



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

DOSSIERS : 2007-0198 ET 2007-0199

OTTAWA, LE 5 FÉVRIER 2008

ROSS NEIL

PLAIGNANT

ET

LE SOUS-MINISTRE D'ENVIRONNEMENT CANADA

INTIMÉ

ET

AUTRES PARTIES

AFFAIRE	Plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
DÉCISION	Les plaintes sont rejetées
DÉCISION RENDUE PAR	Helen Barkley, membre
LANGUE DE LA DÉCISION	Anglais
RÉPERTORIÉE	<i>Neil c. Sous-ministre d'Environnement Canada et al.</i>
RÉFÉRENCE NEUTRE	2008 TDFP 0004

MOTIFS DE DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Ross Neil a présenté deux plaintes en vertu de l'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la *LEFP*) au motif qu'il n'a pas été nommé au poste d'analyste des politiques offert à la Division de l'intégration stratégique ni à celui offert à la Division de la durabilité du ministère de l'Environnement à Vancouver (Colombie-Britannique) en raison d'un abus de pouvoir de la part de l'intimé, le sous-ministre d'Environnement Canada.

CONTEXTE

[2] En septembre 2006, l'intimé a affiché deux processus de nomination visant la dotation de deux postes d'analyste des politiques (ES-05) au bureau de Vancouver, dont un aux Affaires intergouvernementales et internationales, à la Division de l'intégration stratégique (processus n° 06-DOE-IA-SI-4529, le premier processus de nomination) et l'autre à la Division de la durabilité (processus n° 06-DOE-IA-SUS-5013, le deuxième processus de nomination). Pour présenter sa candidature dans le cadre de ces deux processus de nomination, le plaignant a fourni la même lettre de présentation et le même curriculum vitæ pour les deux postes annoncés.

[3] Comme les postes étaient liés à une description de travail générique, les gestionnaires responsables ont décidé de mener les deux processus d'évaluation simultanément. Le comité d'évaluation a conclu que le plaignant ne satisfaisait pas à certains critères relatifs à l'expérience, en particulier à celui qui exigeait une « expérience appréciable de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques complexes liées à l'environnement et au développement durable ». Le critère relatif à l'expérience était le même pour les deux postes d'analyste des politiques annoncés.

[4] Le plaignant a présenté des plaintes au Tribunal au motif que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'établissement des qualifications essentielles et dans l'évaluation des critères de mérite relatifs aux postes annoncés. En vertu de l'article 8 du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, DORS/2006-6, les deux plaintes ont été jointes avant la tenue de l'audience.

RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS DE PREUVE PERTINENTS

[5] Le plaignant a présenté le témoignage suivant. Il a affirmé avoir obtenu un baccalauréat en génie de l'environnement en 1994 et avoir ensuite travaillé à titre de consultant en environnement dans le cadre d'un programme de réduction des émissions de dioxyde de carbone. En 1996, il a joint les rangs de la fonction publique fédérale et a commencé à travailler pour la Commission de contrôle de l'énergie atomique, maintenant connue sous le nom de Commission canadienne de sûreté nucléaire. Il occupait alors un poste de spécialiste en évaluation environnementale. Ses fonctions l'amenaient à travailler la moitié du temps dans le domaine des politiques et à consacrer l'autre moitié de son temps aux programmes. En 2001, le plaignant a commencé à exercer les fonctions d'agent des affaires réglementaires aux Affaires internationales de la Commission canadienne de sûreté nucléaire, poste dans le cadre duquel il s'occupait d'ententes internationales et bilatérales ainsi que de contrats de licence. Il a également fait des études de maîtrise à temps partiel en gouvernance environnementale internationale à l'Université Carleton.

[6] En 2004, M. Neil a décidé de déménager en Colombie-Britannique. Il a alors été embauché par Environnement Canada à titre d'agent de sensibilisation à la Division de l'intégration stratégique. Le poste qu'il occupait était toutefois de niveau inférieur à celui qu'il avait occupé à Ottawa. Il a contribué à convaincre son superviseur, Stan Holman, de revoir la classification des postes du bureau. L'organigramme a donc été révisé, et plusieurs postes de niveau ES-05 ont été créés.

[7] En particulier, les deux postes d'analyste principal des politiques (ES-05) ont été annoncés; le premier processus de nomination a été lancé le 22 août 2006, et le deuxième, le 14 septembre 2006.

