

Date: 20230227

Dossiers: 771-02-41184 et 41204

Référence: 2023 CRTESPF 23

*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

**JEAN-LUC BÉDARD**

plaignant

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(ministère de la Défense nationale)**

intimé

et

**AUTRES PARTIES**

Répertorié

*Bédard c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*

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

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

**Pour le plaignant :** Robert Melone, Institut professionnel de la fonction publique du  
Canada

**Pour l'intimé :** Noémie Fillion, avocate

**Pour la Commission de la fonction publique :** Louise Bard

---

Affaire entendue par vidéoconférence

les 17 et 18 octobre 2022.

---

**MOTIFS DE DÉCISION**

---

**I. Plaintes devant la Commission**

[1] En septembre 2019, l'administrateur général du ministère de la Défense nationale (l'« intimé ») a mené le processus de nomination interne annoncé portant le numéro 19-DND-IA-ST-445090 (le « processus de nomination ») pour doter des postes de chef de section, au groupe et au niveau EN-ENG-05.

[2] Le 25 octobre 2019, l'intimé a affiché la notification de nomination ou de proposition de nomination d'Éric Boivin pour un poste de chef de section à durée indéterminée. Le 6 novembre 2019, l'intimé a affiché la notification pour la nomination intérimaire de Pierre Michaud et, le 12 août 2020, l'intimé a affiché sa nomination constituant une promotion pour le même poste pour une durée indéterminée.

[3] Jean-Luc Bédard (le « plaignant ») a postulé pour le poste, mais il a vu sa candidature rejetée après l'étape de l'examen écrit. Le 8 novembre 2019, il a déposé une première plainte à l'encontre de la nomination de M. Boivin et, le 16 novembre 2019, il a déposé une seconde plainte à l'encontre de la nomination intérimaire de M. Michaud. Puisque les deux plaintes portaient sur le même processus, les mêmes allégations et les mêmes arguments, elles ont été jointes et entendues simultanément.

[4] Le plaignant a allégué que l'intimé a contrevenu à l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « *Loi* ») et a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite dans le cadre du processus de nomination.

[5] Pour les raisons qui suivent, je rejette les plaintes et je conclus, sur la prépondérance de la preuve, que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé a contrevenu à la *Loi* en abusant de son pouvoir dans l'application du mérite dans le cadre de ce processus.

[6] Il est à noter que la Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas comparu à l'audience, mais elle a soumis sa plaidoirie écrite, générale et spécifique concernant la politique de nomination à la CFP.

## II. Résumé de la preuve

### A. Pour le plaignant

[7] Le plaignant a allégué dans sa plainte que l'outil ainsi que la méthode d'évaluation étaient imprécis, subjectifs et partiels. Il a affirmé que l'examen et son évaluation manquaient de transparence et de cohérence. Enfin, il a ajouté que les défauts reprochés à l'outil d'évaluation le rendent inadéquat. De fait, il a posé deux questions : 1) L'outil et la méthode d'évaluation sont-ils transparents et cohérents? 2) La méthode d'évaluation et de correction rend-elle l'outil d'évaluation inadéquat?

[8] Il a soumis que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'application du mérite dans l'évaluation des candidats et candidates. Comme mesures correctives, entre autres, il demande d'être inclus dans le bassin EN-ENG-05 ou, si requis, une nouvelle évaluation corrigée par un évaluateur impartial.

[9] Il ressort de la preuve testimoniale et documentaire que l'intimé a mené un processus de dotation pour combler deux postes aux groupe et niveau EN-ENG-05 et créer un bassin de candidats et candidates qualifiés. Le processus d'évaluation consistait en la présélection des candidats et candidates, un examen écrit qui comportait trois questions, une entrevue, une vérification des références et le choix du candidat qualifié ou de la candidate qualifiée convenant le mieux aux exigences du poste. Le litige porte sur la façon dont l'examen écrit a été utilisé pour évaluer les candidats et candidates et, éventuellement, disqualifier le plaignant.

[10] Le plaignant a fait valoir qu'il est ingénieur de formation. Il travaille au sein du ministère de la Défense nationale dans le groupe de recherche et développement de la défense du Canada (RDDC) depuis 1997, dont 15 ans à titre de gestionnaire de projet au groupe et au niveau EN-ENG-04.

[11] Il a expliqué, qu'à ce titre, il gère du personnel et l'utilisation de l'équipement et voit au bon fonctionnement de l'atelier et il se rapporte à la direction de RDDC. Outre ses fonctions, il s'occupe d'activités à caractère social. Il est aussi délégué syndical pour l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada représentant les ingénieurs, les architectes et les arpenteurs. Il siège au Conseil consultatif syndical-patronal.

[12] Il a affirmé avoir toujours eu de bonnes relations avec son ancien directeur jusqu'à ce que ce dernier quitte en 2018; il a d'ailleurs déposé en preuve une lettre de recommandation écrite cette même année. Cet ancien directeur a été remplacé par Bruno Gilbert (le « directeur »). Ce dernier est le gestionnaire responsable du processus de nomination et est le témoin unique de l'intimé.

[13] Le plaignant a parlé de sa relation avec le directeur. Ce dernier était plutôt froid à son égard, non collaboratif et leur relation s'est détériorée. Diverses correspondances (du 26 septembre 2018, des 1 et 2 octobre 2018 et du 30 novembre 2019) déposées par le plaignant ont été admises en preuve pour établir le malaise qui existait entre le plaignant et le directeur. L'intimé s'est opposé à l'introduction de ces lettres (aussi la lettre de références) au motif qu'elles n'étaient pas pertinentes. J'ai décidé de les recevoir parce que j'ai conclu qu'elles permettaient de comprendre le contexte.

[14] Le plaignant a aussi déposé une lettre personnelle datée du 22 janvier 2019 discutant de son état de santé. L'intimé s'y était opposé, mais pour les mêmes raisons expliquées précédemment, j'ai accepté de la recevoir.

[15] Le plaignant a aussi déposé son évaluation du rendement et a affirmé que bien que sa relation avec le directeur était devenue difficile, il s'était investi à 200 % dans son travail. Il a soutenu qu'il était devenu un irritant pour le directeur, qui ne faisait pas la distinction entre le délégué syndical et lui-même. Le plaignant a occupé le poste EN-ENG-05 de façon intérimaire durant quatre mois; il a affirmé avoir fait un bon travail.

[16] Le plaignant a témoigné avoir fait l'examen alors qu'il était en congé de maladie depuis sept mois car il ne voulait rater cette occasion. Il a échoué à l'examen. Par conséquent, il n'a pas procédé à l'entrevue et la présentation orale. Il a reçu l'avis de rejet le 4 juin 2019. Il a affirmé avoir été très surpris de son échec puisqu'il n'avait jamais échoué à un examen tant académique que professionnel. Il a participé par la suite à des discussions informelles avec le directeur dans le but de savoir quelles étaient les réponses attendues, mais il se serait fait dire qu'il n'y en avait pas.

