

Date: 20230628

Dossier: 771-02-40323

Référence: 2023 CRTESPF 68

*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

KENNETH MENZIES

plaignant

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Menzies c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

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

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

Pour le plaignant : Satinder Bains, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'intimé : Patrick Turcot, avocat, et Nilani Ananthamoorthy, stagiaire en droit

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard

Affaire entendue par vidéoconférence,
les 16 et 17 janvier 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**TRADUCTION DE LA CRTESPF**

I. Demande devant la Commission

[1] Le 26 avril 2019, Kenneth Menzies (le « plaignant ») a présenté une plainte à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») en vertu de 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*). Il a allégué que l'intimé, l'administrateur général du Service correctionnel du Canada (SCC » ou l'« intimé »), avait commis un abus de pouvoir dans le processus de nomination interne annoncé (le « processus de nomination ») utilisé pour doter un poste de superviseur, Entretien et travaux à l'Établissement de Matsqui en Colombie-Britannique. Le processus portait le numéro 2015-PEN-IA-PAC-100633. Il visait à doter plusieurs postes vacants classés au groupe et au niveau GL-COI-11 (C3) à différents endroits dans la région du Pacifique du SCC. Le plaignant a posé sa candidature, a été jugé qualifié et a finalement été placé dans un répertoire avec 13 autres employés en 2015. Le 11 avril 2019, l'intimé a affiché la « Notification de nomination ou de proposition de nomination ». La personne nommée a été nommée à partir du répertoire créé en 2015.

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

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

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

II. Question préliminaire

[5] L'une des allégations de la présente plainte porte sur une allégation d'inconduite de la personne nommée qui aurait eu lieu après qu'il a été jugé qualifié pour faire partie du répertoire en 2015. Il est allégué que l'intimé n'a pas tenu compte de cette présumée inconduite lorsque la personne nommée a été nommée en 2019. L'intimé s'est opposé à la présentation d'éléments de preuve concernant cette présumée inconduite. J'ai conclu qu'il était nécessaire de faire référence à l'inconduite alléguée, car il s'agissait d'un élément central de l'une des allégations du plaignant.

Toutefois, comme l'inconduite alléguée elle-même n'est pas pertinente à la présente plainte, je n'ai pas fait référence à sa nature.

III. Les allégations

[6] Le plaignant a formulé plusieurs allégations afin d'étayer sa plainte. Trois d'entre elles peuvent être rejetées sommairement.

[7] Le plaignant a allégué dans sa plainte que la personne nommée n'était pas employée au SCC au moment de sa nomination. En contre-interrogatoire, le plaignant a convenu que le candidat reçu était en congé du SCC lorsqu'on lui a offert la nomination. Même si le plaignant n'a pas officiellement retiré cette allégation à l'audience, je conclus qu'elle n'est pas fondée, étant donné qu'elle n'est étayée par aucun fait.

[8] Le plaignant a également fait des allégations concernant la nomination par intérim subséquente de la personne nommée à un poste de niveau supérieur à l'Établissement de Matsqui. L'intimé a soutenu que je n'ai pas compétence pour me pencher sur les allégations qui ne se rapportent pas au processus de nomination en cause dans la présente plainte. Je conviens que ma compétence se limite à la dotation du poste de superviseur, Entretien et travaux, dans le processus de nomination 2015-PEN-IA-PAC-100633. Par conséquent, je conclus que je ne suis pas saisi à juste titre des allégations concernant les possibilités suivantes d'affectation intérimaire de la personne nommée. L'objet limité du témoignage à leur sujet a trait à l'allégation formulée par le plaignant de favoritisme personnel dans le processus de nomination en cause dans la présente plainte.

[9] Le plaignant a également allégué que l'intimé n'avait pas fourni de remarques, de notes, de vérifications des références, de justification et de documents à l'appui de sa décision de choisir la personne nommée, bien qu'on lui ait demandé de la fournir pendant la période pour la communication de renseignements. L'intimé a soutenu qu'il existe un processus pour demander de tels renseignements après le dépôt d'une plainte et que le plaignant n'a pas demandé à la Commission de les obtenir.