[8] Lorsque le plaignant a constaté que deux des critères de l'annonce nécessitaient une « expérience appréciable », il a exprimé ses préoccupations à la direction et aux Ressources humaines. À son avis, les critères relatifs à l'expérience étaient plus exigeants que ce qui est normalement requis pour un poste du groupe et du niveau ES-05. On l'a informé qu'il pouvait y avoir des variantes dans les qualifications

requisés d'un processus de nomination à l'autre. L'expérience requise pour les deux postes était la suivante :

Expérience appréciable de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques complexes liées à l'environnement et au développement durable.

Expérience appréciable de la proposition, de l'élaboration et de la préparation de présentations et de documents d'information, ainsi que de la formulation d'avis à l'intention de cadres supérieurs.

Expérience de la représentation du Ministère dans des forums ministériels, interministériels et externes.

[9] M. Neil a confirmé avoir été informé le 26 octobre 2006 que sa candidature avait été éliminée du premier processus de nomination à l'étape de la présélection. Le gestionnaire responsable, Stan Holman, était en vacances, de sorte que le plaignant n'a pas pu discuter de la situation avec lui. Il s'est donc adressé à Randal Cripps, directeur, Intégration stratégique, et aux Ressources humaines. Toutefois, le directeur préférerait ne pas faire d'ingérence en ce qui a trait aux décisions prises par le gestionnaire délégataire et a donc refusé de discuter de cette question.

[10] Au retour de M. Holman, le plaignant l'a rencontré afin de discuter de la décision qui avait mené à l'élimination de sa candidature du premier processus de nomination. Le plaignant a expliqué qu'il était consterné de voir sa candidature éliminée du processus alors qu'il possédait une expérience considérable de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques liées à l'environnement. Selon le plaignant, M. Holman a indiqué qu'il n'avait pas considéré les travaux que ce dernier avait effectués dans le cadre de ses études universitaires comme une expérience appréciable dans le domaine de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques. Le plaignant s'est dit particulièrement surpris de cette décision, car il avait comparu devant un comité parlementaire pour se prononcer sur les questions qui faisaient l'objet de son mémoire de maîtrise.

[11] Le plaignant a affirmé que, comme lui, un autre collègue avait exprimé des préoccupations à M. Holman au sujet de la décision du comité d'évaluation de ne pas tenir compte des travaux effectués dans le cadre d'un programme de maîtrise. Selon le plaignant, M. Holman craignait que, s'il acceptait de tenir compte des autres renseignements dont le plaignant lui avait fait part durant leur rencontre, il lui faudrait

faire de même pour tous les autres candidats. Le plaignant a affirmé que, bien que M. Holman ait indiqué qu'il réfléchirait à la situation, il ne lui en avait jamais reparlé. M. Holman n'a pas été appelé à comparaître comme témoin dans le cadre de l'affaire faisant l'objet de la présente décision.

[12] Le plaignant a également affirmé que, malgré son supposé manque d'expérience appréciable, le directeur, Randal Cripps, lui a offert d'occuper un poste ES-05 à titre intérimaire à la Division de l'intégration stratégique du 6 novembre 2006 au 2 février 2007.

[13] Au début de l'année 2007, le plaignant a reçu une offre d'emploi dans un autre ministère et a donc quitté Environnement Canada.

[14] Le plaignant a indiqué avoir été informé en janvier 2007 que sa candidature avait également été éliminée du processus relatif au poste d'analyste des politiques à la Division de la durabilité car, une fois de plus, on considérait qu'il ne possédait pas une « expérience appréciable de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques complexes liées à l'environnement et au développement durable ».

[15] Le plaignant a affirmé que durant la discussion informelle la gestionnaire, M^{me} Metropolit, avait confirmé qu'il ne possédait pas une expérience appréciable en ce qui a trait aux questions stratégiques, mais elle n'avait pas précisé quelle expérience il aurait dû avoir.

[16] À l'appui de son allégation selon laquelle la qualification relative à l'expérience était excessive et injuste comparativement aux autres postes ES-05, le plaignant a présenté une liste de 35 annonces de postes ES-05 qu'il avait établie. Tous les postes d'analyste des politiques et de conseiller en politiques qu'elle contient ont été publiés sur *Publiservice* en 2005, en 2006 ou en 2007. L'intimé s'est opposé à ce que ce document soit produit en preuve au motif qu'il n'était pas pertinent en l'espèce.

