

**Date:** 20190829

**Dossier:** EMP-2016-10292

**Référence:** 2019 CRTESPF 84

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



Devant une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

ENTRE

**CHRISTOPHE GOMY**

plaignant

et

**LE SOUS-MINISTRE DE LA SANTÉ**

intimé

et

**AUTRES PARTIES**

Répertorié

*Gomy c. Sous-Ministre de la Santé*

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir aux termes de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

**Devant :** Nathalie Daigle, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le plaignant :** Sandra Guéric, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

**Pour l'intimé :** Phillippe Giguère, avocat

**Pour la Commission de la fonction publique :** Claude Zaor, observations écrites

---

Affaire entendue à Montréal (Québec),

les 10 et 11 janvier 2019.

### I. Introduction

[1] Christophe Gomy, le plaignant, a posé sa candidature à un poste de chef d'équipe, Programme des substances contrôlées, classifié au groupe et au niveau SG-SRE-05, à Santé Canada (« SC » ou l'« intimé »). Sa candidature a été rejetée à l'étape de l'examen écrit. Le plaignant allègue qu'il y a eu abus de pouvoir parce que l'outil d'évaluation ne permettait pas d'évaluer de façon juste les critères de mérite et que la correction était partielle et arbitraire. À l'audience, le plaignant a abandonné son allégation de favoritisme personnel et celle voulant que la personne responsable de la correction de son examen n'ait pas les compétences nécessaires.

[2] L'intimé nie avoir abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de nomination.

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

[4] Pour les motifs énoncés ci-après, la plainte est accueillie. Le plaignant a démontré, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le cadre de ce processus de nomination.

### II. Contexte

[5] En septembre 2015, une annonce de possibilité d'emploi a été affichée sur le site web de recherche d'emploi du gouvernement du Canada dans le but de doter un poste de chef d'équipe, Programme des substances contrôlées, classifié au groupe et au niveau SG-SRE-05 (le « poste SG-SRE-05 »), à Montréal (Québec).

[6] Le plaignant était un candidat dans ce processus de nomination. Sa candidature a été éliminée à l'étape de l'examen écrit puisqu'il n'a pas obtenu la note de passage pour les qualifications essentielles « Réfléchir et agir » et « Orientation service ».

[7] Catia Messier était gestionnaire régionale, Bureau des régions et programmes, d'avril 2014 à août 2017. Elle était la gestionnaire responsable de ce processus de nomination. Elle a conçu l'examen écrit et en a été la seule correctrice.

[8] Le 9 mars 2016, un avis de notification de nomination ou de proposition de nomination visant le poste a été publié.

[9] Le 24 mars 2016, le plaignant a présenté une plainte à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique en vertu de l'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, c. 22, art. 12 et 13 (*LEFP*).

[10] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique pour qu'il devienne la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

### III. Questions en litige

[11] Je dois trancher les questions suivantes :

1. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir relativement à l'outil d'évaluation et la méthode de correction?
2. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en faisant preuve de partialité à l'encontre du plaignant dans le processus de nomination?

### IV. Analyse

[12] L'article 77(1) de la *LEFP* prévoit que la personne qui est dans la zone de recours peut présenter à la Commission une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir.

Comme il est indiqué dans *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, au paragraphe 66, « [...] l'abus de pouvoir comprendra toujours une conduite irrégulière, mais la mesure dans laquelle la conduite est irrégulière peut déterminer si elle constitue un abus de pouvoir ou non ». Le plaignant a le fardeau de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu abus de pouvoir.

[13] Le plaignant a présenté un témoignage à l'appui de sa position. Il a aussi cité Christiane Brown, spécialiste, Programme des substances contrôlées, à témoigner. Mme Messier a été citée à témoigner par l'intimé.

---

**A. Question 1 : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir relativement à l'outil d'évaluation et la méthode de correction?**

[14] Le plaignant a expliqué qu'il travaille à Santé Canada depuis 2007. Son poste d'attache est celui d'inspecteur à la sécurité des produits, classifié au groupe et au niveau SG-SRE-04 (le « poste SG-SRE-04 »), à Longueuil. En 2011, il s'est qualifié pour un processus de nomination visant à pourvoir des postes de spécialistes régionaux de la conformité et de la loi, classifiés au groupe et au niveau SG-SRE-05.

[15] En 2012, le plaignant faisait partie d'un bassin de candidats pour des postes SG-SRE-05. Il a été invité à occuper par intérim un poste de spécialiste, Programme des substances contrôlées, à Montréal. Il a toutefois décliné cette offre pour des raisons personnelles.

[16] Entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 31 mars 2016, le plaignant a occupé par intérim un poste de spécialiste, Programme des substances contrôlées, au groupe et au niveau SG-SRE-05, à Montréal. Dans le cadre de ses fonctions de spécialiste, il faisait des inspections chez les entreprises qui œuvrent dans le domaine des substances contrôlées, soit les stupéfiants, les drogues contrôlées, les substances ciblées, les précurseurs chimiques et la marijuana médicale. Dans le cadre de ses fonctions, il évaluait l'application des divers règlements dans les cinq domaines. Il a acquis une vaste expérience dans chacun des domaines avec les années. Il a aussi collaboré aux activités relatives à l'octroi de licences. Mensuellement, il effectuait deux inspections ou plus d'entreprises situées dans la région du Québec et des provinces de l'Atlantique.

[17] Le 31 mars 2016, sa nomination intérimaire n'a pas été renouvelée. Par conséquent, le 1<sup>er</sup> avril 2016, il est retourné à son poste d'attache SG-SRE-04, à Longueuil.

[18] Mme Messier est entrée en poste entre-temps, soit en avril 2014, comme gestionnaire par intérim de l'équipe du Programme des substances contrôlées. Elle a été nommée à ce poste pour une durée indéterminée en août 2015.

[19] En septembre 2015, le plaignant a posé sa candidature au poste de chef d'équipe de l'équipe des substances contrôlées. Il a été invité à passer un examen.

[20] Le 26 novembre 2015, il a été informé que sa candidature avait été éliminée du processus de nomination puisqu'il n'avait pas obtenu la note de passage pour deux critères de mérite, soit les compétences « Réfléchir et agir » et « Orientation service ».

[21] Le plaignant a demandé une rencontre informelle avec Mme Messier, la responsable du processus de nomination. Le 30 novembre 2015, pendant sa rencontre avec Mme Messier, il a constaté qu'il n'existait pas de tableau des réponses attendues pour les compétences évaluées à l'examen, à part un document contenant des comportements rattachés aux compétences évaluées. En discutant avec sa gestionnaire au sujet des éléments de réponses recherchés pour les questions qu'il avait échouées, le plaignant a conclu qu'elle avait attribué des points de façon complètement arbitraire et inéquitable.

[22] Le plaignant a précisé que Mme Messier lui avait expliqué qu'elle avait d'abord attribué un 7 à chaque réponse et qu'elle ajustait ensuite cette note vers le bas ou vers le haut selon la qualité des réponses données. Elle accordait ainsi un 8 à une très bonne réponse; un 6 à une réponse incomplète; et ainsi de suite. La note de passage était de 6 sur 10. Par exemple, si elle estimait qu'il manquait deux éléments à une réponse, elle accordait un 5 et le candidat ne rencontrait pas la note de passage. Elle a ajouté qu'elle attribuait ainsi une note d'ensemble pour chaque réponse, sans qu'il n'y ait de points précis attribués à chaque élément de réponse recherchés, puisque ceux-ci n'étaient pas prédéterminés.

[23] Le plaignant a trouvé cette méthode de correction très subjective, étant donné que Mme Messier n'avait pas préparé de grille de correction précisant les éléments que devaient contenir une bonne réponse et combien de points seraient attribués pour chaque bonne réponse. Selon lui, par conséquent, la correction n'était pas uniforme d'un examen à l'autre.

[24] Le plaignant a aussi appris que Mme Messier avait corrigé les examens elle-même et que personne d'autre n'avait été impliqué dans la correction.

[25] Le plaignant a précisé que Mme Messier avait soustrait des points de manière excessive et irrationnelle lors de la correction de son examen. En guise d'explication, elle lui a seulement dit qu'il aurait dû ajouter certains éléments d'information

supplémentaire. Par exemple, pour le critère « Orientation service », la question 9 exigeait que le candidat écrive une lettre à un pharmacien qui cherchait à comprendre de quel droit un spécialiste pouvait se présenter dans un établissement et exiger des renseignements confidentiels. Dans sa réponse, le plaignant abordait les droits accordés au représentant de SC dans la loi habilitante, le programme, les enjeux, etc. Il croyait avoir énoncé tout ce qui était nécessaire. Cependant, Mme Messier lui a dit qu'il aurait dû ajouter d'autres éléments d'information, par exemple que seule une petite quantité d'information confidentielle serait saisie lors de l'inspection et que ces éléments d'information seraient ensuite déchiquetés.

