

Date: 20221102

Dossier: 771-02-38872

Référence: 2022 CRTESPF 90

*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

DANIAL THOMPSON

plaignant

et

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de l'Emploi et du Développement social)

Intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Thompson c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)

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

Devant : James R. Knopp, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Lui-même

Pour l'intimé : Andrée Laurin, avocate, Services juridiques du Conseil du Trésor

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard et Alain Jutras, analystes
principaux

Affaire entendue par vidéoconférence,
les 17 et 18 août 2022.

(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. La plainte en matière de dotation

[1] Danial Thompson (le « plaignant ») travaillait pour le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada (EDSC ou l'« intimé ») au groupe et au niveau AS-04 à Vancouver, en Colombie-Britannique, en 2018.

[2] Le processus de sélection portant le numéro 2018-CSD-IA-BC-15875, publié au mois de juin 2018, concernait un processus annoncé pour le poste de gestionnaire principal, Gestion des biens immobiliers et des actifs, au groupe et au niveau AS-06, à Vancouver, en Colombie-Britannique (le « processus de sélection »). Le plaignant a postulé pour le poste et a passé des examens écrits et oraux dans le cadre du processus de dotation. Il n'a pas été retenu.

[3] Le 27 juillet 2018, un « avis de nomination intérimaire » annonçant la nomination de Brian Chow (la « personne nommée ») a été publié à la suite de ce processus de sélection.

[4] L'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*) prévoit qu'une personne se trouvant 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 de la part de l'intimé dans l'exercice de ses attributions au titre du paragraphe 30(2) de la *LEFP*, qui traite de l'évaluation du mérite. L'alinéa 77(1)b) prévoit la possibilité de déposer une plainte concernant le choix d'un processus de nomination annoncé ou non annoncé, selon le cas.

[5] Le plaignant a déposé ses plaintes sur la base des alinéas 77(1)a) et b) de la *LEFP* le 30 juillet 2018. Il a allégué qu'il aurait tout simplement dû être nommé dans le cadre d'un processus non annoncé, et que le choix du processus annoncé visait à écarter délibérément sa candidature.

[6] L'affaire dont est saisie la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a été entendue au moyen de la plateforme de vidéoconférence Zoom le mercredi 17 août et le jeudi 18 août 2022. La Commission se trouvait à Ottawa, en Ontario. L'avocat de l'intimé se trouvait à Gatineau, au Québec. Le plaignant se trouvait à Saint John, au Nouveau-Brunswick. Des

témoins ont comparu par téléconférence depuis Mission et Vancouver, en Colombie-Britannique.

[7] La Commission de la fonction publique (CFP) était une partie à l'instance, mais n'a pas comparu à l'audience. Elle a présenté des arguments écrits, qui figurent au dossier, dans lesquels elle a discuté de ses politiques et directives législatives pertinentes. Elle ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé de la plainte.

[8] Le plaignant a informé la Commission canadienne des droits de la personne qu'il avait l'intention de soulever des questions de discrimination dans sa plainte. Lorsqu'on a demandé au plaignant d'étayer la nature précise des motifs de distinction illicite sur lesquels reposait sa plainte en matière de droits de la personne, il a coupé et collé le texte de sa plainte initiale déposée auprès de la Commission, ce qui n'a pas permis d'éclaircir le volet relatif aux droits de la personne de sa plainte. Lorsqu'on lui a demandé, lors des deux conférences préparatoires à l'audience, de préciser la nature de sa plainte pour atteinte aux droits de la personne en indiquant au moins le motif illicite de discrimination, le plaignant ne l'a pas fait. À l'audience, il a fait valoir que sa participation à un grief de classification nationale lui a valu d'être, selon ses termes, [traduction] « blackboulé » et victime de discrimination au cours du processus en question et d'autres processus.

[9] L'engagement dans les affaires syndicales ne constitue pas un motif de distinction illicite. Le volet relatif aux droits de la personne de la présente plainte ne sera pas analysé dans la présente décision.

[10] Pour les motifs qui suivent, la plainte est rejetée.

II. Les témoignages et la preuve documentaire

[11] Le plaignant a commencé par exprimer son mécontentement concernant le temps qu'il a fallu pour traiter cette affaire. Au cours des quatre années qui ont suivi le dépôt de sa plainte, il a perdu des documents importants, ainsi que son ordinateur portable personnel. Il a également déclaré que certains témoins n'étaient plus disponibles et que les souvenirs s'étaient dissipés.

[12] La plainte déposée auprès de la Commission est en grande partie composée de renseignements sur les nombreux prix d'excellence de la fonction publique que le plaignant a reçus au cours des années précédant cette plainte, ainsi que de précisions

sur les postes intérimaires qu'il a occupés avec succès et les nombreuses évaluations positives qu'il a reçues. Il semblerait qu'il ait été ajouté avec succès à un bassin de candidats pour les postes de groupe et de niveau AS-06 dans le cadre d'un processus différent. Il a témoigné qu'il aurait tout simplement dû être nommé à ce poste dans le cadre d'un processus non annoncé. Selon la thèse du plaignant, le choix du processus de sélection a été [traduction] « la goutte d'eau qui a fait déborder le vase »; il a été l'aboutissement d'années et d'années de préjugés et de discrimination systémique sur son lieu de travail qui ont conduit à sa décision de quitter celui-ci, ce qu'il a fait au printemps 2018.

[13] Le plaignant n'a pas remis en question la personne nommée et n'a pas demandé à ce que sa nomination soit révoquée.

[14] Il a été expliqué au plaignant lors des deux conférences préparatoires à l'audience et de nouveau au début de l'audience que la compétence de la Commission se limitait au seul processus de sélection spécifique désigné comme objet de sa plainte. L'intimé était informé et préparé à répondre aux questions relatives à ce seul processus de sélection, et non à celles relatives à d'autres processus. Par conséquent, aucune preuve ne peut être présentée à l'appui d'une large série d'allégations concernant d'autres postes intérimaires et d'autres processus se rapportant à la dotation. Les tentatives répétées du plaignant en ce sens se sont heurtées aux objections de l'intimé. Ces objections ont été admises.

[15] Au moment des événements qui ont donné lieu à la présente plainte, Mona Luke était la directrice régionale au sein de la Direction générale du dirigeant principal des finances d'EDSC et occupait cette fonction depuis 2014. Elle détenait le pouvoir sous-délégué pour le processus de dotation en personnel qui fait l'objet de la présente plainte. Blair Polychronopoulos était la gestionnaire du plaignant à l'époque. Mme Luke et Mme Polychronopoulos ont toutes deux aidé la Direction générale des ressources humaines (RH) d'EDSC à élaborer les critères de mérite pour ce processus annoncé.