[17] Le 19 février 2020, une rencontre d'échanges d'information a eu lieu entre le plaignant, le directeur, Jean Fortin, le chef de section, et deux personnes du service des ressources humaines, Mmes Girard et Sénéchal. Le plaignant avait en main tous les documents. Durant cette rencontre, le plaignant a appris que M. Fortin avait fait seul la

---

correction de l'examen et que la correction avait été validée par le directeur et Mme Francine Desharnais.

[18] Le plaignant a témoigné qu'il n'y avait pas de grille d'évaluation ni de réponses attendues. Il a affirmé qu'on n'avait pu lui dire quelle partie de l'examen avait servi pour évaluer chaque critère, que la gestion était confuse à savoir comment chaque élément était évalué et qu'il n'y avait pas de grille de pondération ni de document appuyant la pondération. Il a de plus soutenu qu'il n'y avait pas d'explication à savoir pourquoi il avait échoué. On lui a répondu que l'évaluation était globale et générale. La réunion a pris fin abruptement après 45 minutes alors qu'elle devait durer 90 minutes. Il s'est déclaré stupéfait de ne pas avoir obtenu les réponses auxquelles il s'attendait.

[19] Le plaignant a passé en revue chacune des questions de l'examen et, pour chacune, il a présenté sa réponse et il a soutenu que le comité de sélection n'avait jamais spécifié quels étaient les éléments de réponses recherchés. Il considère cette correction tout à fait injuste.

[20] Le plaignant a déposé en preuve une copie de son examen écrit, à savoir, sa note de synthèse, la réponse au courriel, sa présentation PowerPoint et le « Guide d'évaluation » (le « guide ») qui a été utilisé pour son examen. Il a aussi déposé en preuve les mêmes éléments des personnes nommées.

[21] Pour fins de compréhension, il est utile d'expliquer le guide et la façon dont il est présenté. Dans la première partie, on nomme le nom du candidat ou de la candidate et, immédiatement dessous, se trouve l'échelle d'évaluation des critères. La pondération va comme suit : Excellent (4 points), très bon (3 points), bon (2 points), faible (1 point) et ne satisfait pas aux attentes (0 point). Chacun de ces points comporte une définition décrivant la note obtenue par le candidat ou la candidate.

[22] Le tableau est divisé en quatre colonnes : Capacités/Qualités; Note min[imale de] passage; Critères d'évaluation pour l'examen écrit dans son ensemble; Commentaires. La colonne « Note min[imale de] passage » comporte la note minimale de passage et la mention dans chacun des points « aucun item en deçà de... » qui est un chiffre, par exemple 2. Ceci indiquant qu'un candidat ou une candidate ayant obtenu un aurait échoué au point en question.

[23] Les rangées du tableau comportent ce qui suit : l'énoncé de la capacité ou qualité évaluée; la note globale obtenue pour ce point; la note détaillée du point en fonction du critère d'évaluation applicable; des commentaires du correcteur par rapport à la réponse évaluée.

[24] Le plaignant a témoigné qu'il avait en main toute la documentation en février 2020. Il a affirmé qu'il n'y avait pas de grille de correction avec les réponses attendues. Il a affirmé aussi qu'on ne lui avait pas indiqué, lors des discussions informelles, quel document avait servi à évaluer quel critère et a soutenu que la gestion était confuse à savoir comment chaque élément avait été évalué puisque la note était attribuée à l'ensemble de l'examen écrit. Durant son témoignage, il s'est déclaré stupéfait qu'il n'y avait pas de réponses attendues.

[25] Le plaignant a affirmé qu'aux paragraphes 14 et 15 de sa note de synthèse, il a proposé 10 options et il a considéré tout à fait injuste d'avoir obtenu zéro au critère « considère plus qu'une option dans la note de synthèse ». Il a affirmé que, dans la réalité, les options proposées dans sa note de synthèse ont toutes été implantées au sein de RDDC. Il a affirmé qu'il n'y avait pas de précision à savoir quel document entre la note de synthèse ou le courriel avait servi pour évaluer cette capacité.

[26] Le plaignant a aussi fait ressortir les fautes d'orthographe des personnes nommées pour faire remarquer que, malgré que lui-même en a commis moins qu'eux, il a obtenu une note plus basse (trois sur quatre) alors qu'eux ont eu quatre sur quatre à la capacité C5, capacité à communiquer par écrit.

[27] Il aussi témoigné que sa note de synthèse suivait le modèle proposé alors que celle des personnes nommées comportait des erreurs, dont l'omission de donner une cote de sécurité au document et l'omission de la pagination.

[28] Il a soutenu que l'examen ne demandait pas de plan d'action alors que la grille accordait des points pour ce plan. Il a affirmé n'avoir jamais obtenu une note si faible (49 sur 108), tant au niveau académique que professionnel.

## **B. Pour l'intimé**

[29] L'intimé n'a fait témoigner que le directeur. Ce dernier travaille pour l'intimé depuis 1989 où il a occupé diverses fonctions. Il a été nommé directeur de RDDC en février 2018. À ce titre, il est responsable d'environ 250 employés, de la gestion des

infrastructures, des opérations scientifiques et de la gestion du budget de la direction. Il a affirmé avoir géré un grand nombre de processus de nomination depuis 2008, principalement dans les groupes d'emplois scientifiques et de gestion de l'information.

[30] Il a expliqué le contexte du processus de nomination du cas présent, en affirmant qu'il cherchait à combler deux postes de chefs de section, l'un en prototypage et le second en gestion de projet. Il a témoigné qu'avant la tenue du processus, la direction avait offert aux ingénieurs sur place d'assumer l'intérim dans l'un des postes pour une durée maximale de quatre mois moins un jour. Il a expliqué qu'il s'agissait d'un poste de premier niveau de gestion dans lequel la personne nommée était responsable d'un budget, de la gestion des ressources humaines et de la livraison des projets de recherches et de développement. Le plaignant a obtenu l'un de ces postes intérimaires en gestion de projets de prototypage pour une durée de quatre mois moins un jour.

[31] Le directeur a affirmé qu'il ne connaissait le plaignant que de nom avant son arrivée en 2018 et que sa relation avec lui était la même qu'avec tout autre professionnel de son organisation. Il a reconnu que tous deux sont membres du Conseil consultatif syndical-patronal.

