



**Dossier :** 2008-0813  
**Décision rendue à :** Ottawa, le 14 juin 2010

**LISA LOPEZ**

Plaignante

ET

**LE COMMISSAIRE DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA**

Intimé

ET

**AUTRES PARTIES**

<b>Affaire</b>	Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)b) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
<b>Décision</b>	La plainte est rejetée
<b>Décision rendue par</b>	Kenneth J. Gibson, membre
<b>Langue de la décision</b>	Anglais
<b>Répertoriée</b>	<i>Lopez c. le commissaire du Service correctionnel du Canada et al.</i>
<b>Référence neutre</b>	2010 TDFP 0004

## Motifs de décision

### Introduction

1 La plainte porte sur la nomination intérimaire de Wendy Martin à un poste d'agent de projet en ressources humaines de groupe et de niveau AS-02 au Service correctionnel du Canada (SCC). La plaignante, Lisa Lopez, exerce les fonctions de généraliste des ressources humaines, poste de groupe et de niveau CR-05, à l'Établissement du Pacifique/Centre régional de traitement du SCC. Elle soutient qu'il y a eu abus de pouvoir dans le choix d'un processus de nomination non annoncé. De plus, elle estime que les actes de la gestionnaire d'embauche, Susan McKenzie, constituent du favoritisme personnel. Elle avance en outre qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'application des politiques du SCC et des lignes directrices de la Commission de la fonction publique (CFP) de même que dans l'évaluation de M<sup>me</sup> Martin.

2 L'intimé, le commissaire du Service correctionnel du Canada, nie tout abus de pouvoir. Il fait valoir que la gestionnaire pouvait opter pour un processus non annoncé, et que ce choix était approprié dans les circonstances. Par ailleurs, il soutient que la nomination intérimaire n'a été teintée d'aucun favoritisme personnel. Enfin, il affirme que M<sup>me</sup> Martin a été évaluée de façon appropriée, conformément aux politiques du SCC et aux lignes directrices de la CFP.

### Contexte

3 En mai 2007, M<sup>me</sup> McKenzie, administratrice régionale, Région du Pacifique, SCC, a demandé l'approbation de la haute direction de sa région pour créer un nouveau poste au sein de son bureau. Après l'approbation de sa demande, un long processus de classification a été engagé.

4 En novembre 2008, M<sup>me</sup> McKenzie a demandé que M<sup>me</sup> Martin soit nommée au nouveau poste à titre intérimaire. Sa demande était accompagnée d'une évaluation selon laquelle M<sup>me</sup> Martin possédait les qualifications essentielles du poste AS-02.

5 Le 3 décembre 2008, un avis de nomination intérimaire a été publié sur *Publiservice*, indiquant que la nomination intérimaire de M<sup>me</sup> Martin portait sur deux ans : du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 1<sup>er</sup> avril 2009.

6 La plaignante a présenté une plainte au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) le 17 décembre 2008 en vertu de l'alinéa 77(1)b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la *LEFP*).

### **Questions en litige**

7 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en optant pour un processus de nomination non annoncé?
- (ii) Les actes de M<sup>me</sup> McKenzie constituent-ils du favoritisme personnel?

### **Résumé des éléments de preuve pertinents**

8 Lorsque les fonctions de ressources humaines de la région ont été centralisées en 2004, le bureau de l'administrateur régional, Ressources humaines (le bureau), comptait un poste d'administrateur régional, occupé par M<sup>me</sup> McKenzie, et un poste d'adjoint administratif de groupe et de niveau CR-04. La plaignante occupait le poste de CR-04, mais elle était en affectation au Centre régional de traitement lorsque M<sup>me</sup> McKenzie a commencé à exercer les fonctions d'administrateur régional. Pour doter temporairement le poste de CR-04 pendant l'affectation de la plaignante, M<sup>me</sup> McKenzie a fait appel à M<sup>me</sup> Martin. M<sup>mes</sup> McKenzie et Martin travaillaient toutes deux à l'Établissement de Matsqui avant de se retrouver à l'administration régionale. M<sup>me</sup> McKenzie a confirmé qu'elle travaillait bel et bien avec M<sup>me</sup> Martin au bureau de l'administrateur régional depuis 2005 et qu'elle entretenait avec elle une relation professionnelle.