[16] Le plaignant a fait témoigner Mme Polychronopoulos et l'intimé a fait témoigner Mme Luke. Toutes deux ont témoigné à l'audience.

[17] Le plaignant a témoigné avoir eu des discussions au travail, tant avec Mme Polychronopoulos qu'avec Mme Luke, au cours desquelles il leur a rappelé qu'il avait déjà été intégré dans un bassin de candidats admissibles pour les postes de

groupe et de niveau AS-06. Cela s'est fait dans le cadre d'un processus antérieur. Il a témoigné leur avoir demandé à tour de rôle pourquoi, compte tenu de ses nombreux prix d'excellence et de ses années de rendement exceptionnel, il ne pouvait tout simplement pas être nommé à un poste intérimaire dans le cadre d'un processus non annoncé.

[18] Il a de nouveau posé ces questions à ces deux témoins lorsqu'ils étaient à la barre des témoins.

[19] Mme Luke et Mme Polychronopoulos ont toutes deux témoigné que l'objectif de la direction, en ce qui concerne ce processus de sélection, était de faire preuve de la plus grande ouverture et transparence possible, ce qui explique le choix d'un processus annoncé. Mme Luke a ajouté que la décision de recourir à un processus annoncé, même s'il s'agissait d'une nomination intérimaire d'un an seulement, était conforme à l'approche de la haute direction concernant les besoins à court terme et la planification de la relève à long terme dans toute la région d'EDSC. Par souci de cohérence avec les autres efforts déployés dans cette région et dans d'autres régions, le choix d'un processus annoncé était le plus indiqué et le plus logique, selon Mme Luke.

[20] Mme Luke a témoigné sur le déroulement du processus de dotation. Une fois les candidatures reçues, les candidats qui satisfaisaient aux critères préliminaires ont été invités à passer des examens écrits et oraux. Une vérification des références devait être effectuée pour les personnes ayant réussi les examens.

[21] Mme Luke a témoigné des efforts déployés par la direction pour s'assurer que le contenu des questions des examens et le [traduction] « Guide de cotation » permettait d'évaluer avec exactitude les compétences essentielles recherchées et que l'ensemble cadrerait avec les qualifications nécessaires pour le poste annoncé dans le processus de sélection.

[22] Les examens ont été évalués par un comité d'évaluation composé de Mme Martin en qualité de présidente, assistée de Mme Luke et de Mme Polychronopoulos. Parmi les nombreux candidats, seuls trois ont été retenus pour passer l'examen : le plaignant, la personne nommée et une troisième personne qui s'est finalement retirée du processus.

[23] Les documents présentés à titre de pièces à l'audience sont les suivants :

- L'examen lui-même, composé des questions et des instructions à l'intention du candidat ou de la candidate sur la façon dont chacune des neuf compétences essentielles serait évaluée.
- Le Guide de cotation et l'échelle de cotation, qui correspondent à l'examen lui-même, mais comprennent aussi une définition de la compétence à évaluer pour chaque question. On y trouve également un corrigé pour chaque compétence et une série de puces reprenant les éléments clés de la compétence. Le but du corrigé était d'aider le comité à évaluer dans quelle mesure le candidat ou la candidate a abordé la compétence dans le cadre de sa réponse.
- Le travail écrit du plaignant, sous forme de dissertation, qui a été utilisé pour évaluer trois des neuf compétences essentielles.
- Les notes de Mme Martin, de Mme Luke et de Mme Polychronopoulos. Chaque ensemble de notes consiste en une reproduction du modèle d'examen sur lequel chaque évaluateur ou évaluatrice a inscrit un « x » ou un crochet, le symbole « ½ », ou rien du tout, selon la façon dont l'évaluateur ou l'évaluatrice estimait que le plaignant avait abordé chaque puce du corrigé. Chaque ensemble de notes comprend également des commentaires manuscrits, rédigés par chacun des évaluateurs, sur les forces ou les faiblesses de tout élément de réponse du plaignant.

[24] Mme Luke et Mme Polychronopoulos ont chacune déclaré que les examens écrits et oraux du plaignant ont été évalués exactement de la même manière que les examens des autres candidats. Mme Luke, Mme Polychronopoulos et Mme Martin ont d'abord effectué leurs évaluations de façon indépendante. Ensuite, elles se sont réunies toutes les trois pour former le comité d'évaluation. Elles ont comparé leurs notes et discuté des résultats du candidat. Le comité est ensuite parvenu à un consensus sur les résultats du candidat, en utilisant les puces dans chacun des corrigés à titre de point de repère. Mme Luke a témoigné qu'une fois le consensus atteint par le comité, Mme Martin a consigné la note finale dans son propre ensemble de notes.

[25] Ainsi, comme l'a expliqué Mme Luke, le nombre total de crochets et de notes partielles attribués par Mme Martin constitue le compte rendu final de l'évaluation du plaignant. Si le candidat répondait de façon satisfaisante à la compétence en question, un crochet était inscrit. Si sa réponse ne répondait que partiellement à cette compétence, le chiffre « ½ » était inscrit. Si la compétence décrite par la puce n'était pas abordée par le plaignant, un « x » était inscrit, elle était rayée ou laissée vide.

[26] Pour chacune des 9 compétences essentielles, les crochets et les notes partielles ont été comptabilisés. De 5 à 10 points étaient attribués pour chaque compétence. Pour valider une compétence donnée, le total devait être égal ou supérieur à 3. Les notes

allaient de 0 à 5. La note maximale pour une compétence donnée était de 5, ce qui signifie que, même si le nombre de crochets était supérieur à 5, la note serait toujours de 5.

[27] Le Guide de cotation mesurait les cotes numériques comme suit :

- Une cote de 1 ou 0 correspondait à la mention [traduction] « Insatisfaisant » et était ainsi qualifiée : [traduction] « Très peu ou pas de questions/critères abordés, de nombreuses lacunes, plusieurs préoccupations majeures, ou des inexactitudes ou des commentaires inappropriés. »
- Une cote de 2 correspondait à la mention [traduction] « Passable » : [traduction] « Peu de questions/critères ont été abordés, certains étant très préoccupants. Aucune preuve significative de connaissances approfondies, de concepts ou de capacités dans l'expérience démontrée dans la réponse. »
- Une cote de 3 correspondait à la mention [traduction] « Bien » : [traduction] « Certaines des questions/certains des critères ont été abordés; certaines lacunes existent dans les domaines évalués, mais aucune n'est très préoccupante. »
- Une cote de 4 correspondait à la mention [traduction] « Très bien » : [traduction] « La plupart des questions/critères ont été abordés; très peu de lacunes, mais aucune de préoccupation majeure. »
- Une cote 5 correspondait à la mention [traduction] « Excellent » : [traduction] « Satisfait à tous les critères, les questions ont été abordées; les réponses étaient pertinentes, complètes et précises. Aucune lacune dans la réponse. »

[28] Mme Luke a témoigné des difficultés que rencontrent certains candidats lors des examens, en général, et c'est la raison pour laquelle un examen et une discussion avec le comité sont proposés après que l'évaluation a été rendue. Lors de cette réunion, a témoigné Mme Luke, un candidat ou une candidate peut passer en revue les éléments positifs et, surtout, élaborer des stratégies pour corriger les points à améliorer lors du prochain processus de sélection.

