

Date: 20170206

Dossiers: EMP-2015-9664 et 9665

Référence: 2017 CRTEFP 16

*Loi sur la Commission des relations  
de travail et de l'emploi dans la  
fonction publique et Loi sur  
l'emploi dans la fonction publique*



Devant une formation de la  
Commission des relations de travail et  
de l'emploi dans la fonction publique

---

ENTRE

**JOHN SETO**

plaignant

et

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

défendeur

Répertorié

*Seto c. Sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités*

Affaire concernant des plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

**Devant :** Bryan R. Gray, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

**Pour le plaignant :** Larry Teslyk

**Pour le défendeur :** Richard Fader, avocat

**Pour la Commission de la fonction publique :** Claude Zaor

---

Affaire entendue à Toronto (Ontario),  
les 17 et 18 novembre 2016.  
(Traduction de la CRTEFP)

## **I. Introduction**

[1] Le plaignant, John Seto, a vu sa candidature rejetée lors d'un processus interne annoncé portant le numéro 14-MOT-IA-HRS-81307, pour une nomination d'une durée indéterminée au poste d'analyste de la planification des programmes opérationnels et de l'assurance de la qualité, classifié au groupe et au niveau AS-03, au ministère des Transports situé à Toronto, en Ontario.

[2] Le plaignant a prétendu que le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités (le « défendeur ») avait commis une erreur dans le cadre de l'évaluation de ses questions d'entrevue, ce qui avait entraîné pour lui l'obtention d'une note d'échec à l'une des questions de qualification obligatoires et, par conséquent, son élimination du processus de nomination. Le défendeur a nié cette allégation et a maintenu que le comité d'évaluation avait agi de manière appropriée.

[3] La Commission de la fonction publique n'a pas assisté à l'audience. Elle a présenté des arguments écrits sur le cadre réglementaire et en matière de politiques qui sous-tend les processus de nomination à la fonction publique fédérale. Elle n'a pas pris position au sujet du bien-fondé des plaintes.

[4] Pour les motifs exposés ci-dessous, j'estime que le plaignant n'a pas établi que le défendeur avait abusé de son pouvoir. Par conséquent, je rejette les plaintes.

## **II. Contexte**

[5] Le plaignant a 10 années de service auprès de Transports Canada et, avant cela, il avait travaillé à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Il a présenté sa candidature au processus de nomination AS-03, qui était ouvert aux employés de la Direction générale de l'aviation civile de Transports Canada dans la zone de sélection géographique, et il a réussi la présélection.

[6] Le plaignant a été éliminé du processus de nomination à la suite de l'entrevue, parce qu'il ne répondait pas aux critères applicables à la qualification essentielle liée aux valeurs et à l'éthique.

[7] Le 24 mars 2015, le plaignant a déposé deux plaintes d'abus de pouvoir auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission »), en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction*

publique (la « Loi »), L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et art. 13. Les plaintes ont été regroupées en avril 2015.

### **III. Demande d'ordonnance de mise sous scellés**

[8] Le défendeur a demandé que les questions d'entrevue normalisées, les réponses attendues, les critères de cotation et la matrice soient mis sous scellés. Le plaignant a contesté cette demande, mais sans fournir de motifs. J'ai ordonné que les documents soient mis sous scellés, puisqu'ils comportent des renseignements confidentiels que le défendeur a élaborés afin de les utiliser dans l'ensemble de ses opérations à l'échelle nationale pour évaluer des candidats demandant une nomination à divers postes. La divulgation de ces documents ne serait guère utile à la compréhension de la plainte en l'espèce, mais nuirait passablement aux opérations des ressources humaines du défendeur, puisque les futurs processus de nomination seraient fort probablement biaisés en raison du fait que les candidats pourraient consulter les questions et les réponses attendues avant d'être évalués. Le défendeur serait alors obligé d'élaborer de nouveaux outils d'évaluation, ce qui demanderait beaucoup de temps et d'argent.

### **IV. Questions en litige**

[9] Le plaignant a fait les cinq allégations suivantes, qui découlent de son évaluation dans le cadre du processus de nomination :

- 1) Le défendeur a-t-il utilisé des renseignements inexacts pour attribuer une note d'échec au plaignant à la question 3?
- 2) Le défendeur a-t-il pénalisé le plaignant en raison de l'exemple qu'il a choisi à la question 3?
- 3) Le défendeur a-t-il omis de tenir compte de l'une des réponses du plaignant dans son ensemble?
- 4) Le défendeur a-t-il comparé de manière inappropriée la réponse du plaignant à une question à celle d'un autre candidat?
- 5) Le défendeur a-t-il évalué le plaignant de façon incohérente?