[17] M. Neil a indiqué qu'aucun des postes ES-05 annoncés et qu'il a relevés ne nécessitait une expérience appréciable. Toutefois, durant le contre-interrogatoire, l'intimé a présenté deux autres annonces de postes ES-05 qui comportaient des qualifications nécessitant une expérience appréciable. Le plaignant a reconnu que

certaines postes nécessitaient une expérience de cette étendue, mais que, dans la majeure partie des cas, une expérience appréciable correspondait à deux ans.

[18] Le plaignant a également fait référence à la preuve écrite présentée par l'intimé, laquelle indiquait que, même si les critères de présélection étaient sous forme d'ébauche le 22 septembre, 31 demandes d'emploi ont été évaluées le 26 septembre 2006. En fait, la version finale des critères de présélection figurait dans un document envoyé à Julie Hirose, conseillère en ressources humaines, le 26 septembre 2006, soit la journée même où la présélection des candidats a été complétée.

[19] Selon le plaignant, le comité d'évaluation a inscrit des commentaires très superficiels sur le formulaire de présélection en ce qui a trait à son expérience. Par exemple, on peut y lire qu'il « semble se cantonner dans la mise en œuvre d'ententes » [Traduction], qu'il y a « peu de preuves selon lesquelles il a formulé des avis à la haute direction » [Traduction] et qu'il a travaillé sur des « sujets limités » [Traduction].

[20] Brenda Metropolit, directrice de la Division de la durabilité dans la région du Pacifique et du Yukon, a témoigné au nom de l'intimé. Elle a affirmé qu'elle s'occupe des questions stratégiques dans le domaine de l'environnement depuis 2001 et qu'elle a été gestionnaire des Affaires intergouvernementales et internationales pour Environnement Canada avant d'exercer les fonctions de directrice, Direction de la durabilité. M^{me} Metropolit a indiqué que le directeur de la Division de l'intégration stratégique et elle-même avaient décidé de mener un processus de nomination conjoint visant la dotation des postes ES-05. Le comité d'évaluation était formé de M^{me} Metropolit et de Stan Holman, gestionnaire, Affaires intergouvernementales et internationales.

[21] M^{me} Metropolit a affirmé que M. Holman et elle-même s'étaient réunis à un certain nombre de reprises pour discuter des critères de mérite. Ils avaient défini les qualifications requises pour le travail à effectuer. Il s'agissait de la première fois qu'ils avaient des postes ES-05 à doter au bureau régional et, de plus, le processus de nomination avait été modifié depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle *LEFP*. Selon M^{me} Metropolit, les deux gestionnaires avaient examiné un certain nombre d'énoncés

des critères de mérite, et M. Holman lui avait transmis une liste des exigences possibles en ce qui a trait à l'expérience dans un courriel en date du 4 août 2006. Il avait été question d'utiliser le critère « expérience appréciable de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques » depuis le tout début.

[22] M^{me} Metropolit a confirmé que les qualifications essentielles relatives aux deux postes étaient les mêmes, mais que les qualifications constituant un atout étaient différentes. Au moment d'établir les critères de mérite, les gestionnaires venaient tout juste de terminer un processus de nomination visant la dotation de postes ES-04; il leur semblait donc logique de demander une expérience appréciable de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques pour les postes de niveau supérieur, soit les postes ES-05. M. Holman avait d'abord proposé que l'expérience appréciable corresponde à au moins deux ans, puis il avait suggéré qu'elle soit de plus de trois ans. Finalement, le comité d'évaluation a décidé que l'expérience appréciable serait de trois ans, ce qui correspondrait à une expérience acquise au cours de trois cycles de planification.

[23] M^{me} Metropolit a également affirmé que le comité avait demandé une expérience appréciable parce que les gestionnaires étaient souvent absents du bureau et qu'il fallait pouvoir compter sur des employés expérimentés qui connaissaient bien les quatre étapes relatives aux politiques, soit la consultation, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de l'incidence, et qui pouvaient travailler de façon autonome. Les gestionnaires ont décidé de demander une « expérience appréciable » pour distinguer le poste d'analyste des politiques de niveau ES-04 de celui de niveau ES-05.

[24] Le 26 septembre 2006, M. Holman a envoyé par courriel à Julie Hirose, conseillère en ressources humaines, les critères de présélection finals établis par le comité d'évaluation.