[29] Le plaignant n'a obtenu aucune mention Insatisfaisant, Très bien ou Excellent. Sur les neuf compétences, il a obtenu six mentions Bien et trois mentions Passable. La mention Passable ne vaut pas réussite. Le Guide de cotation contient le texte surligné suivant : [traduction] « La note de passage globale de 3 doit être atteinte dans chaque compétence. »

[30] La première compétence essentielle, A1, est intitulée [traduction] « Communication (orale) ». Le plaignant a obtenu une note de 3, soit la note de passage.

[31] En ce qui concerne la compétence essentielle [traduction] « A2 : Communication (écrite) », le plaignant a également obtenu la note de passage de 3.

[32] En ce qui concerne la compétence essentielle A3, intitulée [traduction] « Excellence du service à la clientèle », le plaignant a également obtenu la note de passage de 3.

[33] La compétence essentielle A4, [traduction] « Élaborer une vision et une stratégie », était intégrée à l'examen écrit. L'exercice, pour cette compétence, consistait à rédiger une note d'information sur une situation hypothétique, à savoir la mise en place d'un environnement de travail basé sur les activités. Le plaignant a obtenu la note 2 pour son travail, ce qui n'est pas une note de passage. Les huit puces suivantes font partie des critères d'évaluation :

- Un crochet est inscrit à côté de la puce [traduction] « Éclairer l'analyse par une compréhension approfondie de l'environnement ».
- Le chiffre « ½ » est inscrit à côté de la puce [traduction] « Apporte son expertise et sa perspicacité à l'élaboration de stratégies organisationnelles ».
- Un « x » est inscrit à côté de la puce [traduction] « Communique avec clarté et conviction ».
- Un « x » est inscrit à côté de la puce [traduction] « Met en œuvre des stratégies qui satisfont aux priorités de l'organisation ».
- Un crochet figure à côté de la puce [traduction] « Définit la nature et la portée du problème ou de la situation ».
- Un « x » est inscrit à côté de chacune des trois autres puces, qui se lisent, dans l'ordre, comme suit : [traduction] « Recueille les informations pertinentes avant de prendre des décisions sur une question », [traduction] « Comprend ce qui se cache derrière une situation donnée » et [traduction] « Engage les autres à traduire les stratégies de mise en œuvre en objectifs concrets ».

[34] Le plaignant a contre-interrogé Mme Luke sur son évaluation de cette compétence essentielle. Elle a témoigné qu'elle souhaitait qu'il soit fait mention de sondages, de groupes de discussion ou d'autres types de ressources, afin d'élaborer une stratégie ou un plan complet pour toutes les composantes de l'organisation. Le plaignant ne les a pas mentionnés. Mme Luke a estimé que sa réponse ne démontrait pas le degré requis de complexité analytique.

[35] Le plaignant a contesté ce point de vue. Il a déclaré qu'il avait mentionné l'élément d'évaluation des risques, mais Mme Luke a maintenu que, dans l'ensemble, sa réponse n'avait pas la profondeur et l'étendue de la compréhension qu'ils recherchaient.

[36] La compétence essentielle suivante, A5, était intitulée [traduction] « Mobiliser les personnes » et a été réalisée sous forme d'entretien. La note attribuée était de 3, soit la note de passage.

[37] La compétence essentielle suivante, A6, était intitulée [traduction] « Faire preuve d'intégrité et de respect », et a été évaluée au moyen d'un entretien. La note attribuée au plaignant était de 2, soit une note inférieure à la note minimale de passage. Il n'a pas satisfait aux critères pour toutes les puces sauf deux, pour lesquelles il n'a obtenu que des demi-points, plus un point complet pour une autre puce, soit un total de 2.

[38] Le plaignant a remis en question chaque puce pour laquelle il n'a pas obtenu un point complet. Mme Luke a maintenu que pour cette compétence particulière, il aurait été souhaitable qu'il soit fait mention d'une certaine forme d'évaluation des risques ou au moins d'une évaluation de l'adhésion du personnel. Il aurait pu être fait mention d'une évaluation des « pratiques exemplaires » d'autres ministères ou de groupes de discussion ou de sondages. Elle a témoigné qu'il n'avait pas fourni la preuve d'une connaissance approfondie et d'une appréciation de la vision globale de l'organisation.

[39] La compétence essentielle A7 était intitulée [traduction] « Collaborer avec les partenaires et les parties prenantes ». Le plaignant a obtenu la note de passage de 3.

[40] La compétence essentielle A8 était intitulée [traduction] « Promouvoir l'innovation et diriger le changement ». Le plaignant a également obtenu la note de passage de 3.

[41] La compétence essentielle A9 était intitulée [traduction] « Obtenir des résultats » et a été évaluée au moyen d'un travail écrit. La note de 2 a été obtenue par le plaignant, soit une note d'échec. La marque « x » figure à côté des puces suivantes :

[Traduction]

- *Fait en sorte que les personnes, le travail et les systèmes fonctionnent de manière à atteindre l'efficacité et les résultats des programmes et des politiques*
- *Quantifie, surveille et contrôle les ressources et les coûts*
- *Délègue la responsabilité et l'obligation de rendre compte aux niveaux appropriés*

[...]

· *Démontre et préconise la gestion des ressources financières et organisationnelles*

[42] Mme Luke a témoigné que le plaignant n'avait pas démontré la maîtrise de cette compétence dans son travail écrit, qui ne présentait pas le niveau de complexité analytique auquel elle se serait attendue au niveau AS-06. Son travail n'a pas non plus démontré une compréhension approfondie de la façon dont les équipes doivent être mobilisées. Le plaignant aurait pu obtenir de bons résultats, a supposé Mme Luke, s'il avait mentionné certaines étapes ou échéances ou l'importance de trouver un équilibre entre les priorités de travail.

[43] Le plaignant a reçu un courriel daté du 12 juillet 2018, qui se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

Nous avons le regret de vous informer que votre candidature dans le cadre du processus de nomination susmentionné ne sera pas retenue, car vous ne possédez pas toutes les compétences essentielles requises pour le poste.

Ainsi, votre candidature ne pourra pas être prise en considération dans le cadre de ce processus de nomination.

[...]