9 La plaignante a indiqué que, lorsque son affectation avait pris fin, M<sup>me</sup> McKenzie l'avait informée qu'elle pouvait revenir à l'administration régionale, mais qu'elle se verrait confier des tâches autres que celles de son poste d'attache. La plaignante

n'avait pas l'impression que son retour à son poste d'attache était souhaité; elle a donc été mutée en juin 2006 au service de ressources humaines du Centre régional de traitement.

**10** Au printemps 2007, M<sup>me</sup> McKenzie et son gestionnaire ont conclu qu'ils avaient, au bureau, besoin des services d'un agent subalterne de projet pour le travail plus complexe; les tâches moins exigeantes (congrés, courrier, messages, etc.) continueraient d'être confiées au titulaire du poste CR-04.

**11** M<sup>me</sup> McKenzie a décrit le long processus qui a permis de créer le nouveau poste auquel a été nommée M<sup>me</sup> Martin, d'abord de façon intérimaire puis pour une période indéterminée. M<sup>me</sup> McKenzie a commencé à rédiger la description de travail en mai 2007 en s'appuyant sur des descriptions de travail correspondant à des postes semblables que lui a fournies le chef de la classification. M<sup>me</sup> Martin savait que M<sup>me</sup> McKenzie était en train d'élaborer la description de travail; toutefois, M<sup>me</sup> McKenzie n'a rien promis à M<sup>me</sup> Martin et, avant que le processus de classification ne prenne fin, M<sup>me</sup> McKenzie ne savait pas quel serait le niveau de classification final du poste. M<sup>me</sup> McKenzie a expliqué que, pendant le processus, le poste n'existait pas encore, de sorte qu'il était impossible de procéder à une nomination. Elle a déclaré que si la décision de classification avait été prise en juin 2007, elle aurait offert à M<sup>me</sup> Martin le poste à titre intérimaire – de façon rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 – et aurait lancé aussitôt le processus de nomination annoncé.

**12** La description de travail, qui a nécessité la rédaction de plusieurs ébauches et le recours aux services d'un conseiller, a finalement été présentée à un comité de classification en mars 2008; celui-ci a recommandé la classification AS-02. Pendant l'audience, la plaignante a posé plusieurs questions à M<sup>me</sup> McKenzie concernant la description de travail. M<sup>me</sup> McKenzie n'a pas pu expliquer en quoi il fallait connaître la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* pour exercer les fonctions du poste. Elle a déclaré que cette partie de la description de travail faisait état d'exemples de lois et de politiques qui s'appliquaient au travail et qu'elle avait cru qu'il existait un lien avec la gestion des ressources humaines. M<sup>me</sup> McKenzie a indiqué que, selon elle, la mention de l'analyse du renseignement dans la description de travail supposait que le

titulaire du poste avait la responsabilité d'analyser des données, d'en déterminer la pertinence et d'établir des rapports connexes.

**13** Étant donné que le nouveau poste nécessitait un changement à une structure organisationnelle, il fallait obtenir l'approbation du Comité national de gestion des ressources humaines (CNGRH). Un avis à cet égard a été envoyé au CNGRH à la fin d'avril ou au début de mai 2008, mais il était trop tard pour la réunion du mois de mai. Le CNGRH a accordé son approbation à l'occasion de la réunion suivante, qui a eu lieu le 25 septembre 2008. Ce n'est qu'en novembre 2008 que le poste était en situation d'être doté : modification de l'organigramme par l'unité de classification du SCC, attribution du numéro de poste et établissement de la date d'entrée en vigueur rétroactive – soit le 1<sup>er</sup> avril 2007.

**14** Un organigramme faisant état de deux possibilités de modèles organisationnels normalisés a été présenté. La plaignante a souligné que le tableau ne montrait pas de poste d'agent de projet de groupe et de niveau AS-02 dans le volet des services à la clientèle. En fait, elle a déclaré qu'il n'existait aucun poste d'agent de projet semblable à celui de M<sup>me</sup> Martin au sein du SCC. M<sup>me</sup> McKenzie a expliqué qu'il s'agissait d'un modèle pour les postes génériques du groupe Gestion du personnel (PE) et que, étant donné que le poste AS-02 n'est pas un poste du groupe PE, il ne figurait pas dans le tableau. La plaignante a exprimé son désaccord, déclarant que les modèles faisaient également mention de postes des groupes CR et AS.