[10] L'article 16 du *Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique*, DORS/2006-6, exige que les parties se communiquent tous les renseignements pertinents pendant la période pour la communication de

renseignements. L'intimé a fait valoir qu'il avait communiqué tous les documents pertinents au plaignant. Si le plaignant était d'avis que l'intimé n'avait pas produit tous les documents pertinents, il aurait pu demander à la Commission de rendre une ordonnance à cet égard avant l'audience. Il ne l'a pas fait. Cette allégation selon laquelle l'intimé n'a pas fourni de renseignements pertinents se rapporte au processus de plainte devant la Commission et n'est pas une allégation de fond concernant l'abus de pouvoir. Par conséquent, cette allégation est également non fondée.

[11] Les autres allégations du plaignant se répartissent dans les catégories suivantes :

- 1) le favoritisme dans la nomination de la personne nommée;
- 2) l'appui sur des références inappropriées et l'utilisation à mauvais escient des références pour la personne nommée;
- 3) le défaut de réévaluer la personne nommée après que le jury de sélection a pris connaissance des allégations d'inconduite à son égard;
- 4) la partialité de la part d'un membre du jury de sélection, qui était aussi le gestionnaire responsable de l'embauche, Mario Laflamme.

IV. Résumé de la preuve

[12] Le plaignant est un plombier et un tuyauteur, qui travaille au SCC depuis 2001. En 2004, il a été nommé à un poste d'ingénieur en chef.

[13] Pour le processus de nomination de juin 2015 (création du répertoire), les candidats devaient présenter un curriculum vitæ et une lettre d'accompagnement donnant des exemples de la façon dont ils ont démontré chacun des éléments d'expérience et de qualités personnelles suivants :

- un diplôme d'études secondaires;
- une expérience de la supervision du personnel des métiers (y compris l'établissement de l'horaire de travail et la coordination des ressources matérielles et humaines);
- la capacité de communiquer efficacement verbalement et par écrit;
- la capacité de planifier les travaux et de coordonner les ressources matérielles et humaines pour accomplir des tâches prioritaires;
- des relations interpersonnelles efficaces;

- le jugement;
- le leadership.

[14] L'annonce d'emploi pour ce processus de nomination exigeait également des candidats qu'ils fournissent le nom d'une personne qui pouvait [traduction] « vérifier chaque exemple » qu'ils avaient fourni pour les critères d'expérience et de qualités personnelles. Cette annonce indiquait également que des vérifications des références seraient effectuées. Le jury de sélection a mené des entrevues.

[15] M. Laflamme était le président du jury de sélection pour le processus de nomination de 2015 et le gestionnaire responsable de l'embauche pour la nomination en cause dans la présente plainte. Au moment de la nomination en cause dans la présente plainte, il était en affectation à titre de gestionnaire régional à l'Administration centrale de la région du Pacifique du SCC. Son poste d'attache était celui de chef des installations, qu'il occupait depuis 2007. Il a pris sa retraite en 2021.

[16] Au total, 14 candidats et candidates ont été jugés qualifiés dans le processus de nomination. Le candidat nommé en 2019 a obtenu une note globale de 73. La note globale du plaignant était de 63. Il a témoigné qu'il croyait être le candidat le plus qualifié et qu'il n'avait pas été traité équitablement dans la notation du jury de sélection.

[17] Le jury de sélection a évalué les éléments de qualités personnelles liés aux relations interpersonnelles efficaces, au jugement et au leadership en se fondant sur la lettre d'accompagnement, l'entrevue et les références. Les candidats ont obtenu des points pour ces éléments dans chaque catégorie (lettre, entrevue et références). La capacité de communiquer efficacement oralement et par écrit et la capacité de planifier les travaux et de coordonner le matériel et les ressources humaines pour accomplir les tâches prioritaires n'étaient pas réparties de façon semblable dans la grille de cotation.

[18] Le plaignant a obtenu une note plus élevée que la personne nommée pour l'élément des relations interpersonnelles efficaces au cours de son entrevue. Toutefois, la personne nommée a obtenu une note globale plus élevée pour cet élément des qualités personnelles.

[19] On a demandé aux répondants de fournir des commentaires sur chaque élément des qualités personnelles sur une échelle de 1 à 5, 1 étant faible et 5 étant élevé. L'un

des répondants de la personne nommée était son gestionnaire direct. Le gestionnaire a répondu à toutes les questions dans le formulaire de référence, mais n'a pas donné de note entre 1 et 5 pour deux des trois catégories de questions.