[44] Le plaignant a témoigné qu'il pensait avoir bien réussi les examens écrits et oraux relatifs à ce processus et qu'il a été surpris de constater que ce n'était pas le cas. Il a demandé à avoir un entretien avec le comité après son évaluation. Mme Martin, Mme Polychronopoulos et Mme Luke ont toutes participé à cet entretien.

[45] Mme Polychronopoulos a livré un témoignage général sur la nature des réponses du plaignant qui ont obtenu une note d'échec. Elle lui a dit, lors de l'entretien post-évaluation, que ses réponses ne démontraient pas la profondeur et l'ampleur de la compréhension et de l'analyse requises pour le poste et qu'il avait tendance à se répéter inutilement. Elle a réitéré ces observations dans son témoignage.

[46] Le plaignant a témoigné que son intention était de traiter un aspect particulier à l'aide de différents exemples et a fait valoir que cela a peut-être donné au comité d'évaluation l'impression erronée qu'il se répétait.

[47] Lors de l'entretien post-évaluation, le plaignant a exprimé le désir d'avoir une autre discussion informelle à part avec Mme Luke. Mme Luke a témoigné avoir organisé cette rencontre avec lui et avoir discuté des éléments positifs des réponses du plaignant et des éléments qu'il pouvait améliorer.

[48] Le plaignant a témoigné avoir reçu un courriel daté du 22 février 2019 et horodaté à 9 h 36, qui se lit en partie comme suit :

[Traduction]

Numéro du processus de nomination 2018-CSD-IA-BC-15875.

*Titre du poste **Gestionnaire principal, Gestion des biens immobiliers et des actifs***

[...]

Comme vous figurez toujours dans le bassin en tant que candidat admissible (ou ayant fait l'objet d'une évaluation partielle), nous faisons maintenant un suivi avec vous pour confirmer si vous souhaitez rester dans ce bassin et, à ce titre, faire l'objet d'une recommandation pour des possibilités d'emploi au sein de notre ministère.

*Veuillez **répondre à ce courriel d'ici le vendredi 1^{er} mars 2019** pour confirmer votre intérêt ou pour demander que votre nom soit retiré du bassin. Si vous souhaitez toujours être pris en considération pour d'éventuelles possibilités d'emploi, veuillez nous fournir vos renseignements mis à jour (CV mis à jour, renseignements personnels révisés, etc.), le cas échéant.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[49] Le même jour, le 22 février 2019, à 13 h 32, le plaignant a répondu : [traduction] « Oui, je suis toujours très intéressé par le poste AS-06 de gestionnaire principal, Gestion des biens immobiliers et des actifs, et j'aimerais rester dans le bassin de candidats. »

[50] Le 8 mars 2019, le plaignant a reçu un courriel de suivi qui se lit en partie comme suit :

[Traduction]

Bonjour,

Malheureusement, le courriel ci-dessous concernant le processus de candidature 2018-CSD-IA-BC-15875 vous a été envoyé par erreur. Nous tenons à nous excuser sincèrement pour toute confusion que cela a pu causer. Vous ne répondiez pas aux critères essentiels et n'étiez pas admissible dans le bassin.

Nous vous présentons encore une fois nos plus sincères excuses.

[...]

[51] Le plaignant a été fortement contrarié par ce revirement de situation. Il l'a porté à l'attention de Mme Polychronopoulos, qui lui a dit qu'il n'aurait jamais dû recevoir le courriel du 22 février 2019. Mme Polychronopoulos a déclaré qu'il lui avait manifestement été envoyé par erreur. Mme Luke a déclaré ne pas avoir eu connaissance du courriel, mais a affirmé qu'il avait manifestement été envoyé par erreur puisque le plaignant n'était pas admissible.

[52] Le plaignant a finalement pris sa retraite de la fonction publique en mai 2022 et a témoigné avoir consulté son dossier de ressources humaines une semaine avant sa retraite et y avoir vu une indication qu'il avait en fait été jugé admissible dans le cadre de ce processus.

[53] Le plaignant a témoigné avoir l'impression d'avoir été blackboulé en raison de sa participation à un grief de classification. Il a affirmé qu'il ne s'était pas porté volontaire pour en prendre la tête, mais qu'on l'avait plutôt chargé de le faire et que, par conséquent, lui et son homologue ontarien, tous deux hauts fonctionnaires, n'ont jamais connu de réussite en ce qui concerne des mesures de dotation.

[54] Mme Luke a témoigné avoir eu connaissance du grief de classification nationale à peu près au moment où il a été déposé. Elle savait que le plaignant était engagé dans ce grief, mais elle a témoigné que cet engagement n'avait joué aucun rôle dans son évaluation. Elle a ajouté qu'elle n'a discuté de cet engagement avec personne et qu'en fait, elle n'y a jamais repensé.

[55] Le plaignant a également témoigné s'être plaint à Mme Luke du fait que Mme Polychronopoulos ne l'aimait pas et que les tensions entre eux lui causaient des problèmes de santé. Le plaignant n'a pas donné de précisions. Il a témoigné que cette discussion avait eu lieu avant le processus de sélection. Mme Luke a témoigné qu'elle ne savait pas que Mme Polychronopoulos avait une opinion négative du plaignant, mais que ce que ce dernier lui avait dit l'a interpellée et qu'elle en a parlé à

Mme Polychronopoulos. Mme Luke a témoigné avoir été convaincue, après sa rencontre, que Mme Polychronopoulos ne ressentait aucune animosité envers le plaignant.

[56] Le plaignant a témoigné avoir quitté le ministère après avoir appris qu'il n'avait pas été retenu dans ce processus. Il a estimé que ce processus était l'aboutissement d'une campagne prolongée de discrimination et de préjugés à son égard.

[57] Après son départ, le plaignant a été informé par Chris Barthel, un collègue encore au travail, de certains propos tenus par Mme Polychronopoulos à l'égard de la personne nommée.

[58] M. Barthel a comparu à titre de témoin pour le plaignant. Il a témoigné qu'il connaissait le plaignant depuis 1992. Ils ont travaillé ensemble sur des projets au fil des ans et ont toujours eu une très bonne relation de travail.

[59] M. Barthel a témoigné avoir assisté, après que le plaignant a quitté le ministère, à une réunion du personnel dirigée par Mme Polychronopoulos, qui a présenté la personne nommée en tant que nouveau gestionnaire. M. Barthel a témoigné qu'il lui semblait que Mme Polychronopoulos était enthousiaste à l'idée d'accueillir la personne nommée.

[60] M. Barthel a également évoqué une conversation avec la personne nommée. M. Barthel a témoigné qu'il avait eu l'impression que la personne nommée avait fait un commentaire à bâtons rompus sur [traduction] « la véritable raison pour laquelle Blair [Mme Polychronopoulos] l'avait engagé, à savoir pour régler les problèmes qui s'étaient produits ». M. Barthel n'a pas donné de précisions, mais il a témoigné qu'il avait l'impression que Mme Polychronopoulos voulait absolument que la personne nommée occupe ce poste.

