

Date : 20170519

Dossier : EMP-2015-9766

Référence : 2017 CRTEFP 54

*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

COLLEEN RYAN

plaignante

et

SOUS-MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

défendeur

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Ryan c. Sous-ministre de la Défense nationale

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir déposée 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 la plaignante : Elle-même

Pour le défendeur : Richard Fader, avocat

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard (observations écrites)

Affaire entendue à Victoria (Colombie-Britannique)
les 28 et 29 mars 2017.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Résumé

[1] Colleen Ryan (la « plaignante ») a travaillé sans interruption depuis 1987 auprès du ministère de la Défense nationale à titre d'électricienne (classifié EL-01), à l'Arsenal d'Esquimalt (Colombie-Britannique). Alors qu'elle était en congé de maladie, elle a postulé au poste de superviseur de production (classifié SR(W)-MGT-1). Ce poste était offert dans le cadre d'un processus de nomination interne dont la date de clôture prévue était le 17 septembre 2014. Sa candidature a été examinée et elle a été présélectionnée aux fins des examens de connaissances et de l'expérience.

[2] Lorsqu'elle a été invitée à participer à une évaluation par simulation, la plaignante a répondu qu'elle n'était pas disponible. Elle a demandé à passer l'évaluation à une date ultérieure. Dans sa réponse, le comité d'évaluation lui a demandé pourquoi elle avait besoin de reporter son évaluation. Le comité l'a informée que seule une urgence familiale ou médicale constituait un motif valable de report. La plaignante a répondu en affirmant que ses motifs étaient privés et personnels. Dans sa réponse, le comité d'évaluation lui a de nouveau demandé des motifs détaillés. Le comité a également averti la plaignante que si elle s'absentait sans consentement, elle serait réputée s'être retirée du processus de nomination.

[3] En réalité, au moment de l'évaluation par simulation, la plaignante était à Kitimat, en Colombie-Britannique, où elle travaillait pour un autre employeur. Elle a choisi de ne pas retourner à Esquimalt pour son entrevue. Peu de temps après, elle a reçu un avis indiquant qu'elle était réputée avoir retiré sa candidature du processus de nomination. Elle a ensuite déposé la présente plainte alléguant que le défendeur avait fait preuve de partialité à son égard et que la décision de lui refuser la possibilité de reporter son évaluation par simulation était empreinte de mauvaise foi.

[4] Bien que la plaignante ait sans aucun doute eu des relations tendues avec certains de ses gestionnaires à l'arsenal d'Esquimalt, je n'ai pas suffisamment d'éléments de preuve devant moi pour conclure qu'il y a eu mauvaise foi ou partialité de la part du défendeur. La plaignante était pleinement consciente des conséquences de son choix de ne pas se présenter à son évaluation par simulation. Elle a néanmoins poursuivi dans cette voie, ce qui a mené à la conclusion qu'elle avait renoncé à sa candidature. En termes simples, la plaignante est à l'origine de son propre malheur.

II. Faits

[5] Le processus de nomination qui fait l'objet de la présente audience découle d'un processus de nomination antérieur, visant le même poste, et pour lequel la plaignante a obtenu la révocation de la nomination par le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) (voir *Ryan c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2014 TDFP 9). L'ombre de cette affaire plane sur la plainte actuelle et je dois m'y attarder quelque peu afin de bien comprendre les allégations dont je suis saisi.

[6] Dans cette affaire, la plaignante avait « rapporté avoir déjà eu des conflits » (au paragraphe 23) avec l'un de ses gestionnaires à son lieu de travail. Entre autres choses, elle a déposé une plainte alléguant qu'elle avait fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe de la part de son gestionnaire, Al Hall, qui est alors devenu membre de son comité d'évaluation. À l'audience, la plaignante a allégué qu'alors qu'ils discutaient de la nomination en cours, il lui avait dit : « Jamais je ne vous offrirai ce poste, sauf si on me l'ordonne ». Dans ses motifs de décision, le vice-président du TDFP a mentionné que ce témoignage n'avait pas été contesté, que ce soit lors du contre-interrogatoire de la plaignante ou lors de l'interrogatoire principal de M. Hall.