[20] L'un des répondants de la personne nommée était une adjointe administrative qui relevait de lui. Elle lui a donné une note de 5 pour tous les éléments. Le plaignant a témoigné que cette adjointe n'avait travaillé avec la personne nommée que pendant [traduction] « six mois tout au plus ». Le représentant du plaignant a laissé entendre à M. Laflamme qu'elle avait travaillé pour la personne nommée pendant trois mois, mais M. Laflamme n'a pas confirmé cette affirmation.

[21] Le plaignant a fourni des références de deux gestionnaires qui lui ont donné une note de quatre sur cinq.

[22] M. Laflamme a témoigné qu'il n'y avait aucune restriction quant à savoir qui pouvait être utilisé comme référence, tant que cette personne pouvait parler des qualités personnelles du candidat. Il a témoigné qu'il avait recouru à l'aide du conseiller en dotation du SCC pour examiner les répondants, car si un répondant n'avait pas été qualifié pour fournir une référence, il le lui aurait dit.

[23] Le plaignant a témoigné qu'en août 2018, M. Laflamme avait été déclaré coupable d'un acte de violence au travail à son encontre lié à un incident survenu en milieu de travail en septembre 2017. M. Laflamme a écrit une lettre d'excuses au plaignant en octobre 2017. Le plaignant a témoigné qu'avant cette date, il n'avait eu aucune altercation avec M. Laflamme, même s'ils avaient eu des échanges houleux dont il ne se souvenait pas des dates.

[24] M. Laflamme a témoigné qu'il avait effectivement eu une altercation verbale avec le plaignant en septembre 2017. Il a témoigné qu'il ne pouvait pas se rappeler la raison exacte de l'altercation, mais il a présumé qu'il avait été provoqué. Il ne pouvait se souvenir que d'une autre interaction désagréable avec le plaignant qui avait eu lieu, selon lui, en 2016. Il a témoigné que ses interactions avec le plaignant n'avaient eu aucune incidence sur la nomination de la personne nommée. Il a témoigné qu'il avait agi sans parti pris lorsqu'il avait pris la décision de nomination. En contre-interrogatoire, il a avoué qu'il entretenait une meilleure relation de travail avec la personne nommée qu'avec le plaignant.

[25] M. Laflamme a préparé le 3 avril 2019 un document intitulé [traduction] « Détermination des critères de sélection de la bonne personne pour une sélection à partir d'un répertoire de candidats ». La gestionnaire subdéléguée, Rhonda Cochrane, qui était la superviseuse directe de M. Laflamme, l'a également signé. À la section 2 du document, les critères utilisés pour sélectionner la personne nommée étaient définis comme [traduction] « la meilleure note globale », et l'explication suivante est fournie : [traduction] « La meilleure note globale est le critère le plus approprié et le plus juste à appliquer au répertoire de candidats qualifiés et a été utilisée de façon constante pour des sélections précédentes. » M. Laflamme a témoigné que les candidats ayant obtenu des notes plus élevées que la personne nommée avaient déjà été nommés à d'autres postes ou avaient quitté le SCC. La personne nommée avait la meilleure note globale de tous les autres candidats du répertoire.

[26] M. Laflamme a témoigné que Mme Cochrane était au courant de son histoire de conflit interpersonnel avec le plaignant.

[27] Le plaignant a témoigné qu'il croyait que M. Laflamme avait nommé la personne nommée afin de pourvoir un poste classifié au groupe et au niveau COI-13 par intérim. Il a allégué que la personne nommée n'avait jamais travaillé au poste COI-11, mais qu'elle avait été directement nommée dans un poste par intérim classifié au groupe et au niveau COI-13.

[28] Le plaignant a témoigné qu'avant la nomination, la personne nommée lui avait dit qu'il avait été reconnu coupable d'inconduite et qu'il quitterait le SCC pour occuper un poste dans le secteur privé. Cette conversation a eu lieu après la création du répertoire en 2015. M. Laflamme a témoigné que Mme Cochrane et lui étaient au courant de l'inconduite. Il a témoigné qu'ils en avaient discuté avec le conseiller en dotation. Le conseiller leur a dit que l'inconduite et le processus de nomination étaient deux processus distincts et qu'ils pouvaient procéder à la nomination.