[61] Lorsque le plaignant a interrogé Mme Polychronopoulos à ce sujet à la barre des témoins, elle a reconnu qu'elle avait une bonne relation de travail avec la personne nommée, mais n'a eu rien d'autre à dire.

[62] Le plaignant et Mme Luke ont tous deux témoigné qu'un poste intérimaire AS-05 avait été offert au plaignant peu avant son départ à la retraite en mai 2022. Il a déclaré l'avoir refusé parce qu'il l'avait ressenti comme un affront personnel.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le plaignant

[63] Le plaignant a reçu le recueil de jurisprudence de l'intimé avant l'audience, mais il n'a fait référence à aucun cas dans son argumentation, qui a été extrêmement brève.

[64] Il a qualifié le témoignage de Mme Polychronopoulos de preuve évidente de son animosité constante et a déclaré qu'elle avait menti à la barre des témoins lorsqu'elle a expliqué le traitement qu'elle avait réservé à une de ses demandes. Le plaignant était venu la voir pour lui demander des informations et elle lui a répondu qu'elle devait consulter d'autres personnes avant de savoir si elle était en mesure ou non d'accéder à sa demande. Le plaignant n'était pas d'accord avec la façon dont elle avait présenté les choses et estimait qu'elle aurait pu accéder à sa demande immédiatement.

[65] Le plaignant a fait valoir qu'il demeure convaincu que sa participation au grief de classification nationale a été un facteur évident de sa non-nomination.

[66] Il a estimé que ses réponses à l'examen méritaient une note de passage.

[67] Le plaignant a déclaré que, compte tenu de son expérience, de ses nominations et des prix d'excellence qu'il a reçus, il aurait tout simplement dû être nommé au poste intérimaire qui fait l'objet de la présente plainte.

[68] En résumé, le plaignant a estimé que les preuves présentées à l'audience révélaient un abus de pouvoir.

B. Pour l'intimé

[69] L'intimé a soutenu que le plaignant ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve requis pour établir l'existence d'un abus de pouvoir. Le comité d'évaluation a évalué de façon équitable et transparente les réponses aux examens écrits et oraux de tous les candidats, y compris celles du plaignant.

[70] L'intimé a invoqué *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, à l'appui de la prétention selon laquelle les gestionnaires disposent d'un pouvoir discrétionnaire considérable en matière de dotation.

[71] L'intimé a également invoqué *Jolin c. Administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 11, sur la question de la détermination des compétences essentielles pour un poste donné.

[72] Par ailleurs, a soutenu l'intimé, *Jolin* prévoit que l'abus de pouvoir dans l'évaluation du mérite exige la preuve que le résultat était inéquitable ou que les méthodes d'évaluation étaient déraisonnables, et il a soutenu que le plaignant n'avait pas produit une telle preuve. L'intimé a fait valoir que la preuve montrait clairement que le plaignant avait fait l'objet d'une évaluation équitable et qu'il avait obtenu des notes insuffisantes pour trois des neuf compétences.

[73] Il n'y a tout simplement aucune preuve, selon l'intimé, que le choix d'un processus annoncé était inadéquat. Il ne suffit pas que le plaignant fasse simplement état de sa préférence, comme cela a été établi dans *Gaudreau c. le sous-ministre des Pêches et des Océans*, 2013 TDFP 23.

[74] En outre, selon l'intimé, le cas *Chuey c. Commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2021 CRTESPF 58, indique clairement qu'il n'appartient pas à la Commission de revoir le choix de la direction d'opter pour un processus non annoncé ou annoncé.

[75] L'intimé a fait valoir que rien ne prouve l'existence d'une animosité à l'égard du plaignant. Bien au contraire, on lui a plus tard offert un poste intérimaire, qu'il a refusé.

[76] L'intimé a qualifié le courriel envoyé par erreur au plaignant de simple erreur administrative, ce qui ne constitue pas un abus de pouvoir.

[77] L'intimé s'est opposé à ce que le plaignant étende la portée de sa plainte afin d'y inclure une allégation de favoritisme personnel, qui n'avait pas été formulée dans la plainte initiale ni dans les allégations du plaignant. À l'audience, le plaignant a été autorisé à aborder la question du favoritisme personnel. Quoi qu'il en soit, selon l'intimé, le témoignage de M. Barthel n'a fourni aucune preuve permettant de conclure que la personne nommée l'avait été au moyen d'un acte de favoritisme personnel.

[78] Pour les motifs susmentionnés, l'intimé a soutenu que la plainte devrait être rejetée.

IV. Décision et motifs

[79] Selon l'article 77 de la *LEFP*, un candidat non retenu dans le cadre d'un processus de nomination interne annoncé peut présenter à la Commission une plainte selon laquelle il n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir.

[80] L'« abus de pouvoir » n'est pas défini dans la *LEFP*. Cependant, le paragraphe 2(4) prévoit ce qui suit : « 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. » Comme il est indiqué dans *Tibbs*, l'abus de pouvoir peut aussi comprendre une conduite irrégulière ou des omissions importantes. Dans une plainte d'abus de pouvoir, le fardeau de la preuve incombe au plaignant (voir *Tibbs*, aux paragraphes 48 à 55, et *Davidson c. Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 226, au par. 27).

A. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans le cadre de l'application des critères de mérite?

[81] La plainte a été déposée au titre de l'alinéa 77(1)a) de la *LEFP*, qui renvoie au paragraphe 30(2). Ces dispositions se lisent comme suit :

77 (1) Lorsque la Commission a fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, la personne qui est dans la zone de recours visée au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement de la Commission des relations de travail et de l'emploi, présenter à celle-ci une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

(a) abus de pouvoir de la part de la Commission ou de l'administrateur général dans l'exercice de leurs attributions

77 (1) When the Commission has made or proposed an appointment in an internal appointment process, a person in the area of recourse referred to in subsection (2) may — in the manner and within the period provided by the Board's regulations — make a complaint to the Board that he or she was not appointed or proposed for appointment by reason of

(a) an abuse of authority by the Commission or the deputy head in the exercise of its or

respectives au titre du paragraphe 30(2);

his or her authority under subsection 30(2)

30 (2) Une nomination est fondée sur le mérite lorsque les conditions suivantes sont réunies :

30 (2) An appointment is made on the basis of merit when

a) selon la Commission, la personne à nommer possède les qualifications essentielles — notamment la compétence dans les langues officielles — établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir;

(a) the Commission is satisfied that the person to be appointed meets the essential qualifications for the work to be performed, as established by the deputy head, including official language proficiency; and

b) la Commission prend en compte :

(b) the Commission has regard to

(i) toute qualification supplémentaire que l'administrateur général considère comme un atout pour le travail à accomplir ou pour l'administration, pour le présent ou l'avenir,

(i) any additional qualifications that the deputy head may consider to be an asset for the work to be performed, or for the organization, currently or in the future,

(ii) toute exigence opérationnelle actuelle ou future de l'administration précisée par l'administrateur général,

(ii) any current or future operational requirements of the organization that may be identified by the deputy head, and

(iii) tout besoin actuel ou futur de l'administration précisé par l'administrateur général.