[32] Le directeur a affirmé que M. Fortin avait pris en charge le processus de nomination et que le comité de sélection était composé de ce dernier, de Mme Desharnais, scientifique en chef et de Marie-Pier Guy, du service des ressources humaines. M. Fortin a travaillé sur le processus de nomination, il a préparé le questionnaire et les entrevues. Le directeur pour sa part a fourni ses commentaires sur les outils d'évaluation.

[33] Durant l'hiver 2018 et au début de 2019, M. Fortin a mené le processus de nomination (le directeur était en congé jusqu'en mai 2019). M. Fortin a corrigé les examens et évalué les entrevues. Mme Desharnais a appuyé M. Fortin dans la rédaction de l'examen, et a révisé la correction des examens.

[34] Le directeur a présenté les diverses étapes du processus de nomination : la présélection; l'examen écrit comportant trois questions; l'entrevue comportant six questions; l'évaluation des références; le choix des candidats et candidates convenant le mieux aux besoins du poste.

[35] Il a expliqué que les candidats et candidates disposaient de 24 heures pour répondre à l'examen. L'examen comportait trois questions. La première question consistait en une analyse de cas pour laquelle la personne devait préparer une note de synthèse selon le guide de rédaction du ministère, lister des options et faire des recommandations. La seconde question consistait à rédiger un courriel à l'intention d'un ou une subalterne qui soulevait une préoccupation de surcharge de travail. La dernière question demandait au candidat ou à la candidate, à partir de la note de synthèse préparée à la question 1, de préparer une présentation PowerPoint de cinq minutes. Cette présentation constituait la partie entrevue de l'évaluation.

[36] Le directeur a admis que le plaignant, qui était en congé de maladie au moment de recevoir l'examen, n'avait pas le guide de rédaction. Un courriel lui a été envoyé avec le guide en version Word.

[37] Le directeur a expliqué que le comité de sélection s'attendait à deux pages, mais que les candidats et candidates n'avaient pas été pénalisés s'ils répondaient sur trois pages. De plus, a-t-il expliqué, la question 3 se voulait un complément à la question 1, alors que les candidats et candidates disposaient de cinq minutes pour obtenir l'approbation de la gestion des recommandations formulées dans leur note de synthèse.

[38] Le plaignant a échoué à l'étape de l'examen. Le directeur a expliqué que c'est M. Fortin qui avait corrigé l'examen et que les résultats finaux étaient révisés par lui-même et Mme Desharnais. Le comité de sélection a rapidement informé les candidats et candidates du succès ou de leur échec à l'examen.

[39] Le directeur a affirmé que l'examen n'était pas un examen technique, de mathématiques, de physique ou de chimie. L'examen visait à mesurer la capacité des candidats et candidates à pouvoir saisir les enjeux stratégiques dans un scénario réaliste. Les gens disposaient de la latitude nécessaire pour répondre selon le contexte qui leur était familier. Il n'y avait pas en soi de réponse de type A, B ou C, mais plutôt des réponses basées sur leur jugement.

[40] Le directeur a témoigné à savoir que l'évaluation de l'examen avait porté sur l'ensemble de l'examen écrit, c'est-à-dire l'examen écrit proprement dit, la note de synthèse, le courriel et la présentation PowerPoint. Il a soutenu que la correction avait été faite de façon cohérente et juste. La correction a été faite par une seule personne,

M. Fortin, et révisée par Mme Desharnais qui venait de l'extérieur, qui n'avait aucun préjugé à l'égard du plaignant. Par la suite, ces mêmes personnes ont eu une discussion en groupe à laquelle a participé le directeur pour s'assurer de l'équité de la correction.

[41] Le directeur a alors discuté de l'examen du plaignant. Il est à noter que le guide de correction déposé en preuve comporte des commentaires écrits à la main par M. Fortin au soutien de la note qu'il a attribuée à chaque point.

### **1. Compétence C1 : Capacité à négocier afin de trouver des solutions réalistes et efficaces**

[42] Pour cette compétence, il avait quatre critères d'évaluation. Au critère 1 (« Considère plus qu'une option dans la note de synthèse »), le plaignant a obtenu zéro sur quatre. La question 1 de l'examen écrite demandait que la note de synthèse présente l'enjeu du scénario, une analyse du contexte, une liste d'options, une ou des recommandations et enfin de formuler une demande.

[43] Selon le directeur, le plaignant n'a offert aucune option, seulement des recommandations, ce qui justifiait une note de zéro sur quatre. Le comité de sélection lui a reconnu 13 recommandations, dont certaines étaient légitimes et lui a attribué deux sur quatre pour le deuxième critère (« Amène des recommandations qui sont réalisables dans le contexte exposé en démontrant une compréhension et considération des enjeux... »).

[44] Les critères d'évaluation 3 et 4 pour la compétence C1 étaient « Amène des recommandations qui favorisent une économie d'efforts » et « Pose des hypothèses logiques et bien argumentées ». Le directeur a expliqué que l'enjeu du scénario consistait en une surcharge de travail et il s'attendait à ce que des options soient identifiées pour atténuer le problème et offrir une économie d'efforts. Il a précisé que la note de synthèse devait identifier l'enjeu, mais que le plaignant n'a pas offert de flot décisionnel en ne proposant pas une option à réaliser. Il a poursuivi en affirmant que le plaignant n'avait pas offert d'analyse d'options et que toutes ses recommandations allaient dans le même sens, c'est-à-dire qu'il n'en mettait pas une en particulier de l'avant et qu'il n'y avait aucune priorisation des recommandations. Le plaignant a reçu une note de 1 sur quatre pour chacun des critères 3 et 4.

## **2. Compétence C2 : Capacité à identifier, prévoir les défis et atténuer les risques liés aux initiatives et réagir de manière efficace aux enjeux imprévus et aux échéanciers**

[45] Le directeur a expliqué que, pour cette compétence, le plaignant a obtenu quatre sur quatre au premier point (« Remise de l'examen dans le temps demandé »), trois sur quatre pour la réponse au courriel (« Question 2 : Considère le point de vue de l'employé tout en demeurant loyal aux décisions prises ») et pour le troisième (« Démontre une capacité à gérer le changement »), un sur quatre. Il est revenu à son explication précédente que le plaignant n'avait fourni aucune option, qu'il n'avait fourni que des recommandations sans priorisation. Enfin, pour le quatrième point (« Est en mode résolution de problème dans ses recommandations »), le plaignant a obtenu un sur quatre parce qu'il a offert une résolution de problème sans identifier le problème à résoudre.

[46] Le directeur a ajouté que le plaignant n'avait pas réussi à cerner le défi majeur qui était la surcharge de travail, que, par ailleurs au paragraphe 19 de sa note de synthèse, il a fait un commentaire non approprié dans les circonstances en vantant lui-même ses caractéristiques personnelles pour promouvoir sa candidature, et non pour résoudre le problème.