[29] M. Laflamme a témoigné qu'il n'avait aucune relation avec la personne nommée à l'extérieur du travail. Il a déclaré qu'il avait communiqué avec lui soit lors de réunions, soit lorsqu'il était le superviseur de la personne nommée.

V. L'argumentation

A. Pour le plaignant

[30] Le plaignant a soutenu qu'il avait clairement démontré un abus de pouvoir de la part de l'intimé. Il a fait valoir qu'il avait prouvé, selon la prépondérance des probabilités, l'existence de facteurs motivants de mauvaise foi, de favoritisme et de népotisme dans la nomination de la personne nommée.

[31] Le plaignant a déclaré que la notation dans le processus de nomination était biaisée et que la notation de l'élément de la communication orale était incohérente. Il a également fait remarquer qu'il avait fait mieux que la personne nommée à l'entrevue. Afin d'étayer cet argument, il a invoqué le fait qu'il avait obtenu une note plus élevée que la personne nommée sur les critères relatifs aux relations interpersonnelles lors de l'entrevue.

[32] Le plaignant a soutenu que le jury de sélection avait accordé une grande importance aux références pour ce qui est du critère des qualités personnelles. L'un des répondants de la personne nommée était une adjointe administrative relativement nouvelle qui relevait directement de lui. Le plaignant a fait remarquer que le jury de sélection avait accepté une note de 100 % de sa part. Il a également fait remarquer que le gestionnaire de la personne nommée n'avait pas accordé de note pour deux des questions de référence et que le jury de sélection avait [traduction] « rempli les espaces laissés en blanc ». En revanche, il a soutenu avoir fourni des références de deux cadres supérieurs.

[33] Le plaignant a soutenu que M. Laflamme et Mme Cochrane avaient signé la nomination de la personne nommée même s'ils savaient qu'il avait été reconnu coupable d'inconduite. Il a soutenu qu'il s'agissait [traduction] « au mieux », de négligence. Il a soutenu que la personne nommée aurait dû être réévaluée une fois que l'intimé a pris connaissance de son inconduite.

[34] La plainte alléguait également que M. Laflamme avait [traduction] « appâté » la personne nommée afin qu'elle revienne au SCC après avoir commencé à travailler dans le secteur privé. Il a également affirmé que, puisque la personne nommée n'avait jamais travaillé au poste auquel il avait été nommé cela conduirait à croire que M. Laflamme avait promis de le nommer à un poste par intérim.

[35] Le plaignant a fait valoir qu'il s'agissait également d'un abus de pouvoir visant à permettre à M. Laflamme de continuer de participer au processus de nomination alors qu'il avait été reconnu coupable d'actes de violence sur le lieu de travail à l'égard du plaignant.

[36] Le plaignant m'a renvoyé à *Cameron c. l'administrateur général de Service Canada*, 2008 TDFP 16, et *Parker c. le sous-ministre d'Affaires indiennes et du Nord canadien*, 2010 TDFP 21.

B. Pour l'intimé

[37] L'intimé a soutenu que le fardeau de la preuve dans une plainte de dotation incombe au plaignant (voir *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, au par. 55).

[38] L'intimé a soutenu que le plaignant était d'accord pour dire que la personne nommée était qualifiée pour être placée dans le répertoire. Il a également soutenu que le candidat ayant obtenu la note la plus élevée avait été nommé à un poste en 2015.

[39] L'intimé a soutenu qu'il faut plus qu'une simple erreur ou omission pour conclure à un abus de pouvoir (voir *Lavigne c. Canada (Justice)*, 2009 CF 684, aux paragraphes 60 à 62).

[40] L'intimé a fait remarquer que les répondants n'ont aucun pouvoir décisionnel sur un jury de sélection et qu'ils ne sont pas censés agir de façon impartiale (voir *Pellicore c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2010 TDFP 23, au par. 49). L'intimé a soutenu qu'une référence peut être favorable ou non à un candidat. Il a également fait remarquer que le rôle d'un répondant est de fournir une opinion honnête, mais que le rôle de décision est laissé au jury de sélection (voir *Couillard c. le commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2012 TDFP 32, aux paragraphes 46 et 47). Il a fait valoir que le rôle d'un répondant n'est pas d'évaluer un candidat; ce rôle revient au jury de sélection. L'intimé m'a également renvoyé à *Cannon c. le sous-ministre des Pêches et des Océans*, 2013 TDFP 21, au par. 60, et *Ben Jab c. le commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2013 TDFP 22, au par. 41.