[26] Le plaignant a répondu à Mme Messier qu'il n'était pas d'accord avec cet énoncé. Selon lui, il ne pouvait pas garantir au pharmacien que seule une petite quantité d'information confidentielle serait saisie. De plus, il ne pouvait préciser que les documents seraient déchiquetés puisque, dans certains cas, il est nécessaire de garder les documents aux fins d'enquête. Selon lui, ce n'est qu'après avoir examiné les documents qu'un enquêteur sait s'il peut les détruire. Or, comme Mme Messier n'avait pas préparé une liste de bonnes réponses possibles au préalable, il lui semblait qu'elle énonçait au hasard des éléments additionnels de réponse qu'il aurait pu mentionner, sans que ces éléments ne soient nécessairement compatibles avec la loi habilitante.

[27] En ce qui concerne l'autre critère de mérite qu'il a échoué, soit la compétence « Réfléchir et agir », le plaignant a dit avoir reçu une réponse semblable. Selon Mme Messier, il aurait pu ajouter d'autres éléments d'information. Il lui semblait que sa gestionnaire inventait sur-le-champ les réponses qu'elle aurait voulu trouver dans sa réponse.

[28] Le plaignant est sorti de cette rencontre convaincu que Mme Messier avait corrigé certains examens plus sévèrement que d'autres. Selon lui, la méthode de correction choisie avait permis à Mme Messier d'éliminer les candidats qu'elle ne voulait pas dans le processus, sans égard au mérite.

[29] Mme Messier, quant à elle, a expliqué que l'examen écrit administré aux candidats servait à évaluer deux connaissances (loi et règlement) ainsi que les compétences « Réfléchir et agir », « Orientation service » et « Communication écrite ». En ce qui concerne les questions visant à évaluer les connaissances,

des réponses spécifiques ont été développées et elles figurent sur le corrigé de l'examen écrit. L'examen servait aussi à évaluer en partie d'autres qualifications, soit « Respect de la diversité », « Relations interpersonnelles » et « Travail d'équipe ».

[30] Pour ce qui est des trois qualifications entièrement évaluées à l'aide de l'examen écrit, quatre questions ont servi à évaluer la compétence « Réfléchir et agir », trois questions ont servi à évaluer la compétence « Orientation service » et une question a servi à évaluer la qualification « Communiquer par écrit ». Aucune réponse attendue n'a été préparée pour ces qualifications. Toutefois, une liste de comportements rattachés aux qualifications a été notée à l'avance. Cette liste de comportements a été développée à l'aide d'un document intitulé « Passeport interministériel Employabilité » (le « passeport »). Ce passeport, daté de juin 1998, découlait d'une initiative interministérielle mise de l'avant par le Conseil des hauts fonctionnaires fédéraux du Québec afin de promouvoir le dynamisme de la région du Québec dans le dossier « La Relève ». Le passeport visait à soutenir les employés de la région du Québec dans la mobilité interministérielle et intersectorielle et à veiller à ce que les employés soient en mesure de connaître les attentes en lien avec les compétences nécessaires pour répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique fédérale.

[31] Mme Messier a noté qu'à la page 6 de ce passeport, par exemple, la compétence « Orientation service », est définie comme suit : « Comprendre les besoins du client interne et externe et y répondre en fonction de normes de services définies. En l'absence de normes ministérielles, vous réferez aux normes du Conseil du Trésor. » Après cette définition, on retrouve une liste de comportements rattachés à cette compétence, comme suit :

- être accessible et avoir comme priorité la prestation d'un service fiable, rapide et adapté aux besoins du client;
- aider le client à comprendre clairement les services offerts et les coûts inhérents, s'il y a lieu;
- traiter le client avec équité et courtoisie, en tenant compte de ses besoins particuliers et en respectant ses droits;
- fournir les services de qualité de la manière la plus efficiente et la plus économique possible avec intégrité;
- évaluer périodiquement la qualité de service auprès du client dans le but de s'améliorer;



· *établir des partenariats tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique afin de travailler conjointement à l'atteinte d'objectifs communs.*

[32] De même, à la page 9 de ce passeport, la compétence « Réfléchir et agir » est définie comme suit :

*Examiner une idée, une situation ou un problème, en considérer toutes les facettes avec une approche ouverte, identifier la solution/l'orientation la plus pertinente et entreprendre l'action appropriée dans les délais prévus.*

[33] La liste des comportements rattachés à cette compétence suit cette définition, comme suit:

- *recueillir, organiser, gérer, traiter et valider l'information provenant de multiples sources et l'assimiler rapidement;*
- *concilier les éléments clés et établir des relations entre eux;*
- *dégager des solutions pratiques et recommander et/ou prendre une décision pertinente;*
- *planifier et mettre en œuvre les activités pertinentes, dans les délais prescrits, en tenant compte des priorités pour atteindre les résultats attendus;*
- *évaluer les résultats ou le processus et apporter les ajustements nécessaires;*
- *démontrer du jugement et de l'initiative.*

[34] Mme Messier a expliqué que, en ce qui concerne les compétences évaluées à l'examen, elle avait préparé le corrigé de l'examen en récupérant certains des comportements énoncés dans le passeport, mais pas tous.

[35] Par exemple, la question 6 de l'examen était la suivante :

*Votre gestionnaire est en réunion à l'extérieur du bureau pour la journée. L'adjoint administratif vous fait suivre une demande importante du Bureau des substances contrôlées dont la réponse est due avant la fin de la journée. Votre horaire est déjà très chargé, de plus, vous n'êtes pas au courant du dossier. Que faites-vous?*

[36] Le corrigé de l'examen contient ce qui suit comme comportement recherché pour la question 6 (cette question évaluait les compétences « Réfléchir et agir » et « Orientation service ») :

*Réponse :*

*Réfléchir et agir (10 pts)*

- *Recueillir, organiser, gérer, traiter et valider l'information provenant de multiples sources et l'assimiler rapidement*
- *Concilier les éléments clés et établir des relations entre eux*
- *Dégager des solutions pratiques et recommander et/ou prendre une décision pertinente*
- *Planifier et mettre en œuvre les activités pertinentes, dans les délais prescrits, en tenant compte des priorités pour atteindre les résultats attendus*
- *Démontrer du jugement et de l'initiative*

*Orientation service (10 pts)*

- *Être accessible et avoir comme priorité la prestation d'un service fiable, rapide et adapté aux besoins du client.*
- *Traiter le client avec équité et courtoisie, en tenant compte de ses besoins particuliers et en respectant ses droits.*
- *Fournir un service de qualité de la manière la plus efficiente et la plus économique possible avec intégrité.*

[37] Mme Messier a expliqué que pour corriger la réponse du plaignant à cette question, elle a vérifié dans quelle mesure la réponse donnée concordait avec les comportements qu'elle a choisis dans le passeport sous les compétences « Réfléchir et agir » et « Orientation service ».

[38] Le plaignant a répondu comme suit :

*1) Je vais ramasser les informations disponibles sur le dossier et je vais l'étudier et Analyser pour comprendre. Je vais identifier les risques du dossier et les risques associés avec les tâche que j'ai dans mon propre agenda. Je vais évaluer l'impact de ces risques sur les différents secteurs. Je vais mesurer l'Incidence et les probabilités que les problèmes surviennent.*

*2) Je vais Classifier les risques en ordre de priorités pour tous les risques (risques reliés à la demande du Bureau et risques reliés à mes tâche à faire). Je vais établir les résultats désirés pour chaque situation. Ce que je souhaite qu'il adienne avec chacun des risques. Je vais développer des stratégies pour arriver à mes désires (but, fins).*

*3) Je vais sélectionner une des stratégie. Je vais appliquer, mettre en œuvre la stratégie.*

*4) Je vais surveiller*

*Évaluer*

*Réajuster*

*[Sic pour l'ensemble de la citation]*

[39] À la lecture de la réponse, Mme Messier s'est interrogée à savoir dans quelle mesure le plaignant avait répondu aux comportements attendus selon son corrigé de l'examen. Elle lui a accordé une note de 5 sur 10 pour la qualification « Réfléchir et agir », puisqu'elle était d'avis qu'il n'avait pas répondu aux comportements suivants :

*Recueillir, organiser, gérer, traiter et valider l'information provenant de multiples sources et l'assimiler rapidement.*

*Dégager des solutions pratiques et recommander et/ou prendre une décision pertinente.*

*Planifier et mettre en œuvre les activités pertinentes, dans les délais prescrits, en tenant compte des priorités pour atteindre les résultats attendus*

[40] Elle était d'avis, toutefois, qu'il avait répondu aux comportements suivants :

*Concilier les éléments clés et établir des relations entre eux.*

*Démontrer du jugement et de l'initiative*

[41] En somme, elle a expliqué que la réponse du plaignant manquait de clarté, de profondeur et qu'il n'expliquait pas ses actions. Par exemple, il aurait dû explorer la possibilité de déléguer certaines tâches, de demander de l'aide, de repousser certains échéanciers, d'annuler certaines tâches, etc. Il devait organiser son travail afin de pouvoir répondre à la demande. Ainsi, selon le barème, certains éléments de réponse ont été omis et la note de 5 était justifiée.