[47] Le directeur a soutenu que le plaignant aurait dû présenter de trois à quatre options et faire ses recommandations tel que le guide l'indique.

## **3. Compétence C3, Capacité à établir et à gérer des priorités**

[48] Pour cette compétence, le directeur a expliqué que pour le point 1 (« Aborde le thème de la gestion des priorités dans l'analyse des options (note de synthèse) »), une des 13 recommandations aborde la saine gestion des priorités sans pour autant offrir d'option, ce qui a mérité un sur quatre au plaignant. Le point 2, n'a pas été évalué et tout le monde a obtenu quatre sur quatre. Au point 3 (« Anticiper les problèmes et atténuer les risques en négociant des ajustements dans les délais ou la portée des travaux »), bien que le plaignant ait mentionné « saine gestion des priorités » il n'est pas allé plus loin dans son analyse, ce qui lui a mérité un sur quatre.

## **4. Compétence C4, Absente du guide d'évaluation**

[49] Cette compétence n'a pas été évaluée puisque la candidature du plaignant a été rejetée avant de se rendre à cette étape.

## 5. **Compétence C5 : Capacité à communiquer par écrit**

[50] Le directeur a expliqué que le plaignant avait obtenu la note de trois sur quatre et les personnes nommées ont eu quatre sur quatre pour le point 1, « utilise un bon niveau de langage (registre, intelligibilité, vocabulaire, orthographe, structure ». Il a répliqué à l'argument du plaignant que les personnes nommées avaient commis plus de fautes d'orthographe que le plaignant, mais qu'ils avaient obtenu tous les points. Il a affirmé que l'orthographe ne constituait qu'un élément parmi plusieurs pour évaluer cette capacité, que ce n'était pas un examen de français. Il a ajouté que le texte du plaignant contenait des éléments inintelligibles et difficiles à suivre. Ce n'était pas seulement l'orthographe.

[51] Le point 2 de la compétence C5 portait sur le format de la note de synthèse et le directeur a soutenu que le format proposé par le plaignant suivait presque exactement le modèle du guide, mais qu'il n'y avait pas d'option et que cela constituait une erreur de fond. Il a démontré que les personnes nommées avaient présenté des options et offert des recommandations parmi ces options. Le plaignant a reçu la note de deux sur quatre pour le point 2. De plus, le directeur a affirmé que la concision faisait partie de la compétence de communication (« Présente les informations et communique des messages de façon claire, précise et concise (pas plus de 2 pages pour la note de synthèse) »). Il a affirmé que personne n'avait été pénalisé pour avoir écrit une note de synthèse de trois pages, bien que le comité d'évaluation préférait la concision. Il a affirmé que la note de synthèse du plaignant n'était pas concise et qu'en plus, sa présentation PowerPoint contenait 21 diapositives. Il a affirmé qu'une telle présentation aurait dépassé les cinq minutes allouées pour la présentation orale. Le plaignant a reçu la note d'un sur quatre pour ce critère. Le directeur a affirmé que le message devait être simple, direct, précis et cohérent (« Adapte le format et le contenu de la communication en fonction de l'auditoire auquel il est destiné »). Il a affirmé que le plaignant n'allait pas au but et qu'il n'y avait pas d'option clé. Il a reconnu que c'était bien écrit, mais cela manquait de logique. Le plaignant a encore reçu la note d'un sur quatre pour ce dernier critère.

## 6. **Compétence C6 : Capacité à identifier et gérer les situations conflictuelles**

[52] Le directeur a admis que bien que la note attribuée au plaignant au point 1 (« Question 2 : Prend en main la situation avec l'employé et réponds de manière appropriée. Inclut un plan d'action ») ait été d'un sur quatre, elle aurait pu être deux

ou même trois sur quatre, car le courriel était bien écrit malgré le fait que l'évaluation eut pu être erronée et que la fin du courriel démontre la résignation. Quant au point 2 (« Maintient une attitude mature et posée et prend une approche objective »), le directeur a affirmé que si le courriel est correct, au paragraphe 19 de la note de synthèse par contre, le plaignant met de l'avant sa candidature et ses qualités, ce qu'il considérait inapproprié, car ce n'était pas l'objectif visé mais plutôt de répondre à un problème pratique. Le plaignant a reçu la note de deux sur quatre au point 2. Au point 3 (« Est intègre et imputable de ses propos »), le directeur a affirmé que le comité de sélection n'avait pas trouvé intègre la proposition du plaignant de mettre de la pression sur le sous-ministre telle que le propose la note de synthèse au paragraphe 13. Le plaignant a encore reçu la note de deux sur quatre pour le point 3.

## **7. Qualité QP 2 : Leadership**

[53] Le directeur a affirmé qu'au point 1 (« Analyse les options et présente des recommandations pertinentes »), le plaignant a obtenu un sur quatre car il n'y a pas d'analyse d'options et que certaines recommandations n'étaient pas pertinentes. Il a cité en exemple le remplacement d'un babillard qui n'aurait que peu de pertinence. Le point 2 n'a pas été évalué et tout le monde a reçu quatre sur quatre. Au point 3 (« Démontre une capacité à gérer le changement / s'adapter à des situations nouvelles »), le plaignant a eu un sur quatre puisqu'il n'y avait pas de plan de gestion de changement et l'enjeu n'avait pas été défini. Au point 4 (« Fait des liens entre l'environnement interne et externe (vision holistique de la situation) »), le directeur a affirmé que les candidats et candidates devaient expliquer la situation à aborder de façon stratégique et dire comment ils réaliseraient les options proposées. Le plaignant a obtenu un sur quatre.

## **8. Qualité QP 3 : Orientation vers le service à la clientèle**

[54] Le directeur a affirmé qu'au point 1 (« Actions orientées vers les résultats à livrer »), il s'agissait d'une question de priorisation et que le plaignant n'était pas allé au cœur des options et s'est vu attribuer deux sur quatre. Au point 2 (« Équilibre l'atteinte des résultats avec le bien-être des employés »), la question portait sur la démoralisation des employés et de leur surcharge de travail. Le comité de sélection a jugé que d'organiser un BBQ n'était pas suffisant et il a attribué deux sur quatre. Pour le point 3 (« S'efforce de trouver des solutions »), le directeur a reconnu que le plaignant aurait dû obtenir deux ou trois points sur quatre malgré qu'il n'ait reçu

qu'un, même si les recommandations proposées par le plaignant ne réglaiement pas le problème fondamental.

## **9. Qualité QP 5 : Tact et diplomatie**

[55] Pour cette qualité, il avait deux critères d'évaluation. Au critère 1 (« Adopte une attitude juste pour répondre à l'employé (Question 2) »), le plaignant a obtenu trois sur quatre. Au deuxième critère, (« Témoigne du respect et fait preuve d'une ouverture d'esprit »), le plaignant c'est vu attribué encore trois sur quatre.