### **V. Analyse**

[10] Selon l'article 77 de la *Loi*, un candidat non retenu dans la zone de sélection applicable à un processus de nomination interne annoncé peut déposer auprès de la Commission une plainte selon laquelle il n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir.

[11] L'« abus de pouvoir » n'est pas défini dans la *Loi*. Cependant, le par. 2(4) fournit l'orientation suivante : « Il est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par *abus de pouvoir* la mauvaise foi et le favoritisme personnel. » Il englobe aussi la conduite inappropriée et les omissions, en fonction de leurs nature et gravité; voir *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, au par. 66.

**A. Le défendeur a-t-il commis des erreurs ou des omissions qui équivalent à un abus de pouvoir?**

---

[12] Le plaignant a réussi la présélection et a été invité à participer à une entrevue. Il a reçu une note d'échec à la question 3, intitulée « Valeurs et éthique ». Le défendeur n'a procédé ni à une autre évaluation ni à la vérification des références. Le plaignant a prétendu que cinq erreurs différentes avaient été commises dans l'évaluation de ses qualifications. Les motifs justifiant les cinq allégations découlent de la réunion informelle qu'il avait demandée, qui a été tenue avec des représentants de la direction du défendeur.

[13] Le défendeur a soumis que seule la note d'échec attribuée à la réponse du plaignant à la troisième question devait faire l'objet d'un examen, puisqu'elle a eu pour effet de mettre fin à son évaluation, en conséquence de quoi les autres questions et évaluations ne sont pas pertinentes. Le défendeur a expliqué que l'évaluation de la question portant sur les valeurs et l'éthique n'était effectuée qu'au moyen d'une entrevue. Les autres qualifications auxquelles le plaignant fait renvoi ont été évaluées au moyen d'une entrevue et de vérifications des références. Cependant, lorsqu'il a été décidé que le plaignant avait échoué aux questions portant sur les valeurs et l'éthique, aucune vérification des références n'a été demandée à l'égard des autres qualifications, en conséquence de quoi ces qualifications n'ont été évaluées que partiellement.

[14] Bien que le plaignant n'ait pas fait valoir ce point aussi longuement, je conclus de ses observations qu'il considère la série des erreurs ou omissions présumées comme une preuve d'abus de pouvoir. J'ai décidé d'entendre la preuve relative aux cinq allégations, afin de poser un jugement éclairé sur leur ensemble.

**Question 1 : Le défendeur a-t-il utilisé des renseignements inexacts pour attribuer une note d'échec au plaignant à la question 3?**

[15] La question traitait des valeurs et de l'éthique. On demandait aux candidats de décrire un conflit ayant mis en opposition les actes d'un collègue et les valeurs et l'éthique du candidat ou celles du Ministère.

[16] Le plaignant a déclaré lors de son témoignage qu'il avait décrit un incident survenu dans un restaurant ouvert au public, où un collègue avait dit du mal de leur employeur. Il a exposé en quels termes il avait averti le collègue de faire attention à ce qu'il disait en public et dans les médias sociaux. Il n'a pas précisé exactement ce que le collègue avait dit, mais, lorsque je lui ai demandé de clarifier son témoignage, il a reconnu que le collègue en question avait tenu des propos négatifs au sujet de leur ministère.

[17] Cela a aussi été confirmé par les notes d'évaluation manuscrites de Robbi Jordan, qui siégeait au comité d'évaluation. Mme Jordan est la gestionnaire intérimaire de l'analyse, des événements, de la planification et des rapports pour la Direction générale de l'aviation civile. J'estime que ses notes concordent avec le témoignage du plaignant d'après le souvenir qu'il a évoqué de sa réponse à cette question.

[18] Le plaignant a déclaré que, pendant la discussion informelle, Mme Jordan avait affirmé qu'il avait [traduction] « dénigré » son employeur. Il a aussi souligné le fait que, dans son évaluation écrite, Mme Jordan avait indiqué ceci : [traduction] « Les propos négatifs ne posent aucun problème, seulement le fait d'être entendu. »

[19] Mme Jordan a maintenu fermement dans son témoignage que ni elle ni les deux autres membres du comité n'avaient dit ou été d'avis que le plaignant avait déjà dit du mal de son ministère. Elle a réitéré énergiquement son allégation en contre-interrogatoire.