[42] De façon semblable, elle lui a accordé une note de 4 sur 10 pour la qualification « Orientation service », puisqu'elle était d'avis qu'il n'avait pas répondu aux comportements suivants :

*Être accessible et avoir comme priorité la prestation d'un service fiable, rapide et adapté aux besoins du client.*

*Fournir un service de qualité de la manière la plus efficiente et la plus économique possible avec intégrité.*

[43] Elle était aussi d'avis que le comportement « Traiter le client avec équité et courtoisie, en tenant compte de ses besoins particuliers et en respectant ses droits » était difficile à évaluer pour cette question. Elle ne s'est donc pas prononcée sur la validité de sa réponse à l'égard de ce comportement.

[44] En somme, elle a expliqué que sa réponse manquait de profondeur. Il aurait dû, par exemple, examiner la demande, valider sa compréhension de celle-ci, s'assurer de la comprendre, obtenir tous les éléments pour y répondre et en faire une priorité.

Dans sa réponse, le plaignant ne mentionnait pas non plus qu'il fournirait une réponse avant la fin de la journée. Ainsi, selon le barème, plusieurs éléments essentiels de réponse ont été omis et la note de 4 était justifiée.

[45] De façon semblable, Mme Messier a expliqué comment elle avait corrigé les réponses du plaignant aux questions 7, 8 et 10. Par exemple, la question 10 de l'examen était la suivante :

*Le nouveau programme d'inspection des pharmacies prévoit des activités de promotion de la conformité. Quel serait votre plan d'action pour vous assurer d'une promotion de la conformité efficace qui répondra aux objectifs du programme?*

[46] Le corrigé de l'examen contenait ce qui suit comme réponse à la question 10, qui évaluait les compétences « Réfléchir et agir » et « Orientation service » :

*Réponse :*

*Réfléchir et agir (10 pts)*

- Recueillir, organiser, gérer, traiter et valider l'information provenant de multiples sources et l'assimiler rapidement*
- Concilier les éléments clés et établir des relations entre eux*
- Dégager des solutions pratiques et recommander et/ou prendre une décision pertinente*
- Planifier et mettre en œuvre les activités pertinentes, dans les délais prescrits, en tenant compte des priorités pour atteindre les résultats attendus*

*· Démontrer du jugement et de l'initiative*

*Orientation Service (10 pts)*

- Aider le client à comprendre clairement les services offerts*
- Traiter le client avec équité et courtoisie, en tenant compte de ses besoins particuliers et en respectant ses droits.*
- Établir des partenariats tant à l'extérieur de la Fonction publique afin de travailler conjointement à l'atteinte d'objectifs communs.*

[47] Le plaignant a répondu à cette question comme suit :

*En collaboration avec mon équipe, je vais leur donner des directives claires sur les objectifs.*

*Il va falloir que nous ayons une liste de ce qui doit être distribué/expliqué comme info aux pharmaciens.*

*Je vais demander la contribution de mes employés pour inventer des moyens de promotion. Il faudra qu'ils représente Santé Canada*

*avec un comportement personnel et pratique, éthique dans leur approche.*

*Je vais m'assurer que le tout soit transparent.*

*Trouver :*

- 1) liste des infos à promouvoir*
- 2) moyens pour distribuer l'info (sur place, parler, dépliant...) et sélectionnez les meilleurs - consulter gestionnaire pour cela.*
  - 2) expliquer aux employés clairement - assurer la compréhension - écouter proposition*
  - 3) commencer à donner l'info en pharmacie*
  - 4) Rétroaction des employés*
  - 5) Réajuster au besoin avec le concours du Bureau National*

*[Sic pour l'ensemble de la citation]*

[48] À la lecture de cette réponse, Mme Messier s'est interrogée à savoir dans quelle mesure le plaignant avait répondu aux comportements attendus selon son corrigé de l'examen. Pour la qualification « Réfléchir et agir », elle lui a d'abord accordé une note de 5 sur 10. Elle a ensuite changé sa note à 6 sur 10, lors du contrôle de qualité, car elle était d'avis qu'il avait globalement répondu aux comportements recherchés.

[49] Elle lui a cependant accordé une note de 5 sur 10 pour la qualification « Orientation service », puisqu'elle était d'avis qu'il avait omis d'énoncer l'importance de créer des partenariats avec le collège des pharmaciens et le groupe de communication de SC.

[50] Mme Messier a expliqué qu'elle a corrigé une question à la fois pour tous les candidats. Par exemple, elle a d'abord corrigé la première question pour les treize candidats, et ensuite la deuxième question pour les treize candidats, et ainsi de suite.

[51] Elle a expliqué qu'au cours de sa correction des examens, elle a mis en place une procédure de contrôle de qualité. Sa façon de procéder était la suivante : elle attribuait d'abord une note initiale à chaque candidat pour chaque question. Ensuite, elle faisait une révision des réponses de tous les candidats pour cette même question afin de réajuster les notes qu'elle avait déjà accordées à la lumière de toutes les réponses données par les candidats. Elle s'assurait ainsi que sa correction comportait le même niveau de sévérité pour tous les candidats.

[52] Ainsi, au fur et à mesure qu'elle effectuait les corrections, Mme Messier évaluait et remarquait un nombre grandissant de bonnes réponses possibles. Elle évaluait la qualité des réponses en fonction des comportements souhaités dans le passeport mais, tel qu'il a été mentionné, son corrigé de l'examen ne comportait pas les éléments de réponses recherchées pour les questions.

[53] La preuve a établi que la personne nommée, en plus du plaignant, avait bénéficié d'une augmentation de sa note à la question 9 de l'examen pour la qualification « Orientation service ». Elle avait reçu une note initiale de 5 sur 10. Cependant, sa note a été rehaussée à 6 sur 10, soit la note de passage, lors du contrôle de qualité. La même chose s'est produite pour sa réponse à la question 10.

[54] Enfin, Mme Messier est la seule personne à avoir corrigé les examens. Aucune autre personne n'a participé à leur correction.

[55] En somme, sept candidats sur treize n'ont pas réussi l'examen et n'ont pas été invités à passer une entrevue. Six candidats ont passé l'entrevue et trois ont réussi le processus. Leur nom a été mis dans un bassin de candidats.

[56] Mme Messier a reconnu que les réponses spécifiques pour les questions 5 à 10 (compétences) n'avaient pas été prédéterminées. C'est donc en s'appuyant sur les comportements énoncés dans le passeport pour les critères de mérite évalués et aux bonnes réponses données par les candidats qu'elle a évalué la justesse, l'exactitude et l'exhaustivité des réponses offertes par ces derniers.

[57] De plus, elle a accordé les notes en prenant en considération un barème de pointage qui variait de 1 à 10. Plus précisément, le barème mentionne ce qui suit pour les pointages entre 8 et 4 :

8	Les éléments de réponse sont pleinement satisfaisants; certaines (une ou deux) dimensions additionnelles ont été apportées.
7	Les éléments de réponse sont satisfaisants et répondent dans l'ensemble aux attentes établies.
6	L'ensemble des éléments de réponse est satisfaisant, certaines dimensions ont cependant été omises.
5	Certains éléments de réponse ont été omis; plusieurs dimensions n'ont pas été adressées. Les attentes établies n'ont pas été rencontrées avec un écart important.
4	Plusieurs éléments essentiels de réponse ont été omis; plusieurs dimensions n'ont pas été adressées. La majorité des attentes établies n'a pas été rencontrée.

[58] Enfin, Mme Messier a expliqué qu'une note de passage de 60 % avait été établie pour chaque qualification et que celle-ci avait été communiquée dans les instructions de l'examen.

[59] À l'audience, le plaignant a fait valoir que la nomination ne respectait pas les valeurs d'équité et de transparence mentionnées dans les *Lignes directrices en matière de nomination* de la Commission de la fonction publique (les « lignes directrices de la CFP »), lesquelles s'appliquaient au moment du processus de nomination qui a été effectué en 2015 [Note : la Politique de nomination de la Commission de la fonction publique a été révisée et la version révisée est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016].

[60] Le plaignant a aussi fait valoir que les lignes directrices de la CFP précisent que les évaluations doivent être élaborées et administrées de façon impartiale. Ces lignes directrices ont été établies en vertu du paragraphe 29(3) de la *LEFP*. Le plaignant fait valoir que, comme le Tribunal de la dotation de la fonction publique l'a affirmé dans *Robert et Sabourin c. le Sous ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration*, 2008 TDFP 24, au paragraphe 53, la *LEFP* indique clairement que les administrateurs généraux et leurs délégués doivent se soumettre aux lignes directrices de la CFP établies en vertu du paragraphe 29(3).