[25] La présélection pour le premier processus de nomination s'est déroulée en deux étapes, et la dernière a pris fin le 26 septembre 2006. Les membres du comité d'évaluation ont examiné le curriculum vitæ et la lettre de présentation du plaignant. M^{me} Metropolit a indiqué que la demande d'emploi du plaignant avait été placée dans la pile des « peut-être », soit celle des demandes qui nécessitaient un examen plus

approfondi. Le plaignant possédait un an et un mois d'expérience à titre d'analyste principal régional au sein d'Environnement Canada. Selon M^{me} Metropolit, le comité d'évaluation a tenu compte de ses trois années d'expérience à titre d'agent des affaires réglementaires à la Commission canadienne de sûreté nucléaire, mais il a estimé que cette expérience se limitait à la mise en œuvre d'ententes, et non à l'analyse de questions stratégiques complexes. De la même façon, ses cinq années d'expérience à titre de spécialiste en évaluation environnementale pour la Commission de contrôle de l'énergie atomique avaient été considérées comme l'expérience d'un spécialiste scientifique chargé d'interpréter les lois, non pas comme une expérience de l'analyse de questions stratégiques complexes. Le comité d'évaluation a consacré un certain temps à l'analyse de la demande d'emploi du plaignant, mais n'a pas constaté que ce dernier avait démontré qu'il possédait l'expérience appréciable requise.

[26] La présélection relative au deuxième processus de nomination s'est terminée le 18 janvier 2007. Les commentaires concernant le plaignant étaient identiques à ceux du premier processus de nomination. M. Neil a été informé le 30 janvier 2007 que sa candidature avait été éliminée du processus.

[27] M^{me} Metropolit a affirmé que le plaignant possédait une vaste expérience dans des domaines connexes, mais que le comité d'évaluation avait effectué la présélection en fonction des critères précis relatifs à la qualification « expérience » figurant dans l'énoncé des critères de mérite. M^{me} Metropolit n'a jamais travaillé directement avec le plaignant.

[28] Au cours du contre-interrogatoire, M^{me} Metropolit a affirmé qu'elle avait consulté un certain nombre de documents portant sur les bonnes pratiques de dotation qu'elle conserve dans un cartable. Elle a répété que M. Holman et elle-même avaient eu plusieurs discussions sur le choix des critères à utiliser pour déterminer si un candidat possédait une expérience appréciable. Ils avaient finalement décidé que cette expérience devait correspondre à trois ans, en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment les exigences relatives à l'emploi, la durée d'un cycle complet d'élaboration des politiques et la nécessité de distinguer les postes d'analyste des niveaux ES-04 et ES-05.

QUESTIONS EN LITIGE

[29] Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a décidé d'inclure l'expérience *appréciable* dans les qualifications essentielles pour les postes d'analyste des politiques de niveau ES-05 à la Division de l'intégration stratégique et à la Division de la durabilité?

ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsque le comité d'évaluation a établi que le plaignant ne possédait pas l'expérience appréciable requise pour l'un ou l'autre de ces postes?

ARGUMENTATION DES PARTIES

A) ARGUMENTATION DU PLAIGNANT

[30] Le plaignant soutient que les gestionnaires ont abusé de leur pouvoir lorsqu'ils ont choisi des critères plus exigeants que ceux qui sont généralement établis pour des postes d'analyste des politiques de niveau ES-05 en ce qui a trait aux qualifications essentielles. Le plaignant a mené une recherche concernant tous les postes ES-05 annoncés au cours des dernières années qui comportaient un volet stratégique. Selon les résultats de sa recherche, 36 énoncés des critères de mérite ne comportaient pas le critère de l'expérience « appréciable ». Le plaignant croit fermement qu'il est important d'établir des normes à l'échelle nationale et de faire en sorte que les employés occupant le même type de postes possèdent des qualifications semblables. Le plaignant soutient qu'un tel écart entre les diverses régions, entre les bureaux régionaux et l'administration centrale ou entre les différents ministères est totalement injustifié. À son avis, cette façon de faire va à l'encontre de la tendance visant la normalisation des postes.

[31] En outre, le comité d'évaluation a omis d'informer les candidats de sa définition du terme « appréciable » et n'a donc pas mené un processus d'évaluation juste et transparent. Selon le plaignant, dans les rares cas où l'on demandait une expérience appréciable en vue de la dotation de postes ES-05, cette expérience équivalait

généralement à deux années consécutives, et non à trois années, comme on exigeait pour les deux postes susmentionnés. Le plaignant est d'avis que le fait d'établir le critère d'une expérience de trois ans et d'omettre ensuite d'en informer les candidats constitue une erreur très grave qui équivaut à un abus de pouvoir.