[20] Lorsqu'elle a précisé l'évaluation du plaignant à la question 3, Mme Jordan a souligné qu'il s'était effectivement vu attribuer une note de 6 sur 10. En raison de l'importance des valeurs et de l'éthique et compte tenu du niveau relativement élevé du poste, une note de passage de 7 sur 10 avait été fixée à l'avance. Mme Jordan a aussi expliqué que la réponse du plaignant était acceptable, mais qu'il aurait pu aussi

commenter plus amplement les préoccupations soulevées par le collègue, et non se contenter d'exprimer des convictions défavorables pour son collègue en public.

[21] Étant donné qu'à la question 3 on demande aux candidats de décrire les actes d'un collègue, j'estime plus probable que le contraire que, dans les faits, le plaignant a évoqué le commentaire négatif émanant d'un collègue, et non de lui. À ce titre, je penche en faveur du témoignage de Mme Jordan, qui établit clairement que le comité n'avait pas mal compris la réponse du plaignant et ne lui avait pas imputé erronément des commentaires défavorables à propos de l'employeur.

[22] Si, comme le plaignant l'a fait valoir, le comité d'évaluation avait mal compris ses propos et lui avait imputé erronément des commentaires défavorables au sujet du ministère, je m'attendrais à ce que celui-ci n'ait pas reçu une note aussi généreuse que 6 sur 10.

[23] Comme j'estime que la preuve dont je suis saisie à l'audience a établi clairement qu'il n'y avait eu aucun malentendu, je conclus que le plaignant n'a pas établi que le défendeur avait abusé de son pouvoir dans l'évaluation de cette question. À ce titre, la première allégation n'est pas fondée en fait.

**Question 2 : Le défendeur a-t-il pénalisé le plaignant en raison de l'exemple qu'il a choisi à la question 3?**

[24] Selon le témoignage du plaignant, pendant la discussion informelle, l'un des membres du comité d'évaluation (qui n'a pas été appelé à témoigner à l'audience) a déclaré que le plaignant n'avait pas démontré de valeurs personnelles.

[25] En l'absence du témoignage de la personne qui aurait passé ce commentaire, il m'est impossible d'en vérifier l'exactitude ou le contexte. Le plaignant a aussi souligné le fait que les notes d'évaluation manuscrites de l'un des évaluateurs indiquaient qu'il n'avait pas mentionné avoir discuté de cette question avec un superviseur.

[26] Le plaignant a affirmé que la question d'examen n'exigeait pas d'avoir discuté de cette affaire avec la direction et qu'il avait été pénalisé injustement pour ne pas l'avoir fait.

[27] Mme Jordan a été questionnée au sujet des opinions du comité d'évaluation sur la réponse du plaignant à la question 3. Elle a expliqué que le ministère estimait que le

poste devait être doté par un cadre supérieur et pouvait exiger éventuellement une habilitation de sécurité pour gérer des renseignements secrets. Compte tenu de ces responsabilités accrues, Mme Jordan a indiqué que le comité escomptait que le plaignant fasse preuve d'un niveau quelque peu plus élevé à l'égard des valeurs et de l'éthique au moment de son entrevue.

[28] Lorsqu'on lui a demandé de décrire comment la réponse du plaignant avait été évaluée, Mme Jordan a déclaré que, selon le comité, sa réponse n'avait pas atteint le seuil exigé. Elle a ajouté que la réponse était trop brève et n'était pas suffisamment étoffée. Il avait été conclu que cette réponse ne renvoyait pas beaucoup aux valeurs et à l'éthique du ministère, mais qu'elle soulevait surtout la préoccupation selon laquelle un collègue ne devait pas prononcer le nom du ministère en public. Mme Jordan a aussi expliqué que la réponse du plaignant aurait pu évoquer des valeurs personnelles ou ministérielles, ainsi qu'un risque éventuel pour les relations avec la clientèle.

[29] Tout comme je l'ai conclu au sujet de la première allégation, je ne dispose d'aucune preuve me permettant de conclure, quant à la deuxième allégation, que le défendeur aurait pénalisé le plaignant d'une manière quelconque pour avoir choisi cet exemple en particulier dans sa réponse à la question 3 ou en raison des éléments de sa réponse. L'allégation du plaignant, selon laquelle on lui aurait dit qu'il n'avait pas démontré des valeurs personnelles ou une éthique et n'avait pas soulevé la question auprès de la direction, fournit des exemples de ce qu'il aurait pu ajouter de plus à sa réponse pour obtenir une meilleure note.