(iii) any current or future needs of the organization that may be identified by the deputy head.

[82] En qualité de formation de la Commission, mon rôle ne consiste pas à réévaluer les candidats, mais plutôt à déterminer s'il y a eu abus de pouvoir dans le cadre du processus de nomination (voir *Vaudrin c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2011 TDFP 19, au par. 65, et *Broughton c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux*, 2007 TDFP 20, au par. 54).

[83] *Tibbs*, aux paragraphes 63 et 64, précise ce qui suit :

[63] [...] *les gestionnaires détiennent un pouvoir discrétionnaire considérable en ce qui a trait aux questions de dotation. Pour*

s'assurer de la souplesse nécessaire, le législateur a choisi de s'éloigner du régime de dotation de l'ancienne LEFP qui était axé sur un système à base de règles. L'ancien système fondé sur le mérite relatif n'existe plus. La définition du mérite prévue au paragraphe 30(2) de la LEFP accorde aux gestionnaires un pouvoir discrétionnaire considérable pour choisir la personne qui non seulement répond aux qualifications essentielles mais qui est également la bonne personne pour faire le travail, car elle possède des atouts supplémentaires, ou elle répond à des besoins actuels ou futurs ou à des exigences opérationnelles.

[64] Cependant, cela ne signifie pas que la LEFP prévoit un pouvoir discrétionnaire absolu. Le préambule clarifie les valeurs et les règles d'éthique qui devraient caractériser l'exercice du pouvoir discrétionnaire [...]

[84] L'intimé a également invoqué à juste titre *Jolin* quant à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire lors de la fixation des compétences nécessaires pour un poste donné et l'utilisation d'une méthode d'évaluation appropriée. *Jolin* en fait état aux paragraphes 25 à 27 :

[25] Donc, les attributions spécifiques à la CFP au titre du paragraphe 30(2) de la LEFP sont d'évaluer si la personne à nommer possède les qualifications essentielles, en prenant en compte des qualifications supplémentaires, exigences opérationnelles et besoins actuels ou futurs. Par ailleurs, les attributions particulières à l'administrateur général sont d'établir les qualifications essentielles et les qualifications supplémentaires ainsi que de préciser toute exigence opérationnelle et tout besoin actuel ou futur. En l'espèce, la CFP a délégué l'exercice de ses attributions à l'intimé au terme de l'article 15 de la LEFP. C'est donc l'intimé, en tant que délégué, qui a évalué la personne à nommer.

[26] L'article 36 de la LEFP précise par quels moyens l'administrateur général peut évaluer les qualifications essentielles et les qualifications supplémentaires établies par celui-ci en vertu du paragraphe 30(2) chez la personne à nommer. Ainsi, l'article 36 réfère directement à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i). L'article 36 se lit ainsi :

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).

[...]

[27] L'objet de cet article est d'attribuer un pouvoir discrétionnaire quant aux méthodes d'évaluation disponibles pour évaluer les

candidats et de procéder à une nomination fondée sur le mérite en vertu de l'article 30(2) de la LEFP. L'administrateur général sera amené à choisir et utiliser différentes méthodes d'évaluation dont les examens ou entrevues. [...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[85] En outre, le paragraphe 77 de *Jolin* indique ce qui suit :

[77] L'article 36 de la LEFP prévoit que l'administrateur général peut avoir recours à toute méthode d'évaluation indiquée dans un processus de nomination interne. Pour que le Tribunal considère qu'il y ait abus de pouvoir dans le choix des méthodes d'évaluation, la plaignante 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.

[86] La méthode d'évaluation n'a pas été contestée, seuls les résultats l'ont été. Je n'ai rien constaté d'anormal dans la méthodologie décrite par Mme Luke et Mme Polychronopoulos.

[87] Je considère que Mme Polychronopoulos et Mme Luke sont des témoins crédibles et fiables sur la base de leurs témoignages et de la preuve documentaire à laquelle elles se réfèrent. J'estime qu'elles ont toutes deux évalué les réponses orales et écrites du plaignant à l'examen de manière adéquate, transparente et équitable.

[88] Le plaignant a également été un témoin crédible et fiable. Il était simplement en désaccord avec certaines des notes qu'il a obtenues. Je ne dispose d'aucun élément permettant de penser qu'il a été évalué différemment de tout autre candidat ou de toute autre candidate. Une note de passage de 3 était requise pour chacune des neuf compétences essentielles. Le plaignant a été évalué de manière équitable et a obtenu une note inférieure à cette dernière pour trois des neuf compétences. Mme Luke et Mme Polychronopoulos ont justifié leurs évaluations de manière satisfaisante.

[89] *Portree c. Administrateur général de Service Canada*, 2006 TDFP 14, aux paragraphes 50 à 52, établit ce qui suit :

[50] L'employé doit comprendre qu'il ne suffit pas d'exposer ce que l'on considère comme une injustice. La plainte doit établir les faits sur lesquels le plaignant se base pour prouver le bien-fondé de sa cause devant le Tribunal. La présentation d'une plainte dépasse la simple allégation voulant que l'intimé a abusé de son pouvoir. Les

allégations doivent porter sur des faits graves et présenter une chronologie des événements, les dates et heures, ainsi que les témoins, s'il y a lieu.

[51] L'objet de l'alinéa 77(1)a n'est pas de servir de redressement « passe-partout » aux plaignants qui invoquent l'abus de pouvoir dès qu'ils ne sont pas satisfaits des résultats d'un processus de sélection. Le plaignant ne doit pas traiter le Tribunal comme une solution de dernier recours pour interjeter appel de la décision d'un administrateur général sur la nomination ou la nomination proposée, uniquement parce que sa candidature n'a pas été retenue. Comme il est indiqué précédemment, à moins qu'il ne soit de nature grave, un acte répréhensible sous la forme d'erreur, d'omission ou de conduite irrégulière n'est pas suffisant pour constituer un abus de pouvoir.

[52] Comme il est expliqué dans la décision Tibbs, supra, le préambule de la LEFP met en évidence le pouvoir discrétionnaire du comité d'évaluation en matière de nomination. Les cotes ne sont plus requises et nécessaires en vertu de la LEFP et l'on pourrait procéder à la nomination d'un candidat qui aurait moins de points que d'autres candidats qualifiés si le comité de sélection détermine qu'il est la « bonne personne ». Dans cet esprit, le rôle du Tribunal n'est donc pas de réévaluer les notes attribuées à un plaignant pour une réponse donnée ou de réviser les réponses fournies pendant une entrevue simplement parce qu'un plaignant n'est pas d'accord avec la décision concernant une question d'entrevue. [...]