[7] En s'appuyant sur ce témoignage et sur la preuve quant aux préoccupations relatives à la façon dont les affectations intérimaires ont été distribuées, le TDFP a accueilli la plainte de partialité et a ordonné la révocation de la nomination. La plainte devant moi découle de la deuxième tentative de l'employeur de procéder à cette même nomination.

III. Le droit

[8] L'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13) prévoit que tout candidat non retenu faisant partie de la zone de sélection dans le cadre d'un processus de nomination interne annoncé peut présenter une plainte à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique au motif qu'il n'a pas été nommé ou proposé pour une nomination en raison d'un abus de pouvoir. L'abus de pouvoir n'est pas défini par la *Loi*. Toutefois, le par. 2(4) offre 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 »

[9] Aux paragraphes 25 et 26 de *Ryan*, le TDFP énumère la jurisprudence qu'il invoque souvent lors de l'examen des allégations de partialité dans le cadre de

processus de nomination. Le TDFP a conclu qu'il n'est pas nécessaire de démontrer qu'il y a « réellement eu partialité », mais qu'une « crainte raisonnable de partialité peut mener à une constatation d'abus de pouvoir ». Il a également conclu que, selon le critère applicable à la partialité, si une personne raisonnablement bien informée peut percevoir un parti pris de la part d'une ou de plusieurs des personnes responsables de l'évaluation, le TDFP peut conclure qu'il y a eu abus de pouvoir (voir *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369, p. 394, et *Gignac c. Sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 10, au paragraphe 74).

IV. Enjeux

A. Le Capitaine Earl a-t-il fait preuve de partialité envers la plaignante de manière à influencer le processus de nomination?

[10] Selon le témoignage non contredit de la plaignante, à la suite de son audience de 2014, M. Hall a déposé une plainte de harcèlement contre elle, alléguant qu'elle avait présenté un faux témoignage voulant qu'il ait dit qu'il lui donnerait le poste seulement si on lui ordonnait de le faire.

[11] La plaignante a indiqué que la plainte de M. Hall avait été reçue par un membre de la haute direction de son secteur, le capitaine Chris Earl. Elle a expliqué qu'il avait rejeté la plainte sans faire d'enquête puisqu'elle découlait d'une déclaration qu'elle avait faite sous serment devant le TDFP. Elle a ajouté que le capitaine Earl lui avait dit qu'il aurait pris la plainte au sérieux si la déclaration n'avait pas été faite sous serment. Elle a dit au capitaine Earl qu'elle croyait que la plainte de M. Hall était la preuve de sa partialité à son égard.

[12] Elle a dit au capitaine Earl que ses gestionnaires ne lui parlaient pas et qu'ils lui refusaient l'accès équitable à des affectations de supervision intérimaire qui, selon elle, l'auraient aidé à se préparer pour l'affectation visée. La plaignante a fait valoir que le capitaine Earl lui avait dit qu'elle ne recevait pas d'affectations de supervision intérimaire en raison de l'hostilité dans le milieu de travail.

[13] Peu après, en août 2014, la plaignante a fait valoir qu'elle avait pris un congé de maladie en raison du stress qui, selon elle, était causé par ses gestionnaires. Un mois plus tard, le même poste a été annoncé et elle a de nouveau présenté sa candidature.

[14] Le défendeur a cité David Campbell à témoigner. Il occupe un poste de direction au lieu de travail du défendeur. Il a parlé de son travail auprès du comité d'évaluation. Il a expliqué que lui et un autre gestionnaire avaient été invités à se joindre au comité d'évaluation avec le capitaine Earl, puisqu'ils n'avaient joué aucun rôle dans le premier processus de nomination. Il est important de noter qu'aucune preuve n'a été soulevée à l'audience mettant en cause M. Campbell ou l'autre gestionnaire relativement aux actes présumés de partialité dans le lieu de travail. En contre-interrogatoire, la plaignante a confirmé qu'elle ne présentait aucune allégation de partialité à son égard de la part de l'un ou l'autre d'entre eux.