**Questions 3 à 5 : Le défendeur a-t-il omis de tenir compte de l'une des réponses du plaignant dans son ensemble, a-t-il comparé de manière inappropriée la réponse du plaignant à une question à celle d'un autre candidat et a-t-il évalué le plaignant de manière incohérente?**

[30] Les trois dernières allégations concernent toutes des questions autres que la question 3, à savoir la partie de l'entrevue à laquelle le plaignant a échoué lorsqu'il a fait l'objet de l'évaluation des qualifications essentielles.

[31] Lorsqu'il a entendu ces trois allégations, le défendeur a élevé une objection devant moi et a soutenu que seule la question 3 était pertinente, puisque c'était la seule qui avait entraîné l'élimination du plaignant du processus de nomination.

[32] Mme Jordan a déclaré qu'il avait été mis fin à l'examen des réponses du plaignant à l'entrevue dès que celui-ci n'avait pas obtenu la note de passage à la question 3. Elle a ajouté qu'afin de l'aider à réussir lors de futurs processus de nomination, éventuellement, le comité avait accepté de tenir une discussion informelle à l'occasion de laquelle toutes les réponses du plaignant à l'entrevue avaient été examinées.

[33] Mme Jordan a livré un témoignage sur ce même point et a expliqué que les exemples choisis dans les autres réponses n'avaient aucunement été utilisés pour décider des notes du plaignant, mais plutôt pour tenter de l'aider à comprendre comment il pouvait répondre aux questions de façon plus complète lors d'un futur processus de nomination. J'accepte son témoignage sur ce point, puisqu'il était logique pour le défendeur d'utiliser de préférence des exemples concrets de réponses pour aider le plaignant à apprendre de son expérience.

[34] En fonction de son témoignage et des documents du comité d'évaluation, le plaignant a prétendu qu'il aurait dû recevoir une note supérieure à 5 sur 10 pour la question 5 traitant de l'engagement, où le candidat devait évoquer une situation difficile qu'il avait vécue en travaillant au sein d'un groupe. Le plaignant a déclaré que, pendant la discussion informelle, on lui avait dit qu'il avait [traduction] « échoué » à d'autres questions en plus de la question 3. Le témoignage de Mme Jordan et la preuve documentaire laissent penser le contraire.

[35] Le plaignant a déclaré qu'on lui avait dit qu'il n'avait pas précisé l'issue de la situation qu'il avait donnée en exemple pour répondre à la question 5. Mon examen des notes du comité d'évaluation semble concorder suffisamment avec le témoignage du plaignant pour me permettre de conclure qu'il n'y a eu ni erreur ni omission à cet égard.

[36] Le plaignant a aussi prétendu qu'une erreur ou une omission s'était glissée dans la notation de sa réponse à la question 1, pour laquelle il a reçu une note de 6 sur 10. Il lui était demandé à cette question d'illustrer un cas dans le passé où il avait dû aller au-delà du devoir pour aider un client. Il a évoqué un cas où il avait aidé une cliente âgée de la cafétéria du magasin Eaton, où il travaillait, parce que celle-ci ne parvenait pas à atteindre son plateau de repas, ce dont font précisément état les documents d'évaluation. Le plaignant a expliqué qu'il avait traversé de l'autre côté du comptoir de



service pour rapprocher le plateau de repas de la dame âgée.

[37] Le plaignant a affirmé qu'il aurait dû recevoir une note supérieure à 6 sur 10 pour cette réponse. Il est indiqué dans les notes du comité d'évaluation que le plaignant avait présenté une réponse [traduction] « trop simpliste ». Il a choisi librement d'utiliser l'exemple de la cafétéria pour répondre à la question 1 mais, selon son témoignage, lors de la discussion informelle, il a demandé au défendeur d'envisager que sa réponse à la question 6 soit aussi utilisée comme réponse à la question 1. On lui a dit que cela n'était pas possible.

[38] Le plaignant a demandé que les notes d'évaluation et les scores obtenus par les deux personnes qui ont été nommées dans le cadre de ce même processus soient versés en preuve. J'ai refusé d'accepter cette preuve documentaire, parce que j'étais d'avis qu'elle n'était pas pertinente. Le plaignant a déclaré que, lors de sa réunion informelle, le comité avait utilisé en exemples certains détails extraits des réponses d'autres participants.