[90] Je conclus que le plaignant n'a pas établi selon la prépondérance des probabilités que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application des critères de mérite.

B. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans le choix du processus?

[91] La plainte a aussi été déposée au titre de l'alinéa 77(1)b de la *LEFP*, qui prévoit le droit de recours suivant lorsque le choix du processus de nomination est en litige :

77 (1) Lorsque la Commission a fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, la personne qui est dans la zone de recours visée au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement de la Commission des relations de travail et de l'emploi, présenter à celle-ci une plainte selon

77 (1) When the Commission has made or proposed an appointment in an internal appointment process, a person in the area of recourse referred to in subsection (2) may — in the manner and within the period provided by the Board's regulations — make a complaint to the Board that he or she was not appointed or proposed for appointment by reason of

laquelle elle n'a pas été
nommée ou fait l'objet d'une
proposition de nomination
pour l'une ou l'autre des
raisons suivantes :

[...]

...

**(b) abus de pouvoir de la part
de la Commission du fait
qu'elle a choisi un processus de
nomination interne annoncé
ou non annoncé [...]**

**(b) an abuse of authority by
the Commission in choosing
between an advertised and a
non-advertised internal
appointment process ...**

[92] L'article 33 de la *LEFP* prévoit ce qui suit : « La Commission peut, en vue d'une nomination, avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé. »

[93] Dans *Chuey*, la Commission a indiqué, aux paragraphes 33 et 34 :

[33] L'article 33 de la *LEFP* énonce que « [l]a Commission peut, en vue d'une nomination, avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé ».

[34] La *LEFP* n'accorde aucun niveau de priorité entre un processus de nomination non annoncé et un processus de nomination annoncé et prévoit un pouvoir discrétionnaire important pour faire ce choix. Voir *Clout c. le Sous-ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, 2008 TDFP 22*. [...]

[94] Pour qu'une plainte déposée au titre de l'alinéa 77(1)b) de la *LEFP* soit accueillie, le plaignant doit établir, selon la prépondérance des probabilités, que le choix de recourir à un processus annoncé constituait un abus de pouvoir (voir *Robbins c. l'Administrateur général de Service Canada, 2006 TDFP 17*, au par. 36; *Jarvo c. le sous-ministre de la Défense nationale, 2011 TDFP 6*, au par. 7; *Hansen c. Administrateur général (ministère de la Justice), 2022 CRTESPF 9*, au par. 80).

[95] Mme Polychronopoulos et Mme Luke ont fourni une explication satisfaisante de l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire dans le choix du processus, en affirmant que, selon elles, un processus annoncé offrait davantage d'ouverture et de transparence. Mme Luke a précisé que le choix d'un processus annoncé dans ce cas était cohérent avec la pratique et l'approche adoptées dans d'autres ministères, et que la cohérence était un objectif de gestion important. Je conclus donc que le choix d'un processus annoncé ne constituait pas un abus de pouvoir.

[96] L'intimé a également eu raison d'affirmer que rien n'oblige à nommer simplement toute personne qui aurait pu être retenue dans un processus différent. Cela a été clairement énoncé dans *Davidson c. Sous-ministre de la Justice*, 2022 CRTESPF 21, au par. 45, comme suit :

[45] De plus, dans Abi-Mansour c. Président de la Commission de la fonction publique, 2016 CRTFP 53, lorsqu'elle a été confrontée à une allégation similaire, la Commission a conclu que « [...] l'intimé n'a aucunement l'obligation de choisir un candidat d'un autre bassin, dans un autre ministère, où les personnes ont été sélectionnées selon un ensemble différent d'exigences liées aux études ». Dans ce cas, la Commission a ajouté que le fait de tenir un processus annoncé de façon à ce qu'une possibilité de nomination puisse être offerte à plus d'un candidat ne constitue pas un abus de pouvoir.

[97] De même, dans la présente affaire, j'estime qu'un abus de pouvoir ne peut être établi par le fait que le plaignant n'a pas été nommé dans le cadre d'un processus non annoncé simplement parce qu'il avait déjà été ajouté à un bassin de candidats dans un autre processus.

[98] Je conclus que le plaignant n'a pas établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir en choisissant un processus de sélection annoncé.

C. L'intimé a-t-il commis un abus de pouvoir en faisant preuve de partialité à l'égard du plaignant?

[99] Le critère applicable à la crainte raisonnable de partialité est bien établi. Dans le contexte d'un processus de nomination, la question à laquelle il faut répondre est celle de savoir si un observateur relativement bien renseigné pourrait raisonnablement percevoir de la partialité chez une ou plusieurs des personnes responsables de l'évaluation, et la Commission peut conclure à l'existence d'abus de pouvoir (voir *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 10; *Drozdowski c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada)*, 2016 CRTEFP 33; *Hansen c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2022 CRTESPF 9).

[100] Je conclus à l'absence de toute preuve d'animosité envers le plaignant de la part de Mme Polychronopoulos ou de Mme Luke. Si une telle animosité existait, on n'aurait probablement jamais offert au plaignant le poste intérimaire, qu'il a finalement refusé.

De même, je n'ai trouvé aucun signe de partialité lié à sa participation à un grief de classification nationale. Il a bien sûr le droit de faire valoir son opinion sur le fait d'avoir été [traduction] « blackboulé », opinion qu'il a exprimée à de nombreuses reprises, mais aucune preuve ne permet d'affirmer que sa participation à ce grief a eu une quelconque incidence sur les décisions du comité d'évaluation.

[101] Au paragraphe 58 de *Gandhi c. Canada* (Agence des services frontaliers), 2015 CF 436, confirmé par la Cour d'appel fédérale dans *Pierre c. Canada* (Agence des services frontaliers du Canada), 2016 CAF 124, la Cour a écrit :

[58] [...] D'abord, le Tribunal a, dans sa conclusion subsidiaire sur le sujet, jugé que la participation de Mme Clément au processus de nomination ayant mené à la plainte ne démontrait pas une apparence de partialité. Je partage son point de vue. Rien ne permet d'inférer des documents contenus dans la pièce CF-32 une apparence de partialité ou une crainte raisonnable de partialité de la part de Mme Clément à l'endroit du demandeur. On peut tout au plus en inférer que Mme Clément a été impliquée dans un processus de nomination en 2009 qui a mené au dépôt d'une plainte par le demandeur et que cette plainte a par la suite été réglée. Ce type de situation est courant dans le contexte des relations de travail et on ne peut en inférer qu'un gestionnaire perd son impartialité à l'endroit d'un employé parce que ce dernier a déposé une plainte, un grief ou un autre recours.