[61] Le plaignant a souligné que, conformément à l'une des principales exigences des lignes directrices de la CFP en matière d'évaluation, les administrateurs généraux

doivent s'assurer que les personnes responsables de l'évaluation « sont en mesure de remplir les rôles, les responsabilités et les fonctions qui leur sont propres de façon juste ». *Le Guide de mise en œuvre des Lignes directrices en matière d'évaluation de la CFP (le Guide) prévoit ce qui suit :*

*Comme l'intégrité d'un processus d'évaluation pourrait faire l'objet d'un examen, il est important non seulement que le processus en question soit juste, mais aussi qu'il soit perçu comme tel. Par exemple, les membres du comité d'évaluation devraient faire l'effort raisonnable de minimiser toute apparence de partialité dans le processus d'évaluation et les membres du comité d'évaluation devraient s'assurer que le favoritisme personnel n'influence pas le résultat du processus de nomination.*

[62] Le plaignant a fait valoir que contrairement aux valeurs fondamentales d'équité et de transparence en dotation, le corrigé d'examen préparé par sa gestionnaire constituait ici une équité de façade et n'entraînait pas la transparence au niveau des réponses recherchées. Il ajoute que l'examen, soit l'outil d'évaluation, n'a pas permis d'évaluer le mérite des candidats. Il a fait valoir que Mme Messier avait utilisé son pouvoir discrétionnaire de mauvaise foi en ce qui concerne la méthode d'évaluation utilisée.

[63] Le plaignant m'a renvoyée à *Tibbs*, qui précise ce qui suit au paragraphe 73 :

*[73] L'abus de pouvoir constitue plus que simplement des erreurs ou omissions. Cependant, le fait que le délégué se fonde sur des éléments insuffisants, ou qu'il ait pris des mesures déraisonnables ou discriminatoires par exemple peut constituer des erreurs graves ou des omissions importantes qui équivalent à un abus de pouvoir, même si involontaire.*

[64] Le plaignant a fait valoir qu'il y a eu abus de pouvoir pour les raisons suivantes et qu'il s'agit plus que de simples erreurs ou omissions. Il affirme que la correction de l'examen était subjective et arbitraire. Le corrigé de l'examen contenait des comportements recherchés très vagues et Mme Messier a offert une description subjective et très faible des éléments de réponse qu'elle recherchait réellement. Par exemple, elle a suggéré au plaignant qu'il aurait dû préciser que les documents confidentiels allaient être déchetés en réponse à la question 9. Toutefois, selon le plaignant, il ne pouvait préciser que des documents seraient déchetés puisque, dans certains cas, il est nécessaire de garder les documents à des fins d'enquête. Or, comme les éléments de réponse recherchés n'étaient pas inscrits dans le corrigé de l'examen, nul ne pouvait savoir avec certitude quels éléments de réponses



étaient essentiels et quels ne l'étaient pas. Il est à noter que la personne nommée au poste n'a pas non plus inscrit dans sa réponse que les documents confidentiels en question allaient être déchiquetés.

[65] De plus, le plaignant met en doute les multiples changements de notes relativement aux réponses des candidats. Mme Messier a affirmé avoir réajusté les notes de tous les candidats lors du contrôle de la qualité. Dans le cas de la personne nommée, il appert que chaque fois qu'elle n'avait pas obtenu la note de passage pour une qualification, sa note avait été rehaussée à la note de passage (un 6). Donc, encore une fois, il reste un doute. L'évaluation était-elle équitable et transparente? Idéalement, les évaluations devraient être objectives, cohérentes, vérifiables et sans ambiguïté.

[66] Le plaignant m'a aussi renvoyée au paragraphe 39 de *Chiasson c. Sous-ministre de Patrimoine canadien*, 2008 TDFP 27, à l'appui de son argument que la mauvaise foi peut aussi bien être établie par une preuve circonstancielle. Ce paragraphe se lit comme suit :

[39] *Le Tribunal a également fait état dans la décision Cameron et Maheux c. l'Administrateur général de Service Canada et al., [2008] TDFP 0016, que la mauvaise foi peut aussi bien être établie par une preuve circonstancielle que par une preuve directe d'intention de nuire. Le Tribunal a cité à ce sujet l'arrêt de la Cour suprême du Canada, Entreprises Sibeca Inc. c. Frelighsburg (Municipalité), 2004 CSC 61 (CanLII), [2004] 3 R.C.S. 304 ; [2004] A.C.S. no 57 (QL) :*

*[26] Cette interprétation du concept de mauvaise foi permet d'englober non seulement les actes qui sont délibérément accomplis dans l'intention de nuire, ce qui correspond à la mauvaise foi classique, mais aussi ceux qui se démarquent tellement du contexte législatif dans lequel ils sont posés qu'un tribunal ne peut raisonnablement conclure qu'ils l'ont été de bonne foi. Ce qui paraît être une extension de la mauvaise foi n'est, en quelque sorte, que l'admission en preuve de faits qui correspondent à une preuve circonstancielle de la mauvaise foi à défaut par la victime de pouvoir en présenter une preuve directe.*

[67] Le plaignant a aussi fait valoir, en renvoyant au paragraphe 48 de *Chiasson*, que tous les candidats doivent être évalués selon les mêmes normes. Ce paragraphe se lit en partie comme suit :

[48] [...] Le Tribunal juge qu'il faut évaluer tous les candidats selon les mêmes normes, c'est-à-dire que les mêmes règles du jeu doivent être appliquées de façon uniforme pour tous les candidats. La preuve démontre que la plaignante n'a pas été assujettie aux mêmes normes que les autres candidats puisqu'elle n'a pas reçu la modification aux instructions de l'examen écrit. Il ne s'agit pas d'une simple erreur sans conséquence.

[68] En somme, selon le plaignant, sa gestionnaire n'a pas évalué les candidatures de bonne foi, avec un esprit ouvert, et avec l'intention de trouver la meilleure personne pour le poste. Il est d'avis que, comme dans *Burke c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 3, la Commission devrait conclure qu'étant donné que l'intimé n'a pas établi que la personne nommée était qualifiée pour le poste auquel elle a été nommée, la Commission devrait ordonner à l'administrateur général de révoquer la nomination.

[69] L'intimé a fait valoir qu'en matière de dotation, il incombe à celui ou celle qui allègue l'abus de pouvoir de s'acquitter du fardeau de la preuve. Le plaignant en l'espèce doit s'acquitter de ce fardeau s'il désire convaincre la Commission d'accueillir sa plainte. Tel qu'il est mentionné dans *Jolin c. Administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 11, au paragraphe 43, « [i]l ne suffit pas de déposer des allégations et d'argumenter que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite. La plaignante doit fournir une preuve convaincante de l'abus de pouvoir qu'elle allègue. »

[70] Il a soulevé que, selon l'article 36 de la *LEFP*, les administrateurs généraux disposent d'un grand pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les méthodes d'évaluation utilisées pour décider si une personne possède les qualifications requises. L'intimé renvoie à *Visca c. Sous-ministre de la Justice et al.*, 2007 TDFP 24, à l'appui de sa position.

[71] L'intimé a également fait valoir qu'au paragraphe 77 de *Jolin*, le Tribunal a mentionné que pour qu'il considère qu'il y ait abus de pouvoir dans le choix des méthodes d'évaluation, le plaignant doit démontrer « que le résultat est inéquitable et que les méthodes d'évaluation sont déraisonnables et ne peuvent évaluer les qualifications prévues à l'énoncé des critères de mérite, qui n'ont aucun lien avec ceux-ci ou qu'elles sont discriminatoires ».

[72] L'intimé a nié tout abus de pouvoir. Il a fait valoir que l'examen écrit n'était pas inéquitable, et que la méthode d'évaluation utilisée n'était pas déraisonnable. L'examen écrit était fondé sur l'énoncé des critères de mérite préétablis. Le guide de correction a été développé à l'avance avec des comportements attendus selon les compétences évaluées et a été appliqué de façon uniforme pour tous les candidats. De même, le corrigé de l'examen était un outil fiable d'évaluation des candidats et l'évaluation et la décision de nomination étaient justes. Il a soutenu que les critères essentiels pour le poste, les outils d'évaluation et l'échelle de cotation étaient bien établis à l'avance et appliqués de manière cohérente.

[73] En somme, selon l'intimé, la méthodologie d'évaluation était valable et a été appliquée équitablement pour tous les candidats. Il a ajouté qu'il n'existe aucune preuve suggérant que le système de cotation était défectueux, qu'il était trop rigide, ou qu'il avait été conçu pour désavantager des candidats. Il a ajouté qu'un guide de cotation unique a été utilisé et appliqué de façon uniforme pour tous les participants.

[74] Pour les raisons suivantes, je conclus que le plaignant a démontré que la méthode de correction choisie par l'intimé n'était pas entièrement transparente. Afin de déterminer s'il s'agit d'une erreur suffisamment grave pour constituer un abus de pouvoir, je prendrai en considération tous les actes de l'intimé dans le cadre de ce processus de dotation, afin de voir si, collectivement, ils relèvent de l'acte répréhensible ou d'une faute majeure qui constituent un abus de pouvoir.