[41] L'intimé a déclaré que le plaignant n'avait fourni aucune preuve des antécédents professionnels de l'adjointe et que, par conséquent, je devrais accorder le poids

approprié à l'allégation selon laquelle elle n'avait travaillé avec la personne nommée que pendant une courte période.

[42] L'intimé a soutenu que le plaignant n'avait pas établi que M. Laflamme et la personne nommée avaient une relation personnelle (voir *Glasgow c. le sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 7, aux paragraphes 36 à 41).

[43] L'intimé a soutenu qu'il n'y avait aucune preuve démontrant que M. Laflamme ou d'autres personnes avaient agi de mauvaise foi. Il a soutenu que la personne nommée avait été nommée parce qu'il était [traduction] « la bonne personne » — parmi les candidats restants dans le répertoire : il avait la note globale la plus élevée. L'intimé a soutenu que si le plaignant avait obtenu la note globale la plus élevée, il aurait été nommé.

[44] L'intimé a fait remarquer que les candidats avaient été évalués en 2015 et que l'altercation entre M. Laflamme et le plaignant s'était produite en 2017. Il a soutenu qu'aucun lien n'avait été établi entre la note que le plaignant avait reçue en 2015 et l'incident de 2017.

[45] L'intimé a soutenu que l'article 36 de la *LEFP* énonce les moyens qu'il peut utiliser pour évaluer les qualités essentielles et additionnelles de la personne à nommer. Il donne à l'intimé une grande latitude pour déterminer la façon d'évaluer les candidats (voir *Jolin c. l'administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 11, aux paragraphes 26 à 28).

[46] L'intimé a soutenu qu'il n'y a pas d'obligation de réévaluer un candidat — les candidats ont été évalués en 2015, et le répertoire était toujours en vigueur au moment de la mesure de dotation en 2019. L'intimé a également soutenu que la réévaluation d'un candidat en fonction d'une mesure disciplinaire constituerait un « double péril » (discipliner un employé deux fois pour la même inconduite); voir *Babineau c. Conseil du Trésor du Canada (Service correctionnel du Canada)*, 2004 CRTFP 145, au par. 20. L'intimé a soutenu qu'il était juste de ne pas permettre à l'employeur de [traduction] « tenter sa chance deux fois ».

[47] L'intimé a soutenu que le fait de ne pas approuver une nomination ne suffit pas à conclure à un abus de pouvoir (voir *Portree c. l'administrateur général de Service Canada*, 2006 TDFP 14, au par. 47).

[48] L'intimé a soutenu qu'il n'y avait pas de partialité de la part de M. Laflamme, puisqu'il n'était pas le seul décideur — Mme Cochrane participait également. Il m'a renvoyé à l'arrêt *Committe for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369 pour le critère relatif à la crainte raisonnable de partialité. Il a soutenu qu'un observateur relativement bien renseigné ne percevrait pas de partialité simplement en raison de l'altercation entre M. Laflamme et le plaignant. M. Laflamme n'était pas le seul décideur, l'évaluation a été faite avant l'incident et il n'y a aucune raison de croire que les notes n'étaient pas valides.

[49] L'intimé a également soutenu qu'il n'y avait aucune preuve de favoritisme. M. Laflamme a témoigné qu'il n'avait jamais travaillé directement avec la personne nommée et qu'il n'y avait aucune preuve de relation personnelle (voir *Carlson-Needham c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2007 TDFP 38, au par. 52).

[50] L'intimé a soutenu que le plaignant ne s'était pas acquitté pas de son fardeau de la preuve et que la plainte devait être rejetée.

VI. Motifs

[51] Il incombe au plaignant de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé avait abusé de son pouvoir; voir *Tibbs*, aux paragraphes 48 à 55, et *Davidson c. Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 226, au par. 27.

[52] Dans son témoignage et ses arguments finaux, le plaignant a soulevé des questions au sujet de la notation des candidats dans le processus d'évaluation, en particulier les notes obtenues pour la communication orale. Même s'il n'a pas fait cette allégation précise dans ses allégations présentées à la Commission, elle porte généralement sur l'évaluation du mérite.