## **10. Discussions informelles**

[56] Le directeur a témoigné qu'il avait participé avec le plaignant à deux discussions informelles pour expliquer l'évaluation de l'examen. La première rencontre s'était bien déroulée, mais lors de la seconde, le plaignant aurait été impoli face au directeur et aurait eu un ton agressif. La personne des ressources humaines serait intervenue pour dire que le directeur n'avait pas à répondre à des questions posées sur un ton agressif et que cela aurait mené à la fin prématurée de cette rencontre.

[57] Durant le contre-interrogatoire, le directeur a réaffirmé que l'ensemble de l'examen avait servi à évaluer les candidats et candidates. Il est revenu sur la différence entre les options et les recommandations et sur le fait que le plaignant n'avait offert aucune option, seulement des recommandations, la première notion référant à des approches potentielles et la seconde aux choix des options préférées à mettre de l'avant. Il a illustré le concept en affirmant que l'on recommande des options. Le directeur a poursuivi en affirmant que toutes les recommandations du plaignant allaient dans le même sens, qu'il n'en favorisait aucune.

[58] Le directeur a admis que l'évaluation initiale dépendait de la subjectivité de celui qui faisait la correction, mais il a réitéré qu'il ne s'agissait pas d'un examen de mathématiques.

## **III. Résumé de l'argumentation**

### **A. Pour le plaignant**

[59] Le plaignant fonde sa plainte sur l'alinéa 77(1)a) de la *Loi* et allègue un abus de pouvoir dans l'évaluation du mérite des candidats et candidates. Comme mesures correctives, entre autres, il demande d'être inclus dans le bassin EN-ENG-05 ou, si requis, une nouvelle évaluation corrigée par un évaluateur impartial.

[60] Il a renvoyé aux alinéas 30(2)a) et b) de la *Loi*, qui énoncent les conditions pour qu'une nomination soit fondée sur le mérite. Il a reconnu que l'article 36 de la *Loi* prescrit que la CFP peut avoir recours à toute méthode d'évaluation qu'elle estime indiquée. Il a affirmé qu'un processus de nomination doit être juste, transparent et de bonne foi, et qu'une fois la méthode d'évaluation choisie, le gestionnaire est tenu de se conformer et respecter les valeurs de justice et de transparence. Il s'est appuyé sur la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8.

[61] Dans le cas présent, le plaignant a fait valoir que, durant les discussions informelles, il n'y a eu aucune réponse précise ou de document fourni, et que tous les documents pertinents et déposés en preuve l'avaient été lors des réunions d'échange d'information.

[62] Il a soutenu que le guide de correction comporte plusieurs critères, mais ceux-ci ne sont que des éléments généraux. Il a ajouté que le directeur n'était pas clair durant les discussions sur les commentaires fournis sur les critères d'évaluation.

[63] Le plaignant a admis que le gestionnaire pouvait évaluer selon des critères généraux et qu'il n'y avait là aucune problématique, et le fait qu'il n'y avait pas de réponses exactes était compréhensible en raison de la nature du poste à doter. Il a admis qu'il pourrait y avoir plusieurs bonnes réponses aux questions. Cependant, a-t-il argué, sans grille d'évaluation claire et sans élément objectif, nous nous trouvons devant une évaluation subjective. Il a fait valoir que le directeur n'avait pas nié ce fait, que tout dépendait du correcteur. Il s'est appuyé sur *Gomy c. Sous-Ministre de la Santé*, 2019 CRTESPF 84 (aux paragraphes 79 à 83) et il a affirmé que la ressemblance porte sur la correction et que les faits sont clairement identiques. Il a soutenu que, sans une grille de correction contenant les éléments de réponses attendus, il n'y avait aucune façon de savoir si les réponses fournies avaient du mérite ou non. Il a ajouté que, comme dans *Gomy*, le directeur a eu du mal à énoncer les éléments de réponses recherchés. Il a fait valoir le caractère vague des divers critères dont ceux d'options et de recommandations suggérant que l'option était l'objet de la recommandation. Il a fait valoir que rien n'appuyait la façon dont le pointage était attribué. Il a souligné qu'il y avait seulement 7 critères sur les 27 qui indiquaient d'où provenait l'évaluation, pour les autres on ne le savait pas.

[64] Le plaignant a répliqué à la prétention de l'intimé que s'il s'agissait d'une note d'ensemble, que la méthode de correction était subjective et arbitraire et qu'une telle correction ne pouvait pas respecter les valeurs de la CFP. Il est revenu sur le fait qu'à deux occasions le directeur avait reconnu que le plaignant aurait pu avoir une meilleure note et s'est demandé pourquoi le comité de sélection ne la lui avait pas attribuée.

[65] Il a renvoyé aux décisions *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 29 au par. 122, et *Chiasson c. Sous-ministre du Patrimoine canadien*, 2008 TDFP 27, aux paragraphes 38 et 39 traitant de la mauvaise foi qui impliquerait ou non l'existence d'une intention illégitime ou d'un manque d'impartialité qui, dans les deux cas, constitueraient un abus de pouvoir. La mauvaise foi pourrait également survenir à la suite de la négligence ou de l'insouciance grave. Il a poursuivi en affirmant que le fait que tous les candidats et candidates avaient été évalués par le même comité de sélection n'était pas un gage de transparence. Il a reconnu que la Commission a la maîtrise de sa procédure et qu'il ne demandait pas de refaire la correction.

[66] Le plaignant a renvoyé à la décision *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 10, aux paragraphes 62 à 74, où l'on discute entre autres de crainte raisonnable de partialité qui aussi constituerait un abus de pouvoir. Il a allégué qu'à titre de délégué syndical, il se fait le porte-étendard des employés du groupe EN-ENG et qu'il participe au même conseil consultatif syndical-patronal que le directeur, et que ce dernier ne faisait pas toujours la distinction entre son employé subalterne et le délégué syndical. Il a soutenu que, de ce fait, le directeur aurait fait preuve de partialité à son égard.

[67] Le plaignant est revenu sur le fait que, dans son témoignage, le directeur a reconnu qu'il aurait dû obtenir de meilleures notes à deux reprises, et qu'en accord avec la décision *Tibbs*, au par. 33, ces erreurs d'évaluation sont plus que de simples erreurs car elles ont entraîné un résultat inéquitable.

[68] Le plaignant a déposé la décision *Burke c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 3, au par. 51, pour faire valoir son allégation que la méthode d'évaluation et de correction avait rendu l'outil d'évaluation inadéquat en ne permettant pas une évaluation objective des candidats et candidates.