**15** M<sup>me</sup> McKenzie a mené une évaluation de M<sup>me</sup> Martin au regard de l'énoncé des critères de mérite (ECM) relativement au poste AS-02. L'évaluation a été effectuée le 25 novembre 2008. La plaignante a relevé plusieurs points où elle juge que M<sup>me</sup> McKenzie s'est trompée en évaluant M<sup>me</sup> Martin. Par exemple, dans son évaluation de l'expérience de l'utilisation de logiciels, M<sup>me</sup> McKenzie parle des connaissances approfondies que possède M<sup>me</sup> Martin de ces logiciels; or, une justification portant sur les connaissances n'est pas appropriée quand l'objectif consiste à évaluer l'expérience. La plaignante a également déclaré qu'il n'était pas approprié que M<sup>me</sup> McKenzie formule des commentaires sur les capacités de M<sup>me</sup> Martin quand elle évaluait sa connaissance des procédures d'administration et de gestion de bureau. Par ailleurs,

M<sup>me</sup> McKenzie n'a pas évalué de façon appropriée la connaissance qu'avait M<sup>me</sup> Martin des priorités du SCC en matière de ressources humaines.

**16** Dans son témoignage, M<sup>me</sup> McKenzie a parlé plus en détail de la justification écrite fournie dans la liste de contrôle pour les processus de nomination non annoncés du SCC proposant la nomination intérimaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 1<sup>er</sup> avril 2009. M<sup>me</sup> McKenzie a expliqué qu'au moment de la nomination intérimaire, l'exercice 2008-2009 du bureau tirait à sa fin et que, à des fins de continuité et d'uniformité, elle avait jugé qu'il fallait que M<sup>me</sup> Martin poursuive son travail jusqu'au 31 mars 2009. En effet, M<sup>me</sup> Martin participait à un projet de nature hautement confidentielle portant sur la rémunération au rendement des employés ne faisant pas partie du groupe de la direction de même qu'à un projet de très grande envergure concernant le versement d'indemnités de facteur pénologique.

**17** M<sup>me</sup> McKenzie s'est vu présenter un bulletin du SCC sur les nominations intérimaires et a été tenue d'expliquer comment elle s'y était prise pour que la nomination intérimaire de M<sup>me</sup> Martin respecte les valeurs de nomination que sont l'équité, l'accessibilité et la transparence. M<sup>me</sup> McKenzie a déclaré que le processus était équitable puisque M<sup>me</sup> Martin exerçait déjà les fonctions du poste et avait été évaluée au regard de l'ECM et jugée qualifiée pour l'emploi en question. Elle a ajouté que le processus était transparent puisque, lorsqu'elle avait été en mesure d'effectuer et d'afficher la nomination, elle l'avait fait. Pour ce qui est de l'accessibilité, M<sup>me</sup> McKenzie a déclaré qu'il s'agissait d'une situation unique et qu'il fallait qu'elle nomme M<sup>me</sup> Martin en raison des circonstances particulières de cette situation.

**18** M<sup>me</sup> McKenzie a déclaré qu'il n'existait pas de lignes directrices précises concernant la durée des nominations intérimaires au SCC et que les gestionnaires prenaient les décisions à cet égard en fonction des exigences opérationnelles ainsi que de divers autres facteurs. Elle a reconnu que, selon les renseignements contenus dans le bulletin, les nominations intérimaires ne devraient normalement pas durer plus de douze mois. Toutefois, elle a fait remarquer que le mot « normalement » supposait qu'elles pouvaient dépasser douze mois, et que, en l'espèce, les circonstances uniques justifiaient la durée de la nomination.

**19** La plaignante a présenté des courriels envoyés par M<sup>me</sup> Martin le 19 décembre 2008 dans lesquels elle se définit comme « Adjointe de l'AR [administratrice régionale], Ressources humaines » [traduction] ou inscrit « Ressources humaines », et ce, même si elle avait été nommée « agente de projet » le 3 décembre 2008.