[75] Selon l'article 36 de la *LEFP*, les administrateurs généraux disposent d'un grand pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les méthodes d'évaluation utilisées pour décider si une personne possède les qualifications requises. L'article 36 de la *LEFP* se lit comme suit :

*36 La Commission peut avoir recours à toute méthode d'évaluation — notamment prise en compte des réalisations et du rendement antérieur, examens ou entrevues — qu'elle estime indiquée pour décider si une personne possède les qualifications visées à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i).*

[76] Dans *Visca*, le Tribunal de la dotation de la fonction publique a précisé ceci au sujet de l'article 36 de la *LEFP*:

*[53] Comme le démontre [sic] clairement les termes « peut avoir recours à toute méthode d'évaluation », l'article 36 de la LEFP est*

---

*non normatif; le comité de sélection peut choisir à partir d'un large éventail d'outils et de méthodes d'évaluation. [...]*

[77] Ainsi, l'intimé détient le pouvoir discrétionnaire de choisir une méthode d'évaluation des candidats et celle-ci doit lui permettre d'effectuer une nomination fondée sur le mérite en vertu du paragraphe 30(2) de la *LEFP*.

[78] Dans ce cas-ci, Mme Messier a expliqué qu'elle avait préparé les questions d'examen, de même que le corrigé de l'examen. Puis, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, elle a évalué la justesse, l'exactitude et l'exhaustivité des réponses offertes par les candidats en l'absence d'éléments de réponse spécifiques établis à l'avance.

[79] Néanmoins, en omettant d'élaborer au préalable une grille de correction contenant les éléments de réponse requis et en se basant uniquement sur des comportements généraux reflétant les compétences évaluées, il n'y a aucune façon précise de savoir si les réponses offertes par les candidats avaient du mérite ou non. C'est plutôt de façon subjective que Mme Messier a évalué le mérite des réponses des candidats. De plus, personne d'autre n'a été impliqué dans la correction des examens.

[80] Plus précisément, Mme Messier a eu du mal à l'audience à énoncer quels étaient précisément les éléments de réponse qu'elle recherchait pour chaque question. Dans le corrigé de l'examen, tel que nous l'avons vu, les éléments de réponse ne sont pas précisés.

[81] Il est évident que cette méthode de correction ne permet pas à un observateur autre que le correcteur de distinguer précisément les éléments de réponse qui ont du mérite des autres. En fait, Mme Messier a expliqué qu'elle avait déterminé les meilleures réponses aux questions en corrigeant les examens. Elle faisait ensuite de son mieux pour rééquilibrer le pointage, selon le calibre des réponses rencontrées. Personne d'autre n'a été impliqué dans la correction. C'est pourquoi je qualifie la correction de subjective. Selon moi, une telle méthode n'est pas idéale étant donné qu'elle ne garantit pas une évaluation objective, juste et transparente des réponses.

[82] Sans grille de correction comprenant les éléments de réponse recherchés, outre une liste de comportements généraux selon les compétences, rien n'est clair.

Idéalement, il devrait y avoir une façon de s'assurer que les réponses données par les candidats concordent ou divergent des réponses recherchées. Selon moi, une évaluation objective et transparente des réponses suppose que les éléments de réponse recherchés ont été préétablis et que le correcteur prend note des éléments qui concordent ou qui divergent de ces éléments de réponse recherchés. Toutefois, en l'espèce, il n'y a aucune façon de s'assurer qu'une évaluation objective et juste des réponses du plaignant a été faite.

[83] Je note qu'une grille de correction peut quand même être ouverte à toutes autres bonnes réponses que celles énumérées en amont. Néanmoins, elle permet à un observateur de distinguer nettement des autres la majorité des éléments de réponse qui ont du mérite.

[84] Compte tenu de ces faits, je conclus que l'outil d'évaluation et la méthode de correction n'étaient pas entièrement garants de la transparence et de l'équité qui sont recherchées dans les processus de nomination internes. Toutefois, afin de déterminer s'il s'agit d'une erreur suffisamment grave pour constituer un abus de pouvoir, je prendrai en considération ma conclusion à la prochaine question.

**B. Question 2 : L'intimé a-t-il fait preuve de partialité à l'encontre du plaignant dans le processus de nomination?**

[85] Dans *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 10, aux paragraphes 60 à 74, le Tribunal a déterminé que la partialité, y compris la crainte raisonnable de partialité, peut constituer un abus de pouvoir dans le cas des décisions d'évaluation et de nomination effectuées en vertu de la *LEFP*. Le Tribunal a adopté le critère objectif de la crainte raisonnable de partialité, décrit dans *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, 1976 CanLII 2 (CSC), [1978] 1 R.C.S. 369 à la p. 394, de la Cour suprême du Canada.

[86] Dans l'arrêt *Commission scolaire francophone du Yukon, district scolaire #23 c. Yukon (Procureure générale)*, [2015] 2 RCS 282, 2015 CSC 25, au paragraphe 37, la Cour suprême du Canada a énoncé ce critère comme suit :

*[...] il s'agit de savoir si une personne raisonnable et bien renseignée, qui serait au courant de l'ensemble des circonstances pertinentes et qui étudierait la question de façon réaliste et pratique, conclurait que la conduite du juge fait naître une crainte raisonnable de partialité [...] [L]a question est difficile à évaluer et*

*nécessite un examen méticuleux et complet de l'instance. Il faut considérer l'ensemble du dossier afin de déterminer l'effet cumulatif des transgressions ou irrégularités.*

[87] Ce critère, appliqué aux fins de la présente, consiste à déterminer si un observateur bien renseigné peut raisonnablement percevoir de la partialité chez un ou plusieurs membres du comité d'évaluation. Le comité d'évaluation en l'espèce était constitué de Mme Messier uniquement.

[88] L'argumentation du plaignant qu'il y a eu partialité ou crainte raisonnable de partialité à son encontre se base sur le fait que certains actes, commentaires ou événements observés avant, pendant et après le processus de nomination soulèvent une crainte raisonnable de partialité.

[89] Le plaignant a expliqué qu'en 2013, à son arrivée dans l'équipe des substances contrôlées, celle-ci était composée de trois spécialistes SG-SRE-05. Deux de ses co-équipiers occupaient des postes pour une durée indéterminée; il occupait un poste par intérim. Au fil des années, beaucoup de personnes se sont ajoutées à l'équipe et il a contribué à la formation des nouveaux membres de l'équipe, ce que Mme Brown a confirmé.

[90] Le plaignant a ajouté qu'il avait contribué de façon importante aux objectifs du programme, qu'il aimait beaucoup son travail et qu'il avait manifesté à sa gestionnaire son désir d'être nommé pour une période indéterminée au sein de l'équipe.

[91] Le plaignant a expliqué qu'il s'entendait très bien avec Mme Messier en 2014. Cependant, en raison d'un incident malheureux qui s'est produit en janvier 2015, le comportement de Mme Messier à son égard a complètement changé. Il a expliqué que le vendredi 23 janvier 2015, alors qu'il était au bureau, il a reçu un appel d'urgence de sa conjointe. Cette dernière, qui était à la maison avec leurs deux enfants, l'a informé que son dos était coincé, qu'elle souffrait terriblement et qu'elle ne pouvait plus bouger. Il a été question d'une paralysie partielle à l'audience. Le plaignant a ajouté qu'un de ses enfants, lors de l'appel, était dans son lit de bébé et pleurait. Sa conjointe ne pouvait venir à lui.

[92] Le plaignant a alors informé sa gestionnaire, Mme Messier, qu'il devait se rendre de toute urgence à la maison pour secourir sa conjointe et ses enfants en bas âge.

Il a par la suite pris trois jours de congé pour obligation familiale au cours de la semaine suivante.

[93] Le plaignant a expliqué qu'il devait faire deux inspections en janvier 2015 : une à Granby, qu'il a effectué la semaine du 12 janvier et l'autre à Moncton, la semaine du 26 janvier. Cette dernière inspection d'une entreprise œuvrant dans le domaine de la marijuana médicale était importante et témoignait de l'engagement important de SC à l'égard de la réglementation de cette substance.

[94] Le plaignant n'a cependant pas été en mesure d'effectuer cette inspection à Moncton à cause de sa situation familiale. Il a expliqué qu'à son retour au bureau, le 29 janvier, Mme Messier était de mauvaise humeur. Ils se sont rendus, à sa demande, dans une petite salle de réunion où Mme Messier lui a fait part, avec indignation, des problèmes que son incapacité à faire l'inspection prévue à Moncton avait causés. Elle lui a dit qu'une telle situation ne pouvait plus se reproduire. Selon le plaignant, elle l'a prévenu de ce qui suit:

*Je sais pas si tu sais dans quelle chnoute tu nous a mis [...] [i]l faut pour ce poste [...] que l'employé soit disposé à voyager, car le poste requiert de voyager en Atlantique. Si un employé a un conjoint handicapé, et que ça l'empêche de répondre aux exigences du poste, bien il se peut qu'il doive changer de poste.*

[95] Le plaignant a dit être resté bouche bée. Selon ses souvenirs, il lui a répondu qu'elle n'avait pas le droit de lui dire cela, ce à quoi Mme Messier aurait riposté que la direction à Ottawa n'avait pas du tout apprécié d'apprendre que l'inspection de Moncton était susceptible de ne pas être faite étant donné l'engagement important de SC sur ce sujet. Elle avait donc subi les foudres de ses supérieurs.