[32] Le plaignant affirme que les gestionnaires détiennent le pouvoir discrétionnaire d'établir les qualifications, mais qu'il ne s'agit pas d'un pouvoir absolu. À l'appui de ce point de vue, le plaignant fait référence à deux décisions rendues par le Tribunal, soit *Jolin c. le Sous-ministre de Service Canada et al.*, [2007] TDFP 0011, et *Visca c. le Sous-ministre de la Justice et al.*, [2007] TDFP 0024. Le plaignant affirme que les qualifications choisies par un gestionnaire doivent être raisonnables.

[33] Le plaignant soutient également que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir au moment de l'évaluation de ses qualifications. Tout d'abord, il est clair que le processus d'évaluation visant la dotation du poste à la Division de l'intégration stratégique a été précipité. M. Holman partait en vacances en septembre 2006 et disposait de peu de temps pour examiner les demandes d'emploi. Une période de dix jours ouvrables seulement s'est écoulée entre la clôture du processus annoncé et la fin de la présélection le 26 septembre 2006. Le plaignant affirme que les demandes d'emploi n'ont pas été examinées avec suffisamment d'attention.

[34] Le plaignant estime que les éléments de preuve indiquent que les demandes d'emploi ont été examinées avant que M^{me} Metropolit et M. Holman s'entendent sur les critères de présélection. Le processus de présélection s'est déroulé sur une période d'au moins deux jours, pour se terminer le 26 septembre, soit le jour même où M. Holman a envoyé les critères de présélection à M^{me} Hirose. M^{me} Metropolit a confirmé que la demande d'emploi du plaignant avait été placée dans la pile des « peut-être » et qu'elle devait faire l'objet d'un examen plus approfondi. Compte tenu de ce qui précède, le plaignant croit que le comité d'évaluation aurait dû tenir compte de sa connaissance personnelle de l'expérience du plaignant. Le comité d'évaluation s'est concentré sur l'expérience acquise à Environnement Canada. Or, l'expérience requise aurait pu être acquise dans plus d'un ministère. Le plaignant affirme qu'il possède une expérience dans différents domaines qui n'a pas été prise en considération.

[35] Le plaignant affirme que la direction n'a démontré aucune volonté de mener une enquête ou de lui fournir des documents pour apaiser ses inquiétudes. Le plaignant fait référence à la décision *Tibbs c. le Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2006] TDFP 0008, pour appuyer son allégation selon laquelle les gestionnaires, même lorsqu'ils n'ont aucune intention illégitime, peuvent abuser de leur pouvoir en se fondant sur des documents inappropriés ou en prenant une décision déraisonnable.

B) ARGUMENTATION DE L'INTIMÉ

[36] L'intimé estime que les préoccupations du plaignant portent sur les variantes régionales en ce qui a trait aux qualifications établies pour des postes semblables. Une audience du Tribunal n'est pas l'endroit où il convient de se pencher sur les variantes régionales, pas plus que le rôle du Tribunal n'est d'effectuer une nouvelle évaluation des qualifications du plaignant. Selon l'intimé, le rôle du Tribunal est plutôt de déterminer si les mesures prises en vue du choix ou de l'évaluation des critères de mérite constituent un abus de pouvoir.

[37] L'intimé fait valoir que la *LEFP* indique clairement que l'administrateur général a le pouvoir d'établir les qualifications pour les postes. Elle confère également le pouvoir discrétionnaire aux gestionnaires de choisir les outils d'évaluation à cet égard.

[38] L'intimé soutient que la preuve permet de conclure qu'il s'est entièrement conformé à la *LEFP* pour tous les aspects de ces deux processus de nomination. L'intimé est d'avis que M^{me} Metropolit a clairement démontré dans son témoignage qu'une expérience appréciable était requise pour occuper ces postes. M^{me} Metropolit a expliqué que les titulaires des postes auraient à travailler sous un minimum de supervision de la direction, qu'ils devaient pouvoir s'adapter aux changements de gouvernement et qu'ils devaient posséder de l'expérience en ce qui a trait aux cycles de planification. Compte tenu de la création de nouveaux postes, il y a eu beaucoup de discussions entre les membres du comité d'évaluation au sujet des qualifications relatives à l'expérience afin d'établir une distinction claire entre les postes de niveau ES-04 et ES-05. À cet égard, les gestionnaires avaient consulté Julie Hirose, conseillère en ressources humaines. Ils avaient élaboré une grille de présélection et

une justification relative à leurs critères, qu'ils avaient appliqués à chacun des candidats.