[39] En dernier lieu, le plaignant a prétendu qu'une erreur ou une omission s'était glissée dans l'évaluation de sa réponse à la question 2, où l'on demandait d'illustrer par un exemple un cas où une lourde charge de travail et de multiples priorités avaient exigé de réorganiser le travail afin de s'assurer que les tâches seraient effectuées.

[40] Le plaignant s'est fondé sur une directive du Conseil du Trésor prévoyant que les gestionnaires sont responsables de la charge de travail dans leurs unités et de la négociation de délais. Il a expliqué que, dans sa réponse au comité, il avait évoqué en détail un cas où il avait confié des projets de travail et des délais à son gestionnaire afin d'obtenir des directives quant à la priorité.

[41] Comme je l'ai déjà dit, compte tenu du niveau relativement élevé du poste, j'accepte l'explication du comité d'évaluation, qui a été présentée par Mme Jordan, à savoir qu'on s'attendait à plus dans les réponses du plaignant.

[42] Le plaignant n'a pas cité la *Loi* et n'a invoqué aucune affaire à l'appui de ses allégations d'erreurs et d'omissions.

[43] Dans *Jolin c. l'administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 11, l'ancien Tribunal a conclu que les évaluations de candidats en vertu de l'article 36 de la *LEFP* peuvent s'effectuer en plusieurs étapes (voir aussi *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)

---

*King c. l'administrateur général de Service Canada*, 2008 TDFP 6) :

[88] *L'intimé peut procéder à une évaluation en plusieurs étapes. Le fait d'exiger la réussite d'une étape de l'évaluation n'entraîne pas nécessairement un abus de pouvoir. En l'espèce, cette façon de procéder n'a rien d'irrégulier.*

[44] En l'espèce, le défendeur a choisi d'évaluer les candidats par étapes, ce qui exigeait d'obtenir une note de passage pour les questions d'entrevue avant de passer à l'étape suivante, qui consistait à vérifier les références. Cette approche, en soi, ne constitue pas un abus de pouvoir. Étant donné que le plaignant n'a pas obtenu la note de passage à la question 3, le défendeur n'a pas poursuivi l'évaluation des autres qualifications, par suite de quoi celles-ci ont été partiellement évaluées. Le plaignant n'a produit aucune preuve pour démontrer qu'il y avait eu abus de pouvoir dans l'utilisation de cette approche.

[45] Dans sa réfutation des allégations, le défendeur a cité *Portree c. l'administrateur général de Service Canada*, 2006 TDFP 0014, pour appuyer la proposition selon laquelle une allégation d'abus de pouvoir doit démontrer qu'il y a eu un acte constituant plus qu'une simple erreur ou omission. L'allégation en soi ou le fait de ne pas être d'accord avec le résultat d'un processus de nomination ne constitue pas une preuve d'acte répréhensible.

[46] Le plaignant souhaitait que je réexamine les notes attribuées dans l'évaluation de son entrevue. Il est clairement établi que mon rôle ne consiste pas à réexaminer des notes d'évaluation. Dans *Lavigne c. Canada (Justice)*, 2009 CF 684, la Cour fédérale du Canada a confirmé la décision rendue par l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique dans *Lavigne c. le sous-ministre de la Justice*, 2008 TDFP 13, en ajoutant qu'il ne revenait pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation des qualifications des candidats à celle d'un comité d'évaluation.

## **VI. Conclusion**

[47] D'après la preuve dont je dispose, j'estime que le plaignant n'a pas établi que le défendeur avait commis des erreurs ou des omissions qui justifieraient de conclure que celui-ci a abusé de son pouvoir dans son évaluation de l'entrevue du plaignant. Par conséquent, il n'y a pas eu abus de pouvoir.

[48] En l'espèce, le défendeur a participé de bonne foi à une réunion informelle avec le plaignant, afin de répondre aux questions et de présenter une rétroaction détaillée pour tenter de l'aider à mieux réussir lors de futures entrevues.

[49] Au mieux, je peux qualifier les allégations du plaignant de malentendus découlant de sa discussion informelle.

[50] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit.

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)*

**VII. Ordonnance**

[51] Les plaintes sont rejetées.

Le 6 février 2017.

Traduction de la CRTEFP

**Bryan R. Gray,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans  
la fonction publique**