**B. Pour l'intimé**

[69] L'intimé a fait valoir qu'il fallait trancher deux questions : 1) le comité de sélection a-t-il abusé de son autorité dans sa méthode d'évaluation; 2) celui-ci a-t-il fait montre de partialité? Il a soutenu que le processus de nomination avait été juste, transparent et qu'il n'y avait aucune preuve de partialité.

[70] L'intimé a renvoyé à *Tibbs* pour rappeler qu'il incombe au plaignant de faire la preuve de l'allégation d'abus de pouvoir et à *Portree c. Administrateur général de Service Canada*, 2006 TDFP 14, au par. 47, pour illustrer le concept d'abus de pouvoir.

[71] Il a cité aussi la décision *Lavigne c. Sous-Ministre de la Justice et Commission de la fonction publique*, 2009 CF 684, qui énonce, aux paragraphes 61 et 62, que la plainte d'abus de pouvoir doit être fondée sur la mauvaise foi ou le favoritisme personnel. Il a soutenu que le plaignant ne l'avait pas prouvé dans le cas présent.

[72] Il est revenu à *Portree* pour affirmer que le fait que le plaignant ne soit pas d'accord avec la note obtenue ne constituait pas pour autant un abus de pouvoir.

[73] L'intimé s'est appuyé sur la décision *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 24, au par. 42, pour soutenir que le gestionnaire dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable pour établir les qualifications d'un poste.

[74] L'intimé a cité *Jolin c. Administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 11, aux paragraphes 25 à 27, pour itérer qu'en vertu du paragraphe 30(2) de la *Loi*, les attributions spécifiques de la CFP sont d'évaluer si les personnes nommées possèdent les qualifications essentielles. Il a précisé que *Jolin* soutient que l'article 36 de la *Loi* attribue le pouvoir discrétionnaire quant aux méthodes disponibles pour évaluer les candidats et candidates et ainsi procéder à leur nomination éventuelle en vertu du paragraphe 30(2) de la *Loi*.

[75] L'intimé a expliqué, reprenant le témoignage du directeur, que M. Gilbert avait préparé les outils d'évaluation, l'examen comportant les trois questions et les critères d'évaluation tels qu'ils sont présentés dans le guide d'évaluation. Il a affirmé que tous les candidats et candidates avaient été soumis aux mêmes critères, qu'ils avaient été évalués par le même correcteur et que l'évaluation de ce dernier avait été révisée par les deux autres membres du comité de sélection pour assurer la cohérence des résultats.

[76] L'intimé a affirmé que l'examen laissait toute la latitude aux candidats et candidates de répondre en fonction de leurs expériences. De plus, il a soutenu que les critères étaient bien établis et permettaient de bien évaluer les qualifications des candidats tout en permettant aux évaluateurs d'utiliser leur jugement.

[77] L'intimé a soutenu que le simple fait de rejeter le résultat final par le plaignant ne constitue pas en soi un acte répréhensif, non plus que son désaccord ne constitue une erreur ou un abus de pouvoir tel qu'il est indiqué dans *Portree*, aux paragraphes 29 et 54.

[78] L'intimé a réitéré que je ne dois pas ré-évaluer les réponses du plaignant ni même faire ma propre évaluation de l'examen; c'était le comité de sélection qui était le mieux placé pour le faire (voir *Oddie c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2007 TDFP 30, au par. 92.) Il a conclu en affirmant que le comité de sélection n'avait pas abusé de son autorité. L'intimé a ajouté la décision *Wilkinson c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2017 CRTE SPF 1, au par. 70, au support de son argument.

[79] En référant à *Gignac* et à l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 RCS 369, à la p. 394 (« *Committee* »), l'intimé a argumenté qu'aucun fait ne permettait de conclure à une crainte raisonnable de partialité. Il a affirmé qu'un observateur bien renseigné ne conclurait pas non plus à la présence de partialité dans le cas présent. Il a soutenu que le comité de sélection n'avait pas pénalisé les candidats et candidates en fonction du nombre de pages de leur note de synthèse, bien que la clarté et la concision constituaient des éléments pris en compte. De même que le format de la note de synthèse, qui était en fonction du gabarit, nécessitait une partie présentant les options proposées.

[80] L'intimé a soutenu que, même si le directeur avait admis que le plaignant aurait dû se voir attribuer deux notes supérieures à celles qu'il a obtenues, ce dernier aurait échoué quand même et que, par conséquent, ces erreurs minimes ne constituaient pas en soi un abus de pouvoir tel qu'il est défini dans *Portree*.

[81] L'intimé a argumenté qu'il n'y avait aucune preuve de conflit entre le plaignant et le directeur ni qu'aucun grief n'ait jamais été déposé par le plaignant à l'encontre du directeur.

[82] En conclusion, l'intimé a argumenté qu'il n'y avait pas d'abus de pouvoir et a demandé le rejet de la plainte. Il a offert des distinctions entre les décisions de jurisprudence offertes par le plaignant pour *Burke, Denny, Gomy* et *Chiasson*.

#### IV. Motifs

[83] Les parties ont offert chacune deux questions pour guider ma réflexion. Il demeure que la question en litige est de déterminer si l'intimé a contrevenu à l'alinéa 77(1)a de la *Loi* et a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite dans le cadre du processus de nomination annoncé.

[84] Pour référence, je cite ici les articles pertinents de la *Loi* :

**30 (1)** *Les nominations — internes ou externes — à la fonction publique faites par la Commission sont fondées sur le mérite et sont indépendantes de toute influence politique.*

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

**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;*

**b)** *la Commission prend en compte :*

**(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,*

**(ii)** *toute exigence opérationnelle actuelle ou*

**30 (1)** *Appointments by the Commission to or from within the public service shall be made on the basis of merit and must be free from political influence.*

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

**(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)** *the Commission has regard to*

**(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)** *any current or future operational requirements*

future de l'administration  
précisée par  
l'administrateur général,

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.

[...]

...

**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).

**36** In making an appointment,  
the Commission may use any  
assessment method, such as a  
review of past performance and  
accomplishments, interviews and  
examinations, that it considers  
appropriate to determine  
whether a person meets the  
qualifications referred to in  
paragraph 30(2)(a) and  
subparagraph 30(2)(b)(i).

[...]

...