[39] L'intimé indique également que la liste des autres postes ES-05 préparée par le plaignant n'est aucunement pertinente en l'espèce, car cette liste se rapporte à des circonstances, à des postes et à des gestionnaires différents.

[40] Pour ce qui est de l'évaluation de l'expérience, l'intimé fait valoir que la preuve indique que le comité d'évaluation a terminé la présélection des candidats le 26 septembre 2006, soit environ un mois après la date de clôture du premier processus de nomination. L'intimé soutient que le plaignant n'a pas réussi à démontrer qu'en raison du temps consacré à l'étape de la présélection, certaines candidatures, notamment la sienne, ont été injustement éliminées à cette étape des processus de nomination.

[41] Selon l'intimé, le plaignant n'a pas réussi à prouver qu'il y a eu abus de pouvoir, que ce soit dans l'établissement des critères du mérite ou dans l'application de ces critères, dans le cadre des deux processus de nomination.

C) ARGUMENTATION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

[42] La Commission de la fonction publique (la CFP) n'a pas comparu à l'audience. Comme elle l'a fait dans le cadre d'affaires précédentes, la CFP a présenté des observations écrites générales portant sur la notion d'abus de pouvoir et sur la façon dont le Tribunal devrait aborder cette question.

ANALYSE

Question en litige I : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a décidé d'inclure l'expérience *appréciable* dans les qualifications essentielles pour les postes d'analyste des politiques de niveau ES-05 à la Division de l'intégration stratégique et à la Division de la durabilité?

[43] Le paragraphe 30(2) de la *LEFP* établit la définition du mérite et traite du pouvoir conféré à l'administrateur général en ce qui a trait à l'établissement des qualifications. Il

y est également indiqué qu'une nomination est fondée sur le mérite lorsque la personne choisie possède les qualifications essentielles *établies par l'administrateur général*.

[44] Dans la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire *Visca*, le Tribunal a formulé les commentaires suivants concernant le pouvoir discrétionnaire conféré aux gestionnaires en ce qui a trait à l'établissement des qualifications :

[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 (...).

[45] La direction bénéficie donc d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour déterminer les qualifications relatives à un poste. En l'espèce, les gestionnaires ont établi qu'il leur fallait des candidats possédant une expérience appréciable de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques complexes. Selon les éléments de preuve fournis à l'audience, il est clair que la justification du critère « expérience *appréciable* » visait à distinguer ce niveau d'analyste des politiques de ceux au niveau ES-04 et à faire en sorte que les personnes nommées possèdent l'expérience nécessaire pour travailler de façon autonome, avec un minimum de supervision. Le Tribunal estime qu'en décidant d'inclure l'expérience appréciable dans les qualifications essentielles relatives aux postes, la direction a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée en vertu du paragraphe 30(2) de la *LEFP*.

[46] Le plaignant a affirmé que des qualifications semblables devraient être exigées pour des postes ES-05 du même type, ce qui, à son avis, serait conforme à la tendance visant l'uniformisation des postes. Toutefois, aucun élément de preuve n'a été fourni pour démontrer que les gestionnaires étaient tenus d'utiliser des qualifications semblables pour les postes du même niveau ni qu'il existait une tendance visant l'uniformisation des postes. Les gestionnaires sont simplement tenus d'*établir les qualifications pour le travail à accomplir*. En l'espèce, le Tribunal ne voit aucune raison de s'immiscer dans la décision des gestionnaires à cet égard.

[47] Les membres du comité d'évaluation ont ensuite eu des discussions au sujet des critères utilisés pour évaluer l'expérience *appréciable*. Dans son courriel en date du 26 septembre 2006 destiné à M^{me} Hirose, lequel a été produit en preuve, M. Holman a indiqué que les candidats devaient posséder trois années d'expérience de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques complexes. Voici les parties les plus importantes de ce courriel :

Environ trois années d'expérience de travail, au minimum, en ce qui a trait à la recherche et à l'analyse de questions stratégiques complexes. La période de trois ans est considérée comme raisonnable afin de permettre à la personne d'obtenir la rétroaction lui permettant d'observer l'incidence réelle des recommandations formulées. Durant cette période, la personne a également le temps de voir un nombre raisonnable d'exercices et de cycles de planification, voire un changement de gouvernement. Il est nécessaire de demander une expérience appréciable afin d'obtenir des candidatures de personnes « chevronnées » pour le poste d'analyste principal des politiques.

Les questions stratégiques doivent être liées à l'environnement et au développement durable.