[53] Si j'ai bien compris cette allégation, le plaignant a obtenu une note plus élevée sur les critères relatifs aux relations interpersonnelles lors de l'entrevue. Toutefois, la personne nommée a obtenu une note plus élevée pour l'élément de communication orale. On n'a pas demandé à M. Laflamme comment la note de communication orale a

été évaluée. Le plaignant n'a pas établi qu'il avait obtenu une note plus élevée pour l'élément de communication orale. Par conséquent, cette allégation est non fondée.

[54] Je traiterai des allégations restantes dans les quatre grands domaines énoncés dans la section intitulée « Les allégations » plus tôt dans la présente décision.

A. Favoritisme personnel

[55] Le plaignant a allégué qu'il y avait favoritisme personnel dans la nomination de la personne nommée. Cette allégation était fondée sur la relation personnelle entre M. Laflamme et la personne nommée.

[56] Le favoritisme personnel peut comprendre le choix d'une personne uniquement fondée sur une relation personnelle, comme une faveur personnelle, ou pour obtenir une faveur personnelle avec une autre personne; voir *Glasgow*, au par. 41. Dans *Desalliers c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2022 CRTESPF 70, la Commission a fourni d'autres exemples de favoritisme personnel (au par. 141) :

[...] La modification d'un énoncé de critères de mérite en fonction du profil d'un candidat et la modification de qualifications essentielles liées à un poste pour assurer la nomination d'un individu sans égard aux exigences du poste sont également des exemples de favoritisme personnel (Ayotte (2009) [c. le sous-ministre de la Défense nationale, 2009 TDFP 21]). Nommer une personne qui ne possède pas les qualifications essentielles du poste peut également constituer du favoritisme personnel lorsque la nomination a pour objectif de récompenser la personne nommée (voir Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada, 2009 TDFP 35, au par. 185 [...])

Je retiens de cette jurisprudence qu'à ce jour, la Commission et le Tribunal ont conclu à la présence de favoritisme personnel dans des circonstances où des intérêts personnels indus, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, constituaient le motif de la nomination (voir Glasgow, au par. 41; Drozdowski c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada), 2016 CRTEFP 33). Cette jurisprudence requiert également qu'une nomination ait été effectuée à titre de faveur personnelle ou de récompense ou pour obtenir la faveur de quelqu'un (voir Glasgow, au par. 41 et Beyak (2009 TDFP 35)).

[57] L'existence d'une relation professionnelle antérieure et une amitié entre la gestionnaire déléguée et la personne nommée ne constituent pas, en soi, une preuve de favoritisme personnel (voir *Desalliers*, aux paragraphes 146 et 147).

[58] Le plaignant n'a pas établi que la personne nommée et M. Laflamme avaient une relation personnelle en dehors du travail. Il n'y a aucune preuve selon laquelle la personne nommée a été nommée en raison d'intérêts personnels indus, comme une relation personnelle. Il n'y a pas non plus de preuve d'une faveur personnelle, d'une récompense, ou que la nomination a été faite pour obtenir la faveur de quelqu'un. Le fait que la personne nommée ait eu des nominations intérimaires après sa nomination initiale ne constitue pas une preuve de favoritisme personnel dans le processus de nomination en cause dans la présente plainte. L'allégation repose sur l'hypothèse selon laquelle M. Laflamme a promis à la personne nommée une ou plusieurs affectations intérimaires. Le plaignant n'a fourni aucune preuve à l'appui de cette allégation douteuse.

[59] En l'absence de preuve à l'appui de l'allégation de favoritisme personnel, je puis conclure que le plaignant n'a pas établi que, selon la prépondérance des probabilités, que le favoritisme personnel a été un facteur dans la nomination en cause.

B. Références dans le processus de nomination

[60] L'article 36 de la *LEFP* confère à la CFP un pouvoir général en ce qui concerne l'établissement de méthodes d'évaluation ou à l'intimé, à titre de délégué (voir *Visca*, au par. 42). Dans le présent cas, on a recouru aux références pour aider à évaluer certaines qualités essentielles. L'intimé n'a imposé aucune restriction quant à la période pendant laquelle le répondant avait connu un candidat ou le poste qu'il occupait.