[96] Selon le plaignant, l'attitude de Mme Messier à son égard a changé à partir de ce moment-là. Il a dit que l'incident avait tout fait chavirer. Par la suite, Mme Messier était froide avec lui. Lors de son évaluation du rendement annuelle pour l'année 2014-2015, complétée en mars 2015, Mme Messier a abordé son « manquement » relativement à l'inspection qu'il n'avait pas été en mesure d'effectuer en janvier 2015. Elle lui a parlé d'une problématique à ce sujet. Dans la section C de son évaluation, sous « Compétences (comportements attendus) » Mme Messier a inscrit sous l'intitulé : « Travailler efficacement avec les autres » ce qui suit : « [...] Il respecte

ses engagements la majorité du temps sauf à une occasion, il a annulé une inspection essentielle de MM [marijuana médicale] pour cause familiale. »

[97] Le plaignant n'était pas d'accord qu'il s'agissait d'un manquement de sa part. Il a répondu avoir pris un congé pour de raisons familiales puisqu'il était arrivé quelque chose de grave à sa conjointe. Il a demandé un congé payé pour obligations familiales en vertu de l'article 17.12. de sa convention collective, soit la *Convention convenue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada* (onglet P-8) pour les groupes Sciences appliquées et examen de brevets, qui expirait le 30 septembre 2014. Mme Messier a autorisé son congé. Il a donc demandé que Mme Messier retire son commentaire négatif à cet égard dans son évaluation, ce qu'elle a refusé de faire.

[98] Puis, un an plus tard, juste avant son départ prévu le 31 mars 2016, le plaignant a demandé par écrit à Mme Messier de reconsidérer sa décision de ne pas renouveler sa nomination intérimaire se terminant à cette date. Dans sa demande, il a écrit ce qui suit : « Encore une fois, j'aimerais dire qu'à mon avis le fait que j'ai [sic] dû m'absenter du travail en janvier 2015 lorsque ma femme s'était bloqué [sic] le dos ne m'a pas empêché de faire un très bon travail. » Il a réitéré que bien que Mme Messier lui avait « expliqué qu'un employé ne pouvant pas accomplir ses tâches en raison d'un conjoint handicapé devrait changer de poste », la seule inspection qu'il n'avait pas pu effectuer était celle de janvier 2015 et qu'il avait effectué toutes ses autres inspections par la suite. À cela, Mme Messier lui a répondu par courriel ce qui suit :

[...]

*Pour ce qui est de ton rendement, celui-ci a été reconnu dans le cadre de tes évaluations de rendement.*

*Maintenant, en aucun temps je t'ai dit que tu devais quitter ton poste pour les raisons citées. Au moment de cet événement, je t'ai expliqué les exigences du poste que tu as bien compris et le problème ne s'est plus reproduit.*

[...]

[99] Mme Brown a aussi témoigné que le comportement de Mme Messier à l'égard du plaignant avait radicalement changé à partir de l'incident de janvier 2015. Mme Brown travaille à SC depuis 2002. Au fil des années, elle a occupé des postes, entre autres, d'inspecteur et de spécialiste régional de la conformité et de la loi. Elle est



devenue une collègue de travail du plaignant en 2014, lorsqu'elle est arrivée au sein de l'équipe des substances contrôlées. Ses collègues et elle considéraient le plaignant comme une personne-ressource fiable étant donné qu'il était familier avec les différents domaines d'inspection. En particulier, le plaignant lui a fourni un entraînement spécial en matière d'inspections effectuées chez les producteurs autorisés de marijuana médicale.

[100] Mme Brown a mentionné bien s'entendre avec Mme Messier. Elle a ajouté qu'à son arrivée dans l'équipe, en 2014, il y régnait une ambiance de travail collégiale et vraiment très agréable. L'atmosphère de travail favorisait la coopération et le soutien mutuel. Elle a précisé que l'ambiance amicale qui régnait au bureau et l'attitude de Mme Messier envers les employés a toutefois changé en janvier 2015.

[101] Mme Brown a précisé que Mme Messier avait essayé de trouver un remplaçant pour effectuer l'inspection que le plaignant devait faire à Moncton, le mardi 27 janvier 2015. Par contre, à cause d'engagements antérieurs des spécialistes, ceux-ci ne pouvaient les annuler et aucun d'eux n'avait été en mesure de se libérer. Mme Brown a dit que le changement drastique dans l'attitude de Mme Messier est survenu à ce moment-là.

[102] Mme Brown a aussi ajouté qu'elle et ses collègues travaillent dans des bureaux à aire ouverte. Le bureau de Mme Brown et celui du plaignant étaient à ce moment-là en diagonale. Mme Brown a affirmé que le 29 janvier, lorsque le plaignant est revenu au bureau après son congé pour obligation familiale, elle a entendu Mme Messier l'apostropher. Mme Messier était en colère. Mme Brown n'avait jamais entendu Mme Messier utiliser un tel ton. Plus précisément, son ton était agressif et elle a dit au plaignant qu'elle devait lui parler en privé dans une salle. Mme Brown connaissait le sujet de la dispute (l'absence du plaignant pour cause d'obligation familiale). Elle a ajouté que le plaignant s'était pourtant absenté à cause d'une urgence légitime, sa conjointe étant en détresse, et il avait droit à des jours de congé pour obligation familiale.

[103] Lorsque le plaignant est revenu à son bureau après sa rencontre avec Mme Messier, Mme Brown a vu qu'il avait une mine déconfite et qu'il était abasourdi. Cet événement a perturbé Mme Brown au point où elle a dû s'absenter en après-midi; elle était sérieusement bouleversée. Par la suite, Mme Brown a trouvé que Mme Messier

était impatiente avec le plaignant. Au quotidien, il n'avait plus droit au même traitement. Lorsqu'un problème surgissait, Mme Messier blâmait souvent le plaignant. Selon Mme Brown, cela ressemblait à des représailles.

[104] Mme Brown se souvient aussi d'une conversation qu'elle a eue avec Mme Messier, en mars 2015, au sujet d'un voyage que le plaignant et Mme Brown devaient faire à Gatineau. Puisque ces derniers avaient prévu effectuer un aller-retour dans la même journée, Mme Messier avait mentionné à Mme Brown que si la situation familiale du plaignant nuisait à son travail, c'était à lui de changer de travail.

[105] De même, dans le cadre de son évaluation du rendement, en mars 2015, et lors d'une rencontre qu'elle a eue avec Mme Messier, cette dernière lui a demandé si elle avait constaté que la situation familiale du plaignant nuisait à ses déplacements et si elle en avait été incommodée. Mme Brown a été surprise de cette question et a répondu que le plaignant ne lui avait jamais mentionné vouloir éviter de voyager. Toutefois, Mme Messier avait rétorqué que de toute façon il pouvait changer d'emploi s'il était incommodé par les déplacements.

[106] Par la suite, en septembre 2015, le processus de nomination pour le poste de chef d'équipe en question a été entamé. Mme Brown, le plaignant et d'autres ont posé leur candidature au poste. Mme Brown a toutefois retiré sa candidature avant l'examen étant donné qu'elle occupait déjà un poste SG-SRE-05.

[107] Mme Brown a aussi ajouté qu'à son évaluation de mi-année, en 2015-16, elle a reçu une évaluation entièrement positive de Mme Messier. Puis, selon Mme Brown, Mme Messier a abordé à nouveau le sujet du plaignant et de ses présumées limitations (absences pour cause d'obligation familiale) qui nuisaient à son travail. Mme Messier lui a rappelé qu'il ne revenait pas aux autres spécialistes de compenser les limitations du plaignant. Mme Brown a dit ne pas comprendre les propos de Mme Messier puisque le plaignant n'avait manqué qu'une seule inspection, soit celle de janvier 2015, ce qui a rendu Mme Brown mal à l'aise.

[108] Peu de temps après, la nomination intérimaire du plaignant n'a pas été renouvelée et il a dû quitter l'équipe. Mme Brown a dit que l'ambiance était triste lors du souper de départ du plaignant. Personne ne comprenait pourquoi sa nomination

intérimaire n'avait pas été renouvelée, étant donné son rôle de personne-ressource dans l'équipe.

[109] Le plaignant a aussi ajouté qu'après son arrivée dans l'équipe, deux autres personnes qui occupaient des postes SG-SRE-04, comme lui, se sont jointes à l'équipe en occupant par intérim des postes SG-SRE-05. Or, juste après l'incident du 29 janvier, Mme Messier lui a annoncé qu'elle promouvait ces deux personnes dans des postes SG-SRE-05 pour une durée indéterminée. Puis, en mars 2016, elle lui a annoncé qu'elle ne renouvelait pas sa nomination intérimaire au poste SG-SRE-05. Le plaignant ne fait donc plus partie de l'équipe des substances contrôlées depuis avril 2016.

[110] De 2016 à 2018, le plaignant a occupé son poste d'attache, classifié au groupe et au niveau SG-SRE-04.