**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 :

**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)** abus de pouvoir de la part  
de la Commission ou de  
l'administrateur général  
dans l'exercice de leurs  
attributions respectives au  
titre du paragraphe 30(2);

**(a)** an abuse of authority by the  
Commission or the deputy  
head in the exercise of its or his  
or her authority under  
subsection 30(2);

**b)** abus de pouvoir de la part  
de la Commission du fait  
qu'elle a choisi un processus  
de nomination interne

**(b)** an abuse of authority by  
the Commission in choosing  
between an advertised and a

*annoncé ou non annoncé,  
selon le cas;*

*non-advertised internal  
appointment process; or*

*(c) omission de la part de la  
Commission d'évaluer le  
plaignant dans la langue  
officielle de son choix, en  
contravention du paragraphe  
37(1).*

*(c) the failure of the  
Commission to assess the  
complainant in the official  
language of his or her choice  
as required by subsection  
37(1).*

[85] Dans le présent cas, la plainte est fondée sur les alinéas 77(1)a) et 30(2)a) de la *Loi*, et le plaignant pose les deux questions suivantes : 1) L'outil et la méthode d'évaluation sont-ils transparents et cohérents? 2) La méthode d'évaluation et de correction rend-t-elle l'outil d'évaluation inadéquat?

[86] L'intimé a fait valoir les deux questions suivantes : 1) Le comité de sélection a-t-il abusé de son autorité dans sa méthode d'évaluation? 2) Celui-ci a-t-il fait preuve de partialité?

[87] Le plaignant s'est appuyé sur *Gomy* pour faire valoir que, sans grille de correction comprenant des éléments de réponses recherchées, rien n'est clair. Toutefois, je ne partage pas son point de vue sur cette grille de correction. La grille de correction, nommée guide d'évaluation/correction dans la preuve documentaire, comporte toutes les qualifications, exprimées en termes de capacités et de qualités, qui ont servi à l'évaluation. Toutes ces qualifications comportent plusieurs critères d'évaluation sur lesquels le correcteur et, subséquemment, le comité de sélection se sont basés pour arriver à une évaluation finale des candidats et candidates.

[88] Le directeur a témoigné à savoir que l'examen n'en était pas un de mathématiques et que les candidats et candidates disposaient de toute la latitude voulue pour analyser les situations proposées dans l'examen, formuler des options et ultimement présenter les recommandations. Le plaignant a d'ailleurs reconnu dans son argumentation qu'en raison de la nature des postes à combler, plusieurs bonnes réponses étaient recevables.

[89] Une analyse du guide permet de voir une multitude de critères d'évaluation qui, selon moi, permettent de bien évaluer les réponses des candidats et candidates.

[90] Je prendrai un exemple tiré du guide, soit la capacité C1, qui est la « capacité à négocier afin de trouver des solutions réalistes et efficaces. » Le premier critère évalué

se lisait comme suit : « Considère plus qu'une option dans la note de synthèse. » Le correcteur a considéré la note de synthèse du plaignant et a noté ce qui suit : « Il n'y a pas d'option. Toutes les actions sont sur le même pied. » Il a attribué une note de zéro sur quatre. Cette note, bien que regrettable pour le plaignant, est clairement supportée par le témoignage du directeur qui a exprimé la différence entre la notion d'option et de recommandation.

[91] Il en est ainsi pour chacune des qualifications. Le plaignant a présenté sa vision de la raison pour laquelle ses réponses étaient toutes bonnes, et le directeur a expliqué pourquoi le plaignant avait obtenu la note qu'il a obtenue. Dans l'évaluation des qualifications et l'application des critères d'évaluation, le correcteur a annoté suffisamment son évaluation pour démontrer que son évaluation n'était pas arbitraire, mais plutôt fondée sur ces critères. Il est évident que le plaignant n'est pas d'accord avec l'évaluation qui a été faite de son examen, mais mon rôle n'est pas de réévaluer ses réponses ou de changer sa note. Mon rôle consiste à déterminer s'il y a eu abus de pouvoir, entre autres, dans l'évaluation des candidats et candidates dû au fait que « [...] l'outil d'évaluation [...] n'étai[t] pas [garant] de la transparence et de l'équité qui sont recherchées dans les processus de nomination internes » (voir *Gomy*, au par. 84). J'en viens à la conclusion que l'examen, le guide et les critères d'évaluation étaient tout à fait propices à permettre une évaluation juste et équitable des candidats et candidates. Ce n'est pas une situation comme dans *Gomy*, où il n'avait pas une grille de correction au préalable, où personne d'autre n'a été impliqué dans la correction des examens et où la méthode de correction ne permettait pas à un observateur autre que le correcteur de distinguer précisément les éléments de réponse qui avait du mérite des autres.

[92] Le plaignant a argumenté que l'absence de réponses attendues dans le guide d'évaluation a eu pour conséquence de permettre une grande subjectivité de la part du correcteur, ce qui a mené à un abus de pouvoir.

[93] Le plaignant a appuyé son argument sur *Burke*. La nature des questions techniques invoquée dans *Burke* était tout autre que celle posée dans le présent cas. On voulait, dans *Burke*, évaluer l'expérience des candidats dans l'utilisation des systèmes d'armes sous-marines fixés à des sous-marins. Le comité de sélection avait accordé toutefois « [...] une cote de trois, c'est-à-dire une cote acceptable, pour l'expérience sur des plates-formes multiples [...] sans toutefois posséder d'expérience

dans le domaine des sous-marins ». Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le « Tribunal ») avait alors conclu que l'intimé n'avait pas évalué cette qualification essentielle. Telles ne sont pas les circonstances du cas présent.

[94] Dans le présent cas, les candidats et candidates devaient répondre à des scénarios de gestion pour lesquels aucune réponse définie n'était attendue. Cependant, une série de critères avait été énoncée pour guider l'évaluation des réponses. Le directeur a témoigné à savoir qu'il ne s'agissait pas d'un examen de science ou de mathématiques avec une seule bonne réponse. Comme il est mentionné précédemment, le plaignant a reconnu que l'employeur pouvait faire une évaluation selon des critères généraux et qu'il n'y avait pas eu de réponses exactes en raison de la nature des postes à combler et que, de fait, plusieurs réponses étaient acceptables. Dans les circonstances, le plaignant n'a pas démontré, selon la prépondérance de la preuve, que la subjectivité qu'il prétend constitue un abus de pouvoir de la part du correcteur justifierait mon intervention.

[95] Le plaignant a fait référence aux décisions *Denny* et *Chiasson* dans lesquelles on discute de la notion de mauvaise foi. Le plaignant a aussi invoqué *Gignac* pour appuyer l'allégation de partialité du directeur à son égard à cause de son implication à titre de délégué syndical. Or, dans le présent cas, il ne suffit pas d'alléguer la mauvaise foi, la négligence ou l'insouciance grave, encore faut-il la prouver par la prépondérance de la preuve. La décision *Gignac* (au par. 73) cite d'ailleurs comme suit la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Committee* :

73 [...]