[102] Dans *Hansen c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2022 CRTESPF 9, la Commission a appliqué le raisonnement dans *Gandhi* :

[...]

[61] En ce qui concerne la question de savoir si le gestionnaire responsable de l'embauche avait été prédisposé contre la plaignante en raison d'un grief antérieur, j'invoque la décision de la Cour fédérale dans [Gandhi], qui a été affirmée par la Cour d'appel fédérale (2016 CAF 124). L'aspect pertinent de ce cas porte sur une allégation de partialité dans l'évaluation de la plaignante en raison de sa plainte antérieure auprès du Tribunal.

[62] Au paragraphe 58 de Gandhi, la Cour fédérale a conclu : « Ce type de situation est courant dans le contexte des relations de travail et on ne peut en inférer qu'un gestionnaire perd son impartialité à l'endroit d'un employé parce que ce dernier a déposé une plainte, un grief ou un autre recours. »

[...]

[103] Sur la base du raisonnement suivi dans *Gandhi* et *Hansen*, j'estime que le plaignant ne s'est pas acquitté de son fardeau de la preuve concernant son allégation de partialité en raison de sa participation à un grief national.

[104] Le plaignant a formulé une affirmation brute concernant la véracité d'un aspect précis du témoignage de Mme Polychronopoulos, affirmation que j'estime totalement injustifiée. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans *Faryna v. Chorny*, 1951 CanLII 252 (B.C.C.A.), a défini comme suit le critère d'évaluation de la crédibilité et de la fiabilité :

[Traduction]

[...]

La crédibilité des témoins intéressés ne peut être évaluée, surtout en cas de contradiction des dépositions, en fonction du seul critère consistant à se demander si le comportement du témoin permet de penser qu'il dit la vérité. Le critère applicable consiste plutôt à examiner si son récit est compatible avec les probabilités qui caractérisent les faits de l'espèce. En résumé, le véritable critère de la véracité de la version du témoin dans un tel cas doit être sa compatibilité avec la prépondérance des probabilités qu'une personne pratique et informée reconnaîtrait facilement comme raisonnables en pareil cas et dans ces conditions. [...]

[...]

[105] Rien, dans le témoignage de Mme Polychronopoulos, ne m'a paru contestable. La demande d'information du plaignant n'avait rien à voir avec ce processus de dotation, mais j'estime qu'elle a répondu à sa question en se souvenant le mieux possible de la situation.

D. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en faisant preuve de favoritisme personnel à l'égard de la personne nommée?

[106] La *LEFP* fait explicitement référence au favoritisme personnel, qui se distingue des autres types de favoritisme. *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 7, au par. 39, souligne la différence comme suit :

[39] [...] Il convient de noter que le mot « **favoritisme** » est qualifié par l'adjectif « **personnel** », ce qui met en évidence l'intention du législateur de faire en sorte que les deux mots soient lus ensemble,

et que c'est le **favoritisme personnel**, non pas tout autre type de favoritisme, qui constitue un abus de pouvoir.

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[107] Au paragraphe 41 de *Glasgow*, le Tribunal de la dotation de la fonction publique a expliqué ce qui suit :

[41] Lorsqu'il faut choisir parmi plusieurs candidats qualifiés, l'alinéa 30(2)b) de la LEFP prévoit que la sélection peut reposer sur les qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels. La sélection ne doit jamais être teintée de favoritisme personnel. Des intérêts personnels indus, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ne devraient jamais constituer le motif d'une nomination. De la même façon, la sélection d'une personne à titre de faveur personnelle ou pour obtenir la faveur de quelqu'un serait un autre exemple de favoritisme personnel.

[108] Mme Polychronopoulos a été franche dans son évaluation de la prestation du plaignant sur certains aspects de l'examen, et il n'était tout simplement pas d'accord avec elle. L'idée selon laquelle elle a pu procéder à une nomination irrégulière sur la base d'un favoritisme personnel ne lui a même pas été soumise à la barre des témoins. S'il s'agissait de la pierre angulaire du dossier du plaignant, on aurait pu s'attendre à ce que Mme Polychronopoulos soit au moins interrogée à ce sujet.

[109] Je conclus que le témoignage de M. Barthel constitue une indication fiable de la réaction de Mme Polychronopoulos devant la réussite du processus par la personne nommée. De son propre aveu, elle et la personne nommée avaient eu une bonne relation de travail dans le passé. Il est courant qu'un superviseur, lorsqu'il présente un nouveau gestionnaire à son équipe, parle de lui en termes favorables. Il serait très inhabituel de faire autrement.

[110] Rien dans la preuve n'indique que l'intimé a abusé de son pouvoir pour cause de favoritisme personnel.

E. L'erreur administrative a-t-elle constitué un abus de pouvoir?

[111] Il est regrettable que le plaignant ait reçu par erreur un courriel indiquant à tort qu'il faisait partie du bassin de candidats admissibles dans le cadre du processus portant le numéro 2018-CSD-IA-BC-15875. Personne n'a jamais mis en doute, y

compris le plaignant, le fait que le plaignant a obtenu ou non la note de passage pour trois des neuf qualifications essentielles. Il n'a pas obtenu cette note. Le courriel en question était purement une erreur administrative.

[112] Comme cela est indiqué dans *Tibbs*, au par. 65, pour conclure à un abus de pouvoir, de simples erreurs et omissions ne suffisent pas, loin de là. Dans *Gaudreau*, au par. 49 :

[49] La preuve démontre qu'une lettre devait être envoyée au plaignant le 30 mai 2011, mais que le plaignant n'a pas reçu cette lettre. Toutefois, cette erreur n'a pas eu d'impact important sur le plaignant. En particulier, cette erreur n'a pas influencé les résultats qu'il a obtenus dans le cadre du processus de nomination et ne l'a pas empêché de déposer une plainte auprès du Tribunal. Ainsi, le Tribunal conclut qu'il ne s'agit que d'une simple erreur ou omission qui ne constitue pas un abus de pouvoir.

[113] Sur la base de ce qui a été indiqué dans *Gaudreau*, j'estime que cette erreur administrative n'a pas eu d'incidence sur l'issue du processus de nomination et n'a pas empêché le plaignant de déposer une plainte. Elle ne constitue pas un abus de pouvoir.

F. L'intimé a-t-il fait preuve de discrimination à l'égard du plaignant en se fondant sur un motif de distinction illicite, en violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*?

[114] Comme cela a été indiqué au début de la présente décision, la participation aux affaires syndicales ne constitue pas un motif de distinction illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[116] La plainte est rejetée.

Le 2 novembre 2022.

Traduction de la CRTESPF

**James R. Knopp,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**