[111] Selon lui, Mme Messier était de mauvaise foi et a fait preuve de partialité à son encontre dans le processus de nomination. Il maintient que la correction n'a pas été uniforme d'un candidat à un autre. Il se fonde sur le fait que Mme Messier est la seule personne qui a corrigé les examens et que personne d'autre n'a révisé sa correction. Selon le plaignant, elle s'est servi de la nature subjective de la méthode de correction pour corriger son examen de façon défavorable afin d'éliminer sa candidature.

[112] Mme Messier, quant à elle, a expliqué qu'elle supervise l'équipe des spécialistes régionaux du Programme des substances contrôlées de la région de l'est. Nonobstant l'incident de janvier 2015 entre elle et le plaignant, elle lui a offert, le 1<sup>er</sup> avril 2015, une prolongation de sa nomination intérimaire au poste de spécialiste régional pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, afin de répondre aux besoins opérationnels de SC. Elle a précisé qu'elle avait une bonne relation de travail avec le plaignant. Elle a ajouté qu'elle traitait naturellement les enjeux et les questions au travail d'une manière ferme mais équitable, conformément aux engagements de son équipe. S'il y a à l'occasion des écarts, elle remplit son rôle de veiller à ce que les engagements et les objectifs de l'équipe soient respectés.

[113] Mme Messier a commenté l'événement de janvier 2015 entre elle et le plaignant. Elle a tout d'abord expliqué que le sujet de la production autorisée de marijuana médicale faisait l'objet d'une grande couverture médiatique à l'époque. Elle a signalé

l'importance accordée par la haute gestion aux inspections dans ce domaine afin d'assurer la sécurité des personnes vulnérables. Ensuite, elle a expliqué que le plaignant avait déjà demandé le report de l'inspection du producteur autorisé de marijuana en Atlantique prévue le 12 janvier 2015, à cause d'une obligation familiale. L'inspection avait été remise au 27 janvier à sa demande. Or, peu avant cette inspection, qui devait obligatoirement être effectuée, le plaignant a de nouveau demandé à en être excusé pour des raisons d'obligation familiale. Cependant, cette inspection devait absolument être effectuée avant la fin du mois, soit le 31 janvier. Son report était donc impossible. De plus, aucun autre spécialiste n'était disponible.

[114] Mme Messier a donc été dans l'obligation d'informer un directeur à Ottawa que son équipe était dans l'impossibilité de faire cette inspection. Ce dernier, conscient des enjeux pour SC, l'a avisée qu'elle aurait à présenter des explications au sous-ministre. Toute cette situation a eu un impact négatif sur l'équipe. Finalement, Mme Messier a dû faire l'inspection elle-même.

[115] Au retour du plaignant au bureau, Mme Messier lui a expliqué quelles avaient été les conséquences de son absence sur l'équipe et elle-même. Elle lui a rappelé que la nécessité de voyager est une condition de son emploi. Mme Messier a aussi ajouté que, dans le passé, elle avait accepté de changer certains déplacements du plaignant afin de l'accommoder. Donc, au moment de prolonger sa nomination intérimaire, le 1<sup>er</sup> avril 2015, elle s'est assurée qu'il acceptait de faire des voyages. Ce dernier a consenti à cette condition d'emploi et le problème ne s'est plus reproduit.

[116] Mme Messier a précisé que par la suite, en septembre 2015, le poste de chef d'équipe a été annoncé et le plaignant a posé sa candidature. Il a complété l'examen écrit, mais il a été informé le 26 novembre 2015 qu'il n'avait pas obtenu la note de passage pour deux critères de mérite. Il s'agit de la raison pour laquelle sa candidature a été retirée du processus de nomination.

[117] Mme Messier a aussi précisé ne pas se souvenir d'avoir tenu des discussions avec Mme Brown à cette époque au sujet du plaignant et de sa présumée réticence à voyager.

[118] Le plaignant a fait valoir à l'audience que comme dans *Denny c. sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 29, le plaignant et Mme Messier se sont trouvés en situation de conflit avant le processus de nomination. Il a fait valoir qu'à cause de ce conflit, Mme Messier n'était pas en mesure de corriger son examen de façon impartiale, que ce soit délibérément ou non. Il a porté à mon attention le paragraphe 133 de cette décision :

*[133] Le Tribunal estime qu'un observateur renseigné examinant les éléments de preuve de façon pratique et réaliste pourrait en conclure que, selon toute vraisemblance, M. Varner n'était pas en mesure d'administrer l'examen pratique de façon impartiale à l'égard du plaignant, que ce soit délibérément ou non. En conséquence, le Tribunal arrive à la conclusion qu'il y a apparence de partialité dans ce processus de nomination en raison de la participation de M. Varner, et que le devoir de mener un processus de nomination juste n'a pas été rempli.*

[119] L'intimé a nié avoir fait preuve de partialité dans le processus de nomination.

[120] L'intimé a réitéré qu'au moment de l'arrivée en poste de Mme Messier à titre de gestionnaire, en avril 2014, le plaignant occupait de façon intérimaire un poste de spécialiste régional de la conformité et de la loi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013. Sa nomination a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 31 mars 2016, afin de combler les absences prolongées au sein de l'équipe.

[121] L'intimé a ajouté qu'en mars 2016, un poste de spécialiste (SG-SRE-05) devait être pourvu et l'intimé a eu recours à un bassin de candidats valide jusqu'au 31 mars 2016 pour ce faire. Une collègue du plaignant a été nommée à ce poste. La nomination intérimaire du plaignant n'a donc pas été renouvelée.

[122] De plus, le poste de chef d'équipe visé par la plainte a été occupé de manière intérimaire jusqu'à ce qu'il soit pourvu. Le poste a été offert par rotation à cinq membres de l'équipe du programme des substances contrôlées pour une période de temps limité. Quatre membres qui participaient au processus de nomination, dont le plaignant, ont occupé le poste à titre intérimaire pour une période d'environ deux mois chacun. Le plaignant a occupé le poste à titre intérimaire à l'été 2015.

[123] Selon l'intimé, la candidature du plaignant n'a pas été retenue parce qu'il n'a pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles liées au poste.

[124] L'intimé a fait valoir qu'il convient de déterminer le sérieux des commentaires qui ont été formulés par le plaignant et Mme Brown, et d'établir s'il existe un lien entre ces commentaires et le processus de nomination. L'incident de janvier 2015 a amené le plaignant et Mme Brown à croire que Mme Messier avait fait preuve de partialité à l'égard du plaignant, mais aucun fait récent ne permet d'établir un lien entre ceux-ci et le processus de nomination. Selon l'intimé, l'incident ne constitue pas une preuve suffisante pour permettre à la Commission de conclure qu'il y a eu partialité dans le processus de nomination. Il m'a renvoyé au paragraphe 66 de *Praught et Pellicore c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2009 TDFP 1, qui se lit comme suit :

*[66] Le Tribunal juge que ces incidents ont probablement eu lieu en 2004 et en 2005, bien que M. Williams ne s'en souviennent pas. En l'espèce, il convient de déterminer l'importance des commentaires qui ont été formulés et d'établir s'il existe un lien entre ces commentaires et le processus de nomination en question. Ces incidents ont amené les plaignants à croire que M. Williams avait fait preuve de partialité à leur égard. Or, les incidents datent de plusieurs années, et aucun fait récent ne permet d'établir un lien entre ceux-ci et le processus de nomination susmentionné. En soi, les incidents ne constituent pas une preuve suffisante pour que le Tribunal conclue qu'il y a eu partialité dans le processus de nomination. De la même façon, le fait que M<sup>me</sup> Gilker ait effectué une évaluation négative de M<sup>me</sup> Praught en 2004 2005 ne suffit pas pour que le Tribunal conclue que cette dernière s'est montrée partielle à l'égard de M<sup>me</sup> Praught dans le processus de nomination susmentionné.*

[125] L'intimé a ajouté que l'incident de janvier 2015 était un événement isolé qui s'était produit environ un an avant la correction de l'examen et qu'aucune preuve ne démontre que le plaignant a été traité différemment des autres en conséquence. Il m'a renvoyée aux paragraphes 51 et 52 de *Jayawardena c. le statisticien en chef du Canada de Statistique Canada*, 2012 TDFP 2, qui se lisent comme suit :

*51 Une personne bien informée, qui examinerait les faits conclurait que ces événements antérieurs ne suscitent pas de crainte raisonnable de partialité. À titre de directeur de la DSSI, dont M<sup>me</sup> Boulin faisait partie en tant qu'employée des Services du matériel et des contrats, M. Gour a porté certains points à son attention, en a informé sa gestionnaire, M<sup>me</sup> Hamilton, et considérait l'affaire comme réglée. Il s'agit d'événements isolés qui se sont produits environ un an avant l'entrevue de M<sup>me</sup> Boulin; il n'y a aucune preuve démontrant que M<sup>me</sup> Boulin a été traitée différemment des autres en conséquence (voir une conclusion*

*semblable dans la décision Praught et Pellicore c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada, 2009 TDFP 0001, para. 66).*

*52 Cette situation diffère de celle de la décision Denny, dans laquelle une crainte raisonnable de partialité a été établie. Dans cette affaire, le plaignant et un membre du comité d'évaluation étaient en situation de conflit manifeste avant le processus d'évaluation. Le plaignant avait contribué à ce que le membre du comité d'évaluation en question soit démis de ses fonctions au sein d'un comité local. Le plaignant avait présenté des griefs et une plainte de harcèlement à l'encontre du membre du comité; ils ne s'adressaient plus la parole depuis.*

[126] L'intimé a fait valoir que dans *Denny*, aux paragraphes 124 et 126, il est mentionné que « [l]e critère de la crainte raisonnable de partialité est bien établi. Il ne suffit pas de soupçonner ou de supposer qu'il y ait eu partialité : celle-ci doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente. » Selon l'intimé, le plaignant n'a présenté aucune preuve ou argument à l'appui de son allégation.