[61] L'intimé a affirmé que le plaignant n'avait fourni aucune preuve des antécédents professionnels de l'adjointe administrative. Le plaignant a indiqué dans son témoignage que cette adjointe n'avait travaillé avec la personne nommée que pendant [traduction] « six mois tout au plus ». Il n'a pas été contre-interrogé sur cette déclaration. Le représentant du plaignant a laissé entendre, dans une question posée à M. Laflamme, que l'adjointe avait travaillé pour la personne nommée pendant trois mois, mais M. Laflamme ne l'a pas confirmé. Je préfère le témoignage sous serment du

plaignant et j'accepte que l'adjointe ait travaillé avec la personne nommée pendant environ six mois.

[62] Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a reconnu que la durée pendant laquelle un répondant a travaillé avec une personne nommée constitue une considération pertinente dans l'évaluation de l'abus de pouvoir. Dans *Ostermann c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2012 TDFP 28, le tribunal a accepté l'avis de la CFP selon lequel les candidats et les répondants travaillent ensemble pendant au moins six mois au cours des cinq dernières années est « empreint[...] de bon sens » (au par. 39). Le TDFP a noté que cette ligne directrice de bon sens était conforme à sa jurisprudence sur l'utilisation des références et a renvoyé à la décision *Dionne c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2008 TDFP 11, au par. 55, où le Tribunal a déclaré : « L'important est de consulter un répondant qui connaît bien le travail accompli par le candidat et qui peut fournir suffisamment d'information pour permettre au comité d'évaluer de façon appropriée les qualifications de ce dernier. »

[63] Dans le présent cas, l'adjointe aurait eu connaissance du travail de la personne nommée après avoir travaillé avec lui pendant six mois. Je suis d'accord avec la jurisprudence du TDFP pour dire que cette période est une ligne directrice empreinte de bon sens.

[64] Le plaignant a également laissé entendre qu'il était inapproprié de s'appuyer sur une référence d'un subalterne. Il n'a fourni aucune jurisprudence à l'appui de cette allégation douteuse. La position d'une référence dans la hiérarchie du milieu de travail en soi n'est pas un facteur pertinent pour déterminer s'il y a eu abus de pouvoir. En l'absence de preuve de coercition, d'influence induue ou de partialité, le jury de sélection pouvait se fier aux références fournies par la personne nommée.

[65] Le plaignant a laissé entendre que la référence de l'adjointe n'aurait pas dû être invoquée puisqu'elle était si brillante - avec une note de 100 %. La personne nommée et le jury de sélection n'ont aucun commentaire à dire ou aucun contrôle sur une référence fournie. Le jury de sélection doit examiner les références et leur accorder l'importance appropriée. Le plaignant n'a posé aucune question à M. Laflamme au sujet de l'importance accordée à la référence de l'adjointe et n'a donc pas établi qu'elle avait

reçu une importance indue. Je note que l'évaluation de l'adjointe est en grande partie conforme à la référence fournie par le gestionnaire de la personne nommée.

[66] Le plaignant s'est également appuyé sur le défaut de la référence du gestionnaire de fournir une note pour ses réponses à deux questions. Le gestionnaire a bel et bien fourni un exposé détaillé de chaque question. Le jury de sélection a été en mesure de noter ces réponses en fonction de l'information fournie. On s'attend à ce que le répondant donne une opinion honnête, mais l'évaluation des candidats relève du jury de sélection (*Couillard*, aux paragraphes 46 et 47). J'estime que la notation par le jury de sélection des réponses du gestionnaire n'est pas un abus de pouvoir.

[67] Je conclus que le fait de s'appuyer sur les références de la personne nommée ne constituait pas un abus de pouvoir. L'important est de consulter un répondant qui connaît bien le travail accompli par le candidat et qui peut fournir suffisamment d'information pour permettre au comité de sélection d'évaluer de façon appropriée les qualifications de ce dernier; voir *Dionne*, au par. 55. Le plaignant n'a présenté aucune preuve que les répondants de la personne nommée ne connaissaient pas bien son travail.

[68] Par conséquent, le plaignant n'a pas établi d'abus de pouvoir dans les références de la personne nommée et dans l'utilisation qu'en fait le jury de sélection.

C. Défaut de réévaluer la personne nommée

[69] Le plaignant a soutenu que la personne nommée aurait dû être réévaluée après l'inconduite alléguée qui s'est produite à un moment donné après la fin du processus d'évaluation, dont M. Laflamme était au courant. Il a également témoigné que Mme Cochrane était également au courant de la situation. En fait, ils ont tous deux consulté un conseiller en dotation pour savoir si cela aurait une incidence sur le processus de nomination.