**20** Lorsque la plaignante a pris connaissance de l'avis de nomination intérimaire en janvier 2009, elle a immédiatement communiqué avec M<sup>me</sup> McKenzie par courriel pour lui demander si elle pouvait occuper le poste à titre intérimaire pendant le processus de nomination annoncé visant à doter le poste pour une période indéterminée. M<sup>me</sup> McKenzie l'a informée que M<sup>me</sup> Martin continuerait d'assurer l'intérim jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2009; elle a ajouté qu'elle prendrait par la suite en considération la candidature d'autres personnes pour des nominations intérimaires par rotation, au besoin. Au moment de la nomination intérimaire, M<sup>me</sup> McKenzie connaissait l'intérêt de M<sup>me</sup> Lopez pour une affectation de perfectionnement; toutefois, le fait de remplacer M<sup>me</sup> Martin à ce moment-là aurait nui à la stabilité; de plus, il aurait fallu former quelqu'un d'autre.

**21** La plaignante a également présenté un avis de nomination intérimaire portant sur une nomination d'un an à un poste de coordonnateur, Lutte contre le harcèlement et médiation, relevant de M<sup>me</sup> McKenzie. Bien que la nomination se soit prolongée au-delà de quatre mois, personne d'autre n'a pu voir sa candidature prise en considération. Selon la plaignante, les exigences en matière d'études pour ce processus de nomination ont été revues à la baisse pour correspondre au niveau d'études de la personne nommée. La plaignante a ajouté que la personne nommée avait elle aussi travaillé à l'Établissement de Matsqui à la même époque que M<sup>me</sup> McKenzie.

**22** Le poste AS-02 figurait dans un organigramme des ressources humaines de l'administration régionale du Pacifique daté du 19 novembre 2008; la nomination intérimaire de M<sup>me</sup> Martin a été officialisée le 3 décembre 2008, mais la nomination pour une période indéterminée n'a été annoncée que le 23 janvier 2009. M<sup>me</sup> McKenzie a expliqué qu'elle préparait les documents et les outils d'évaluation en vue du processus de nomination annoncé pendant qu'elle s'occupait du dossier de nomination intérimaire.

Elle prévoyait que le processus annoncé se terminerait avant la fin du mois de mars 2009, soit lorsque la nomination intérimaire de M<sup>me</sup> Martin prendrait fin.

## **Argumentation des parties**

### **A) Argumentation de la plaignante**

**23** La plaignante soutient qu'il y a eu abus de pouvoir dans le choix d'un processus non annoncé. Selon elle, l'intimé a enfreint les lignes directrices de la CFP et les politiques du SCC concernant les processus de nominations non annoncés, ainsi que les dispositions du bulletin. La liste de contrôle utilisée en l'espèce ne tenait pas compte des valeurs de dotation que sont la transparence, l'accessibilité, l'équité et la représentativité. Les règles énoncées dans le bulletin n'ont pas été suivies puisque, entre autres, la nomination intérimaire a excédé douze mois et qu'aucun avis n'a été publié au départ, alors qu'il s'agit là d'une exigence pour toute nomination dépassant quatre mois. Par ailleurs, la plaignante avance que la justification fournie laisse entendre que le choix du processus de nomination s'est fait, à tort, en fonction du caractère urgent de la situation.

**24** La plaignante soutient également, pour les raisons énoncées ci-après, qu'il y a eu favoritisme personnel. Premièrement, c'est parce que M<sup>me</sup> Martin avait déjà travaillé avec M<sup>me</sup> McKenzie que cette dernière l'a choisie pour occuper temporairement le poste de la plaignante, qui avait été laissé vacant au bureau. Deuxièmement, la description de travail a été créée pour le seul bénéfice de M<sup>me</sup> Martin, et elle a été adaptée pour correspondre à sa situation. Troisièmement, c'est M<sup>me</sup> McKenzie qui a établi l'ECM. Quatrièmement, l'intimé n'a pas présenté de déclaration signée par les personnes présentes. Cinquièmement, M<sup>me</sup> Martin bénéficiait d'un avantage indu dans le cadre du processus qui a suivi, aux fins de la dotation du poste pour une période indéterminée, puisqu'elle avait occupé le poste à titre intérimaire pendant deux ans. Sixièmement, la plaignante a précisément demandé si elle pouvait occuper le poste de façon intérimaire par rotation, ce qui lui a été refusé. Enfin, M<sup>me</sup> McKenzie a également fait preuve de favoritisme personnel dans la nomination d'une autre personne qui avait travaillé à l'Établissement de Matsqui.



