Nathalie Daigle  
Membre

**Parties au dossier**

<b>Dossier du Tribunal :</b>	2012-1195
<b>Intitulé de la cause :</b>	<i>Bruno Makoundi et le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités</i>
<b>Audience :</b>	Les 15-16 juillet, 16-17, 29, 30 octobre et 27-28 novembre 2013 Ottawa (Ontario)
<b>Date des motifs :</b>	Le 26 mars 2014
<b>COMPARUTIONS :</b>	
<b>Pour le plaignant :</b>	Me Matthew Létourneau
<b>Pour l'intimé :</b>	Me Anne-Marie Duquette
<b>Pour la Commission de la fonction publique :</b>	Melanie Bowen (soumissions écrites)