[...] *[L]a crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. [...] [C]e critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, [le décideur], consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste?*

[96] Le fait que le plaignant agisse à titre de délégué syndical ne doit pas jouer dans un sens ou dans l'autre, c'est-à-dire le favoriser ou le nuire, dans un processus de nomination. Dans ce cas-ci, la preuve n'a pas démontré que le directeur entretienne des sentiments malveillants à l'égard du plaignant. Les diverses correspondances

déposées par le plaignant, bien que je les ai prises en considération, je conclus qu'elles ont peu de poids dans le litige. Il s'agit de correspondances provenant uniquement du plaignant quant à des questions de classification des ingénieurs dans le groupe de RDDC. Il n'y a pas de réponse provenant du directeur qui viendrait étayer les affirmations du plaignant selon lesquelles le directeur est devenu froid à son égard, non collaboratif, que leur relation s'est détérioré ou que le plaignant est devenu un irritant pour le directeur. De même, la lettre personnelle du plaignant datée du 22 janvier 2019 discutant de son état de santé n'adresse pas sa relation avec le directeur.

[97] En fait, la seule indication de sentiments malveillants viendrait de la seconde discussion informelle alors que le directeur a témoigné que le plaignant aurait posé des questions sur un ton agressif. Au-delà de cet événement, tout indique l'existence d'une relation de travail respectueuse entre le plaignant et le directeur, tant dans leur travail quotidien que lorsqu'ils participent à des rencontres syndicales-patronales. En conclusion, le plaignant ne m'a pas convaincu qu'une personne bien renseignée sur ces événements conclurait à la présence de partialité du directeur ou de l'un des membres du comité de sélection à l'égard du plaignant.

[98] Le plaignant a allégué que les erreurs commises, et admises par le directeur, eu égard aux deux notes qui auraient dû être plus élevées qu'elles ne l'ont été, constituent des erreurs suffisamment graves qu'elles auraient eu un résultat inéquitable au sens entendu dans *Tibbs*. La prépondérance de la preuve dans ce cas-ci est que, même si le plaignant s'était vu accordé ces deux notes supérieures, le résultat final aurait été le même; le plaignant aurait tout de même échoué. Dans ces circonstances, je conclus que les erreurs commises et l'absence d'impact sur les résultats de la candidature du plaignant ne constituent pas un abus de pouvoir. Je rejette cette allégation.

[99] La décision *Tibbs* rappelle qu'il incombe au plaignant de faire la preuve de l'allégation d'abus de pouvoir. Dans *Portree*, le Tribunal a énoncé au paragraphe 47 ce qui suit :

*[47] L'allégation d'abus de pouvoir est une question très grave et ne doit pas être prise à la légère. En résumé, pour obtenir gain de cause devant le Tribunal, une plainte d'abus de pouvoir doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a un acte répréhensible grave ou une faute majeure dans le processus,*

---

*qui constitue plus qu'une simple erreur, omission ou conduite irrégulière justifiant l'intervention du Tribunal.*

[100] La décision *Lavigne*, aux paragraphes 61 et 62 indique ce qui suit :

*61. Donc, une plainte d'abus de pouvoir sera jugée fondée lorsque la mauvaise foi ou le favoritisme personnel a été établi. Le principe de la mauvaise foi exige un élément d'intention.*

*62. L'abus de pouvoir exige plus que l'erreur ou l'omission, ou même une conduite irrégulière.*

[101] Dans *Portree*, au par. 54, on précise ce qui suit :

*[54] Le fait que la plaignante n'est pas d'accord avec la cote attribuée par le comité d'évaluation à sa réponse concernant l'esprit de décision et le fait que ce comité n'a pas clarifié sa réponse ne constituent pas pour autant un abus de pouvoir. Il s'agit d'une décision du comité d'évaluation, lequel était le mieux placé pour déterminer s'il fallait apporter d'autres précisions sur cette question précise pendant l'entrevue.*

[102] La décision *Visca*, aux paragraphes 42 et 43, affirme comme suit que le gestionnaire dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable pour établir les qualifications d'un poste :

*[42] Aux termes du paragraphe 30(2) de la LEFP, les gestionnaires disposent d'un pouvoir discrétionnaire considérable pour établir les qualifications liées au poste qu'ils souhaitent doter et pour choisir la personne qui non seulement satisfait aux qualifications essentielles mais représente la bonne personne pour occuper le poste visé. **Un pouvoir discrétionnaire semblable est prévu à l'article 36 de la LEFP à l'intention des personnes qui détiennent les pouvoirs de dotation pour choisir et utiliser les méthodes d'évaluation qui permettront de déterminer si la personne satisfait aux qualifications essentielles.** Le Tribunal a examiné le pouvoir discrétionnaire prévu à l'article 36 au regard du choix de la méthode d'évaluation dans la décision *Jolin c. Administrateur général de Service Canada et al.*, [2007] TDFP 0011, paragraphes 26 à 28.*

*[43] La pondération des critères de mérite et l'utilisation de points de démarcation en fonction du rendement des candidats représentent des méthodes qui s'inscrivent dans le cadre du vaste pouvoir discrétionnaire accordé aux gestionnaires en vertu de la LEFP. Les gestionnaires ont en effet toute la marge de manœuvre nécessaire pour décider des critères qui sont les plus importants pour un poste donné, au moment du processus de sélection. [...]*

[Je mets en évidence]

[103] La décision *Jolin* (aux paragraphes 25 à 27) affirme qu'en vertu du paragraphe 30(2) de la *Loi*, les attributions spécifiques de la CFP sont d'évaluer si les personnes nommées possèdent les qualifications essentielles. La décision *Jolin* affirme que l'article 36 de la *Loi* attribue le pouvoir discrétionnaire quant aux méthodes disponibles pour évaluer les candidats et ainsi procéder à leur nomination éventuelle en vertu du paragraphe 30(2) de la *Loi*.

[104] Il ressort de la preuve que le directeur a préparé les outils d'évaluation et que tous les candidats et candidates ont été soumis aux mêmes critères, qu'ils ont été évalués par le même correcteur et que les évaluations ont été révisées par les deux autres membres du comité de sélection pour assurer la cohérence des résultats.

[105] Il ne m'appartient pas de réévaluer les réponses du plaignant mais bien de déterminer s'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation de sa candidature fondée sur la prépondérance de la preuve. Dans les circonstances, je conclus que le plaignant n'a pas établi, sur la prépondérance de la preuve, qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation de sa candidature. Ces allégations sont rejetées.

[106] J'en viens donc à la conclusion que le plaignant n'a pas établi, que l'intimé a contrevenu à l'alinéa 77(1)a) de la *Loi* et a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite dans le cadre du processus de nomination annoncé.

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

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

**V. Ordonnance**

[108] Les plaintes sont rejetées.

Le 27 février 2023.

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