La complexité des questions est évaluée en fonction du nombre de facteurs pris en considération dans le cadre de l'analyse, de l'absence d'un mandat législatif ou d'autres cadres de référence et de l'interaction avec la haute direction et la classe dirigeante. Les travaux effectués dans les domaines techniques ou réglementaires ne sont pas considérés comme aussi complexes que ceux qui portent sur des questions stratégiques et qui sont effectués en l'absence de lois et de règlements précis [Traduction].

[48] Selon les éléments de preuve présentés à l'audience, le Tribunal estime que, pour la dotation des postes, l'intimé a agi de façon appropriée lorsqu'il s'est attardé sur les éléments qu'il souhaitait que le comité d'évaluation recherche à l'étape de la présélection des candidats, en fonction de la qualification essentielle « expérience *appréciable* ».

[49] Le Tribunal tient également pour avéré que le plaignant n'a pas été informé clairement de la façon dont l'expérience *appréciable* serait évaluée. Selon la preuve documentaire, les membres du comité songeaient déjà à inclure l'expérience appréciable (au moins deux ans) dans les critères, comme l'atteste un document faisant état d'une discussion tenue le 4 août. M. Holman a ensuite envoyé à M^{me} Metropolit, le 22 septembre, un document qu'il a qualifié de « première ébauche » [Traduction] dans lequel il indiquait que l'expérience appréciable devait correspondre « de préférence à plus de trois ans » [Traduction]. La version finale des critères a été envoyée par écrit à M^{me} Hirose le 26 septembre 2006, soit la date à laquelle le comité

d'évaluation a terminé la présélection des candidatures. Il est donc impossible d'affirmer que cet aspect du processus de nomination était transparent.

[50] Le Tribunal tient à souligner que, bien qu'il ne soit pas obligatoire d'informer les candidats de tous les détails concernant la façon dont une qualification en particulier sera évaluée, il est dans l'intérêt de tous de faire preuve de clarté et de transparence dans la mesure du possible dans le cadre d'un processus de nomination. Il s'agit de s'assurer que tous ceux qui possèdent effectivement une qualification peuvent le démontrer et passer à la prochaine étape du processus. Il aurait donc été préférable que l'intimé fournisse aux candidats plus de détails dans l'énoncé des critères de mérite sur la façon dont « l'expérience appréciable » serait évaluée par le comité. Cette démarche est d'ailleurs recommandée dans la Série d'orientation de la Commission de la fonction publique portant sur l'évaluation, la sélection et la nomination. En voici un extrait :

Dans le but de faciliter la présélection des candidats et candidates, il est important que le ou la gestionnaire mette au point une définition de certains mots : par exemple, la signification d'une expérience « récente » ou « appréciable ». Une fois qu'une telle définition a été établie, le ou la gestionnaire, ou le comité d'évaluation si le ou la gestionnaire en fait la demande, devrait être prêt à répondre aux demandes et à transmettre ces renseignements aux candidats ou aux candidats éventuels. (...) Les définitions sont élaborées en fonction des exigences du poste et non pas d'après l'expérience ou les compétences du candidat ou de la candidate. Par conséquent, elles devraient être élaborées avant de passer en revue les candidatures et les qualifications des personnes considérées.

- **Exemple** – L'annonce pour un poste précisait que les personnes devaient posséder « une expérience appréciable en élaboration de politiques ». Le ou la gestionnaire devrait définir le mot « appréciable » et il ou elle pourrait inclure cette définition dans l'annonce (...).

[51] Toutefois, le fait de ne pas informer les candidats de la définition précise d'un critère de mérite ne constitue pas, en soi, un abus de pouvoir. La qualification choisie par les gestionnaires et en fonction de laquelle les candidats seraient évalués figurait dans l'énoncé des critères de mérite. Le Tribunal estime que cette qualification était suffisamment détaillée pour permettre aux candidats de démontrer qu'ils la possédaient.

[52] Le document de la CFP précise également que les définitions doivent être établies avant l'examen des demandes d'emploi des personnes dont la candidature est prise en considération. Selon les éléments de preuve présentés à l'audience, le Tribunal tient pour avéré que les membres du comité d'évaluation se sont entendus sur la

définition finale de l'expérience appréciable la journée même où l'étape de la présélection des candidats a été terminée. Cette pratique devrait résolument être évitée, car elle pourrait susciter des allégations selon lesquelles les critères ont été établis dans le but d'éliminer des candidatures ou de favoriser une personne en particulier. En l'espèce, il n'y a aucune preuve de manipulation de cet ordre.