[127] L'intimé a souligné que le plaignant ne s'était pas qualifié au processus de nomination parce qu'il n'avait pas répondu adéquatement aux questions de l'examen et démontré qu'il répondait à tous les critères de mérite. Que la personne nommée ait réussi, en soi, n'est pas une manifestation de partialité.

[128] Enfin, l'intimé a fait valoir que Mme Messier était ouverte à la possibilité qu'il y ait plusieurs bonnes réponses pour les questions de l'examen. Et, tel qu'il est mentionné au paragraphe 22 de *Denis c. le président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2011 TDFP 4: « Il ne serait pas raisonnable de s'attendre à ce qu'un corrigé d'examen prévoie toutes les réponses possibles, particulièrement celles qui sont inattendues. »

[129] Je conclus pour les raisons suivantes que le plaignant a démontré que Mme Messier et lui ont eu un désaccord important en janvier 2015 et qu'un trouble subsistait entre eux avant le processus de nomination.

[130] Il est de jurisprudence constante que les membres de comités d'évaluation chargés de l'évaluation des candidats dans un processus de nomination ont le devoir de mener cette évaluation de façon équitable et de manière à ne pas donner lieu à une crainte raisonnable de partialité. Si un observateur relativement bien renseigné

peut raisonnablement percevoir un parti pris de la part d'un ou de plusieurs membres du comité d'évaluation, alors le devoir d'agir de manière équitable n'a pas été respecté. Voir *Pellicore c. le président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2010 TDFP 23, au paragraphe 46.

[131] En l'espèce, tant le plaignant que Mme Brown ont affirmé que l'attitude de Mme Messier à l'égard du plaignant avait changé à partir de janvier 2015. Elle était impatiente avec lui et il n'avait plus droit au même traitement qu'avant au quotidien. « Cela ressemblait à des représailles, » a dit Mme Brown.

[132] Or, une difficulté additionnelle en l'espèce est que l'outil d'évaluation et la méthode de correction n'étaient pas entièrement garants de la transparence et de l'équité qui sont recherchées dans les processus de nomination. Il n'y a ainsi aucune façon de s'assurer que l'évaluation des réponses du plaignant a été faite de façon objective et équitable. L'examen que le plaignant a échoué n'avait pas le mérite d'être un examen objectif qui laisse peu de marge de manœuvre au correcteur.

[133] Ainsi, selon moi, à cause du traitement différent que Mme Messier réservait au plaignant, il est plus probable que non que l'évaluation de ses qualifications ait été partielle. En d'autres mots, un observateur relativement bien renseigné, qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique, conclurait que Mme Messier a mal évalué le plaignant parce qu'il subsistait une mésentente entre eux.

[134] Plus précisément, Mme Messier a offert au plaignant une évaluation personnelle et subjective de ce qu'il aurait dû mieux faire ou faire différemment. Mais, sans grille de correction contenant les éléments de réponse recherchés, à part une liste de comportements généraux souhaitables selon les compétences à démontrer (qui n'aide pas vraiment), il n'est pas possible de savoir si l'évaluation a été faite de façon équitable.

[135] La combinaison de ces deux éléments (traitement différent et absence de réponses préétablies) m'amène à conclure qu'il y a apparence de partialité dans ce processus de nomination.

[136] Dans le cas où une crainte raisonnable de partialité a été établie, la Commission peut conclure qu'il y a eu abus de pouvoir.



[137] Je conclus donc qu'il a été démontré que l'intimé a abusé de son pouvoir en faisant preuve de partialité à l'encontre du plaignant dans le processus de nomination.

## V. Mesures correctives

[138] Les articles 81 et 82 de la *LEFP* sont libellés comme suit :

**81 (1)** *Si elle juge la plainte fondée, la Commission des relations de travail et de l'emploi peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'elle estime indiquées.*

**(2)** *Les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) et au paragraphe 53(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne peuvent faire partie des mesures correctives.*

**82** *La Commission des relations de travail et de l'emploi ne peut ordonner à la Commission de faire une nomination ou d'entreprendre un nouveau processus de nomination.*

[139] La CFP, dans ses arguments écrits, précise qu' « [e]n vertu du paragraphe 81(1), lorsqu'une nomination a été faite de manière illégitime pour des motifs d'abus de pouvoir, une solution possible consiste à révoquer cette nomination ou d'ordonner qu'une nomination ne soit pas faite. » La CFP ajoute que « [d]'autres mesures peuvent être indiquées pour s'assurer que, dans le processus de nomination en cause, les conséquences d'un abus de pouvoir ou du défaut de se conformer au paragraphe 37(1) sont contrebalancées. »

[140] En l'espèce, la preuve appuie la conclusion qu'il existe une crainte raisonnable de partialité par rapport à l'évaluation du plaignant. Tel qu'il est mentionné, le plaignant a démontré qu'il existait un différend entre Mme Messier et lui puisqu'il avait omis d'effectuer une inspection dans le passé; la preuve appuie la conclusion que Mme Messier lui en tenait rigueur et qu'elle le lui avait reproché à maintes reprises. Étant donné qu'il n'existe pas de façon objective de vérifier si la correction de son examen était juste, j'en suis arrivée à la conclusion qu'une crainte raisonnable de partialité a été établie.

[141] Il n'existe pas de preuve, toutefois, que la personne nommée ne satisfaisait pas aux critères de mérite. Le rôle de la Commission n'est pas de réévaluer les notes attribuées à un candidat pour une réponse donnée simplement parce que le candidat n'est pas d'accord avec la note attribuée. Voir *Portree c. Administrateur général de*

*Service Canada*, 2006 TDFP 14, au paragraphe 52. Ainsi, la Commission n'interviendra pas à moins qu'il y ait eu erreur grave, omission ou conduite irrégulière dans la façon dont les réponses fournies par un candidat ont été évaluées. De plus, je ne tire pas la conclusion que l'évaluation des réponses données par la personne nommée a été faite de manière illégitime pour des motifs d'abus de pouvoir. J'en arrive plutôt à la conclusion qu'il existe une crainte raisonnable de partialité par rapport à l'évaluation du plaignant.

[142] Pour ces raisons, j'estime que la révocation de la nomination en l'espèce n'est pas appropriée. J'ai aussi pris en compte que, dans les cas de révocation d'une nomination, l'impact est grand pour la personne car il est question de la perte d'un poste. La personne nommée ici occupe son poste depuis le 9 mars 2016, soit depuis plus de trois ans. Puisque je n'ai pas de raison de croire que sa nomination résulte d'un abus de pouvoir et que je ne dispose d'aucun élément de preuve qui indiquerait que cette personne n'est pas qualifiée, je conclus que la révocation de sa nomination n'est pas appropriée.

[143] J'estime plutôt que, dans les circonstances de cette plainte, une déclaration selon laquelle Mme Messier a abusé du pouvoir discrétionnaire qui lui a été délégué puisqu'il existe une crainte raisonnable de partialité par rapport à l'évaluation du plaignant est suffisante. Selon moi, cette déclaration, combinée à une ordonnance que l'intimé réévalue la candidature du plaignant, constitue une mesure corrective indiquée, qui contrebalance les conséquences de l'abus de pouvoir.

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

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

## **VI. Ordonnance**

[145] J'accueille la plainte.

[146] Je déclare que Mme Messier a abusé du pouvoir discrétionnaire qui lui a été délégué puisqu'il existe une crainte raisonnable de partialité par rapport à son évaluation du plaignant.

[147] J'ordonne à l'intimé de réévaluer les qualifications essentielles suivantes du plaignant selon des éléments objectifs de réponse : (1) Réfléchir et agir; et (2) Orientation service, dans les soixante (60) jours suivant la date de la présente décision. Si le plaignant est jugé qualifié à la lumière de cette réévaluation, j'ordonne à l'intimé d'offrir au plaignant la possibilité de passer à l'étape de l'entrevue du processus de nomination et de terminer l'évaluation. Dans l'éventualité où le plaignant est jugé qualifié, il sera admissible à une nomination à un poste jusqu'à l'expiration du bassin de candidats qualifiés établi dans le cadre de ce processus ou - en cas d'expiration déjà survenue - jusqu'au terme d'une période de deux ans à partir de la date de la décision, en prenant la plus longue échéance.

[148] J'ordonne également qu'une autre personne que Mme Messier évalue le plaignant.

Le 29 août 2019.

**Nathalie Daigle,**

**une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**