[15] La plaignante a plutôt allégué que le capitaine Earl et le gestionnaire, Kevin Whitney, avaient un parti pris contre elle. Selon la preuve qu'elle a déposée contre le capitaine Earl, ce dernier lui aurait dit qu'il aurait pris au sérieux la plainte de harcèlement contre elle si elle n'avait pas fait la déclaration contestée sous serment. Elle a également allégué qu'il avait refusé ses affectations de supervision intérimaire.

[16] Le défendeur a cité Carson Ferguson à témoigner. M. Ferguson était consultant en relations de travail au lieu de travail de la plaignante. On lui a demandé d'expliquer la manière dont les affectations intérimaires étaient traitées. Il a expliqué que, en réalité, il y avait une rotation des affectations de supervision intérimaire, et que c'était au tour de la plaignante d'assurer les fonctions de supervision intérimaire. Toutefois, l'équipe de gestion était préoccupée puisque cette affectation l'aurait mise en contact direct, et en conflit potentiel, avec M. Hall; la plaignante aurait relevé de ce dernier durant sa nomination intérimaire. M. Ferguson a expliqué que l'équipe avait plutôt décidé de reporter la nomination intérimaire de la plaignante. Il a déclaré qu'elle avait ensuite fait l'objet d'une nomination intérimaire de cinq semaines, laquelle avait été prolongée de trois semaines au cours de l'été de 2014. Elle a refusé la prolongation et est partie en congé de maladie peu après.

[17] J'ai demandé à M. Ferguson s'il savait si la plaignante avait reçu une explication relativement au retard de sa nomination intérimaire initiale. Il a dit qu'il ne le croyait pas.

[18] À la lumière du témoignage non contredit de M. Ferguson quant à la nomination intérimaire de la plaignante, malgré le retard, je ne vois aucune preuve de partialité de la part du défendeur dans la manière dont il a géré l'accès aux fonctions de

surveillance. Le témoignage de la plaignante relatif à ce que le capitaine Earl a dit à propos de la plainte de harcèlement contre elle ne constitue pas une preuve suffisante sur laquelle je peux fonder une conclusion de partialité.

B. L'employeur a-t-il lancé une enquête pour fraude relative aux activités de la plaignante? Si oui, s'agit-il d'une preuve de partialité contre elle?

[19] La plaignante a cité un collègue à témoigner. Le défendeur a obligeamment consenti à permettre la tenue du témoignage par téléphone. Le collègue a mentionné qu'un représentant de la direction lui avait demandé de lui transmettre un message courriel personnel, dont le collègue avait pris connaissance d'une quelconque manière, dans lequel on déclarait que la plaignante était autrement employée à Kitimat alors qu'elle était absente de l'Arsenal d'Esquimalt en congé de maladie. Le collègue a affirmé que le représentant de la direction lui avait dit que cette mesure faisait partie d'une enquête pour fraude menée par le défendeur sous la direction du capitaine Earl. En contre-interrogatoire, le témoin a précisé qu'il avait appris par l'intermédiaire de son délégué syndical que le capitaine Earl dirigeait supposément cette enquête.

[20] Le défendeur a demandé à M. Ferguson de présenter des commentaires sur toute enquête de la direction relative aux circonstances du congé de maladie de la plaignante qui était alors non rémunérée. Il a déclaré qu'à l'automne 2014, il est devenu connu dans les ateliers que la plaignante avait commencé à travailler pour un autre employeur, ce qui n'allait pas de pair avec son congé de maladie. Le défendeur voulait vérifier son statut et lui demander de retourner au travail ou de démissionner si elle souhaitait poursuivre un autre emploi. Il a déclaré qu'une lettre exposant cette question avait été envoyée à la plaignante. Dans cette même lettre, on demandait à la plaignante de subir une évaluation de l'aptitude au travail par un professionnel de la santé.