[70] Au moment de procéder à des nominations, l'article 36 de la *LEFP* permet à un gestionnaire responsable de l'embauche d'utiliser la méthode d'évaluation qu'il estime indiquée pour déterminer qu'une personne satisfait aux qualifications requises. Cet article donne aux gestionnaires une grande discrétion lorsqu'ils font des nominations.

[71] La nomination dans le présent cas a été faite en fonction du candidat qui avait obtenu la note globale la plus élevée sur six critères de mérite de « la bonne

personne ». Bien que cette approche de sélection par ordre hiérarchique ne soit plus nécessaire, comme elle l'était dans le régime de dotation précédent, elle n'est pas interdite. Il n'y a pas non plus de limite de temps pour puiser à même un répertoire de candidats. Dans le présent cas, le répertoire a été utilisé pour la dotation environ quatre ans après sa création. En vertu de la *LEFP*, l'intimé n'est pas tenu de réévaluer les candidats dans un bassin de personnes déjà qualifiées. Le gestionnaire responsable de l'embauche avait le pouvoir discrétionnaire de choisir les candidats dans ce bassin, sans réévaluation.

[72] Je n'ai pas besoin de tenir compte de l'argument nouveau de l'intimé au sujet du double péril de ne pas nommer quelqu'un à cause d'un dossier disciplinaire. Le terme « double péril » désigne la pénalisation d'une personne deux fois pour la même conduite. La décision *Babineau* sur laquelle s'est fondé l'intimé porte sur l'imposition de deux sanctions disciplinaires pour la même conduite. Je note que la Commission ne considère pas le fait de ne pas être retenu dans un processus de dotation comme une question disciplinaire.

D. Allégation de partialité

[73] Le plaignant a allégué que M. Laflamme avait un parti pris contre lui. Le fardeau de démontrer l'existence d'une crainte raisonnable de partialité incombe au plaignant, qui doit fournir la preuve que le parti pris est réel, probable ou raisonnablement évident; voir *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 29, au par. 124.

[74] Le critère relatif à la crainte raisonnable de partialité est bien établi; voir *Committe for Justice and Liberty*, au par. 394. Le critère consiste à savoir si une personne sensée et raisonnable, bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique, croirait que le gestionnaire délégué, selon toute vraisemblance, consciemment ou non, n'évaluerait pas la candidature du plaignant de façon juste. Si un observateur relativement bien informé, examine le processus en litige dans le présent cas pourrait raisonnablement percevoir de la partialité de la part de l'intimé ou du gestionnaire délégué, la Commission pourrait donc conclure qu'il y a eu un abus de pouvoir; voir *Denny*, au par. 126 et *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 10, aux paragraphes 72 à 74.

[75] Dans le présent cas, il existait une tension démontrée entre le plaignant et M. Laflamme. Toutefois, la confrontation qui a mené M. Laflamme à perdre ses moyens avec le plaignant s'est produite après la fin du processus d'évaluation de 2015. Une personne raisonnablement informée ne conclurait pas que M. Laflamme avait un parti pris lorsqu'il a évalué le plaignant en 2015, étant donné que la confrontation s'est produite deux ans plus tard.

[76] M. Laflamme a également participé au processus de nomination en 2019, après la confrontation avec le plaignant. Toutefois, les critères uniformes que l'intimé a utilisés étaient de nommer le candidat ayant obtenu la note la plus élevée selon les critères de mérite de « la bonne personne », et dans le présent cas, la personne nommée avait obtenu une note plus élevée que le plaignant. Une personne raisonnablement informée ne conclurait pas que le processus de nomination a été biaisé lorsque la cotation a été effectuée avant que la confrontation ne soit utilisée pour nommer la personne nommée.

[77] Compte tenu de l'utilisation de la note la plus élevée comme critère de nomination, je n'ai pas à tenir compte de l'argument de l'intimé selon lequel il n'y avait pas de crainte raisonnable de partialité parce que M. Laflamme n'était pas le seul décideur.

[78] Le plaignant n'a pas établi une crainte raisonnable de partialité dans le processus de nomination.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[80] La plainte est rejetée.

Le 28 juin 2023.

Traduction de la CRTESPF

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