Question en litige II : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsque le comité d'évaluation a établi que le plaignant ne possédait pas l'expérience appréciable requise pour l'un ou l'autre de ces postes?

[53] En l'espèce, le plaignant a présumé qu'il avait démontré qu'il possédait une expérience appréciable dans le domaine des questions stratégiques grâce à l'année qu'il avait passée au sein d'Environnement Canada et aux fonctions qu'il avait exercées pendant de nombreuses années dans le domaine de l'environnement. Toutefois, le comité d'évaluation dont il est question recherchait des preuves précises attestant une expérience de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques complexes durant une période de trois ans. Aucune preuve démontrant que le comité d'évaluation a évalué le plaignant de façon déraisonnable ou inappropriée n'a été présentée à l'audience.

[54] Malgré l'allégation du plaignant selon laquelle le comité d'évaluation a examiné les documents relatifs à sa demande de façon très superficielle, aucune preuve n'a été produite en ce sens. Une période de 12 jours ouvrables s'est écoulée entre la date de clôture du processus et la dernière étape du processus de présélection menée par le comité d'évaluation le 26 septembre 2006. M^{me} Metropolit a confirmé que le comité avait consacré beaucoup de temps à l'évaluation des renseignements contenus dans la demande d'emploi du plaignant, car il était à la recherche de preuves précises attestant son expérience de la recherche et de l'analyse de questions stratégiques complexes. Le plaignant a affirmé que les membres du comité auraient dû utiliser leur connaissance personnelle de son expérience, mais aucun élément de preuve démontrant que ceux-ci connaissaient l'expérience passée du plaignant n'a été présenté. Le plaignant a certes beaucoup d'expérience pertinente dans le domaine de l'environnement, mais il n'a pas

clairement démontré au comité d'évaluation qu'il possédait l'expérience précise requise pour les postes annoncés.

[55] Comme l'a confirmé le Tribunal dans de nombreuses décisions, il incombe au plaignant de prouver qu'il y a eu abus de pouvoir. En l'espèce, le plaignant ne s'est pas acquitté de ce fardeau. M^{me} Metropolit a fourni une justification à l'appui de la décision du comité d'évaluation d'éliminer la candidature du plaignant. Le Tribunal estime qu'il n'y a eu aucun abus de pouvoir dans l'évaluation de l'expérience du plaignant.

[56] Enfin, bien qu'il ne s'agisse pas d'un point essentiel pour trancher la plainte en l'espèce, le plaignant a soulevé une autre préoccupation qui mérite que l'on s'y attarde. Lorsqu'il a évoqué la discussion informelle qui a eu lieu après l'élimination de sa candidature, le plaignant a affirmé que, même lorsqu'il a soulevé les problèmes relatifs à sa qualification avec le gestionnaire, aucune mesure n'a été prise pour corriger la situation. Dans la décision *Rozka et al. c. le Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.*, [2007] TDFP 0046, le Tribunal a indiqué ce qui suit:

[76] La discussion informelle est un moyen de communication qui vise principalement à permettre à un candidat de discuter des raisons du rejet de sa candidature dans le cadre d'un processus. Si l'on découvre qu'une erreur a été faite, par exemple si le comité d'évaluation a omis de tenir compte de certains renseignements figurant dans la demande d'emploi du candidat, la discussion informelle donne l'occasion au gestionnaire de corriger son erreur. Toutefois, la discussion informelle ne doit pas constituer un mécanisme permettant de demander que le comité d'évaluation réévalue les qualifications d'un candidat.

[57] Même s'il est clair que le plaignant estime que la qualification était inadéquate, il est également clair que le comité d'évaluation est convaincu d'avoir établi un critère approprié relatif à l'expérience pour les postes annoncés. Il n'existe aucune preuve permettant de conclure qu'il y a eu abus de pouvoir dans le cadre de ces processus de nomination.

DÉCISION

[58] Pour les motifs exposés ci-dessus, les plaintes sont rejetées.

Helen Barkley
Membre

PARTIES AUX DOSSIERS

Dossiers du Tribunal :	2007-0198 et 2007-0199
Intitulé de la cause :	<i>Ross Neil et le Sous-ministre d'Environnement Canada et al.</i>
Audience :	Les 8 et 9 novembre 2007 Vancouver (Colombie-Britannique)
Date des motifs :	Le 5 février 2008
COMPARUTIONS	
Ross Neil	Pour le plaignant
Amita Chandra	Pour l'intimé
Angie Paquin	Pour la Commission de la fonction publique