[21] M. Ferguson a déclaré qu'il n'était pas au courant de cet effort mené par le capitaine Earl. Il a en outre déclaré qu'il n'avait pas lu ou entendu quiconque faire référence à l'enquête comme portant sur un problème de fraude. Lorsque questionné à ce sujet, il a affirmé qu'il ne croyait pas que la situation concernant l'emploi de la plaignante était un cas de fraude.

[22] Le seul témoignage qui m'a été présenté relativement à l'accusation de fraude par le défendeur envers la plaignante était celui du collègue témoin, qui portait sur ce

qu'il avait entendu ailleurs et qui constituait du ouï-dire. De plus, compte tenu de la preuve du contraire de M. Ferguson, je n'ai tout simplement pas de preuve fiable me permettant de faire une constatation si importante, qui serait préjudiciable à la cause de l'employeur. Si l'audience avait permis d'interroger un représentant du défendeur qui aurait prononcé l'expression « enquête pour fraude », et si cette personne avait été contre-interrogée, j'aurais été en meilleure position pour évaluer sa crédibilité et pour prendre une décision plus éclairée sur cet aspect important des allégations de la plaignante.

[23] À la lumière de mes conclusions relatives à la preuve sur l'allégation d'enquête pour fraude, je n'ai aucune preuve fiable sur laquelle fonder une constatation de partialité de la part du défendeur à l'égard de la plaignante découlant de cette allégation.

C. Le fait que le défendeur ait demandé à la plaignante de fournir une preuve de détention d'un certificat portant le Sceau rouge est-il une preuve de partialité contre elle?

[24] Selon le témoignage de la plaignante, lorsqu'elle a postulé au poste en question, elle n'avait plus le certificat portant le Sceau rouge d'électricien, puisqu'elle l'avait perdue lorsque son portefeuille a été volé. Elle a également expliqué qu'elle avait appelé le bureau des ressources humaines pour demander si le certificat était dans son dossier puisqu'elle en voulait une copie. Elle a dit que, peu après son appel, elle avait reçu une demande du défendeur indiquant qu'elle devait fournir une preuve de possession d'un certificat portant le Sceau rouge. Elle a cité à témoigner un autre collègue, Neil Brown, avec qui elle a déclaré qu'elle cohabitait. Il a déclaré qu'il avait participé au même processus de nomination et qu'il n'avait pas présenté son certificat portant le Sceau rouge, et que le défendeur ne lui avait pas demandé de le présenter.

[25] M. Campbell a déclaré qu'à sa connaissance, tous les candidats du processus avaient été tenus de soumettre une preuve de leur certificat portant le Sceau rouge.

[27] Je ne crois pas que la question des certificats portant le Sceau rouge constitue une preuve à l'appui d'un quelconque aspect de l'affaire de la plaignante. Exiger de la plaignante qu'elle présente la preuve de ces certificats n'était ni injuste ni une preuve de partialité. Même si son collègue a mentionné qu'il n'avait pas été tenu de fournir une preuve de son certificat portant le Sceau rouge, il s'agit probablement d'un oubli du comité d'évaluation.

D. Le refus de l'employeur de reporter le rendez-vous de la plaignante pour l'évaluation par simulation était-il une preuve de mauvaise foi à son égard?

[28] Les deux parties s'appuient sur *Kress c. le sous-ministre d'Affaires indiennes et du Nord Canada*, 2011 TDFP 41, à titre d'autorité pour leurs arguments relatifs au refus d'accommoder la demande de la plaignante de reporter son évaluation par simulation. Dans cette affaire, Mme Kress et Mme Lavalée étaient candidates au même processus de nomination, et les deux n'étaient pas disponibles à l'heure prévue pour leur examen écrit. Mme Lavalée a été absente du travail pendant une semaine pour un congé annuel qui avait été planifié huit mois plus tôt, qui comprenait la participation à une conférence liée au travail.

[29] Le défendeur a donné à tous les candidats un préavis de trois jours pour planifier l'examen écrit. Mme Lavalée a répondu à l'invitation presque immédiatement. Elle a expliqué sa situation et a demandé le report de son examen jusqu'à son retour au travail la semaine suivante.

[30] Le comité d'évaluation a répondu le jour suivant. Il a refusé sa demande de report. Mme Lavalée n'a toutefois pas reçu son courriel, puisqu'elle avait déjà commencé son congé. Elle a découvert seulement à son retour au travail, une semaine plus tard, que sa demande de report avait été rejetée et qu'elle avait été retirée du processus de nomination.

[31] Mme Kress était également en congé annuel au moment de l'examen écrit, mais elle a été en mesure de s'organiser pour le faire en ligne pendant son congé. Elle l'a réussi. Le lendemain, elle a vérifié son courriel professionnel et elle a trouvé une invitation à participer à une entrevue, six jours plus tard. Elle a répondu par courriel le jour même, en indiquant qu'elle souhaitait se présenter à l'entrevue, mais qu'elle serait à l'étranger en congé annuel et qu'elle serait de retour dix jours plus tard.

[32] Sa demande a été rejetée. De nombreux courriels ont suivi, dans lesquels Mme Kress a précisé les raisons pour lesquelles, à son avis, elle ne pouvait pas revenir de son congé annuel. Dans ses courriels, elle a également souligné qu'elle demandait seulement un report de deux jours ouvrables pour son entrevue, ce à quoi on lui a répondu que le report ne pouvait pas être accordé, puisque l'un des membres du comité d'évaluation serait en congé au retour de Mme Kress.

[33] Le TDFP a noté que la possibilité de tenir l'entrevue par téléphone alors que Mme Kress était absente n'avait pas été discutée. Le TDFP a également fait valoir que Mme Kress avait demandé à deux reprises au représentant des ressources humaines de parler avec le gestionnaire responsable de l'affaire et qu'elle n'avait reçu aucune réponse à l'une ou l'autre de ses demandes.

[34] Compte tenu de ces faits, et après avoir fait des commentaires détaillés sur les délais relativement courts accordés par le défendeur aux candidats pour répondre et participer au processus d'évaluation, le TDFP a rejeté la plainte de Mme Lavalée, mais a accueilli celle de Mme Kress et a ordonné à l'administrateur général de révoquer la nomination.

[35] En appliquant *Kress* aux faits devant moi, je souligne que bien que la plaignante soit restée en communication étroite avec le comité d'évaluation, elle n'a pas été très coopérative pour donner des détails sur les circonstances entourant la demande de report. Lorsqu'elle a été interrogée au sujet des détails justifiant le report demandé, elle a répondu que c'était seulement [traduction] « pour des raisons personnelles et privées ». Le comité d'évaluation a répondu et lui a de nouveau rappelé qu'il avait établi que les demandes de report ne seraient envisagées que dans des situations d'urgence médicale ou familiale.

[36] Après qu'on lui ait de nouveau demandé des détails sur sa demande, la plaignante a répété qu'il s'agissait de raisons [traduction] « personnelles et privées ». Je note également que dans sa demande visant à reporter l'évaluation, elle n'a suggéré aucune autre date.

[37] Lors de son témoignage devant moi, la plaignante a expliqué que, en réalité, elle était à Kitimat et qu'elle occupait un emploi différent. Selon son témoignage, elle a simplement choisi de ne pas retourner à Esquimalt pour participer à l'évaluation prévue qui lui a été offerte.

[38] Il importe de mentionner le témoignage non contredit de M. Campbell selon lequel, en plus de la plaignante, deux autres employés retenus à l'étape de l'évaluation du même processus de nomination se sont vus refuser leur demande de report de l'évaluation prévue et ont été réputés avoir retiré leur candidature, puisqu'aucune demande ne répondait aux critères de report.

[39] Il est également important de mentionner la partie du témoignage de M. Campbell où il a clairement dit que le capitaine Earl n'avait joué pratiquement aucun rôle dans le travail d'évaluation du comité de sélection et qu'il n'avait pas ordonné la réponse du comité relativement à la demande de report de la plaignante. M. Campbell a déclaré qu'il avait personnellement traité la demande de report et qu'il n'avait reçu aucune orientation ou directive d'autres gestionnaires, mise à part la participation habituelle d'un représentant des ressources humaines, qui contribuait au processus.

[40] La plaignante a également fait de vagues allégations à propos de M. Whitney, qui détenait l'autorité d'embauche déléguée dans le processus de nomination en question. Elle a allégué qu'il était lié à la plainte déposée contre elle par M. Hall. M. Campbell a déclaré qu'à titre de détenteur de l'autorité délégué, M. Whitney a examiné l'énoncé des critères de mérite, mais ne l'a pas modifié. En fonction de la preuve dont je suis saisie, rien ne démontre, à mon avis, que M. Whitney aurait provoqué un parti pris ou un traitement défavorable à l'égard de la plaignante dans ce processus de nomination.

[41] Finalement, dans le cadre du contre-interrogatoire de M. Campbell, la plaignante a établi que son évaluation par simulation avait été mise à l'horaire de sorte qu'elle ait lieu le même jour que celle de M. Brown. M. Campbell a expliqué que plusieurs employés, y compris l'ex-mari de la plaignante, avaient exprimé des préoccupations quant au risque potentiel que la plaignante et M. Brown soient de connivence et partagent de l'information au sujet de l'évaluation. Le défendeur a planifié le processus d'évaluation de façon à ce que les évaluations de la plaignante et de M. Brown soient l'une après l'autre, et ce, afin d'atténuer les préoccupations au sujet de tout risque de collusion.

[42] Dans sa plaidoirie finale, la plaignante a déclaré que le défendeur avait conclu qu'elle avait été de connivence avec M. Brown, ce qui était une preuve de partialité à son égard. Cependant, les faits ne soutiennent pas cette affirmation. La preuve a clairement établi que le défendeur n'avait ni conclu ni allégué que la plaignante était de connivence avec quelqu'un d'autre. Compte tenu de la preuve de M. Campbell, j'estime que le défendeur a agi de manière raisonnable pour assurer l'intégrité du processus de nomination et que la plaignante n'a fait l'objet d'aucune partialité ou d'aucun traitement défavorable en raison de la décision de refuser sa demande de report.

[43] Selon la preuve présentée, je conclus que le plaignant n'a pas réussi à démontrer que le défendeur avait agi de façon déraisonnable ou de mauvaise foi lorsqu'il a refusé de reporter son évaluation par simulation prévue.

V. Conclusion

[44] Un observateur mal informé ayant uniquement connaissance des antécédents difficiles et des allégations dont je suis saisi pourrait percevoir une crainte de partialité en ce qui concerne le traitement de la plaignante par les gestionnaires. Cependant, compte tenu des critères applicables à la partialité, et de la crainte de partialité, établis par la Cour suprême du Canada dans *Committee for Justice*, et après avoir été informé des faits réels de l'affaire, un observateur raisonnablement bien informé ne verrait ni partialité ni crainte de partialité. Il verrait plutôt que la plaignante a choisi de poursuivre un autre emploi à Kitimat au lieu de retourner à Esquimalt pour effectuer son exercice d'évaluation par simulation. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que la plaignante n'a pas démontré que les actions du défendeur, prises individuellement ou collectivement, constituent un abus de pouvoir.

[45] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[46] La plainte est rejetée.

Le 19 mai 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**