**25** La troisième allégation formulée par la plaignante porte sur l'évaluation de M<sup>me</sup> Martin qu'a effectuée M<sup>me</sup> McKenzie. La plaignante soutient qu'il n'était pas approprié de la part de M<sup>me</sup> McKenzie de formuler des commentaires sur les connaissances de M<sup>me</sup> Martin alors qu'elle évaluait son expérience, ou encore sur ses capacités alors qu'elle évaluait ses connaissances.

## **B) Argumentation de l'intimé**

**26** En réponse à l'allégation de la plaignante concernant le choix du processus, l'intimé soutient que M<sup>me</sup> McKenzie avait le pouvoir, en vertu de l'article 33 de la *LEFP*, de choisir entre un processus de nomination annoncé et un processus de nomination non annoncé. Le processus de classification, qui devait prendre fin avant la dotation du poste, ne dépendait pas uniquement de M<sup>me</sup> McKenzie. La longue période de rétroactivité n'est pas imputable à la mauvaise foi ni à la négligence. Le fait que M<sup>me</sup> Martin ait occupé le poste de façon intérimaire pendant plus de douze mois peut être justifié par les raisons qu'a fournies M<sup>me</sup> McKenzie. Lorsque le processus de classification a pris fin, M<sup>me</sup> McKenzie était en droit, en sa qualité de gestionnaire, de nommer M<sup>me</sup> Martin à titre intérimaire au terme d'un processus non annoncé de façon à éviter de longues périodes de formation et à assurer la continuité des activités. M<sup>me</sup> McKenzie n'a jamais affirmé que la nomination intérimaire revêtait un caractère urgent; elle a indiqué dans son témoignage que les retards observés étaient indépendants de sa volonté. L'intimé soutient que le Tribunal n'a pas compétence pour examiner le processus de classification.

**27** Dans la liste de contrôle qu'elle a remplie, M<sup>me</sup> McKenzie a fourni une justification concernant la nomination intérimaire de M<sup>me</sup> Martin et a déclaré qu'un processus de nomination annoncé serait mené pour la dotation du poste pour une période indéterminée, afin d'assurer l'accessibilité, l'équité et la transparence. L'annonce de possibilité d'emploi pour le processus de nomination annoncé visant la dotation du poste pour une période indéterminée a été affichée le 23 janvier 2009, soit deux mois après l'officialisation de la nomination intérimaire, ce qui constitue un délai raisonnable puisque M<sup>me</sup> McKenzie devait élaborer les outils d'évaluation.

**28** Pour répondre à l'allégation de favoritisme personnel, l'intimé se fonde sur la décision *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et al.*, 2008 TDFP 0007, et fait valoir qu'un plaignant doit démontrer qu'il y a eu favoritisme personnel dans le processus de nomination s'il veut prouver qu'il y a eu abus de pouvoir. M<sup>me</sup> McKenzie a déclaré que sa relation avec M<sup>me</sup> Martin était strictement professionnelle. Il n'y a aucune preuve directe selon laquelle il y aurait eu favoritisme personnel en l'espèce. Le fait que deux personnes aient travaillé ensemble ne prouve pas qu'elles entretiennent une relation de nature personnelle. L'intimé soutient également que M<sup>me</sup> Martin n'a bénéficié d'aucun avantage indu puisqu'elle avait été jugée la bonne personne pour le poste en avril 2007; les retards observés ne lui ont donc procuré aucun avantage. Par ailleurs, l'intimé affirme que la plaignante n'a pas démontré en quoi la nomination intérimaire du coordonnateur régional, Lutte contre le harcèlement et médiation, était pertinente en l'espèce. Enfin, il n'y avait rien de mal à utiliser le même ECM pour la nomination intérimaire et le processus de nomination annoncé puisque le poste était le même.

### **C) Argumentation de la Commission de la fonction publique**

**29** Dans ses observations écrites, la CFP ne prend pas position sur les allégations de favoritisme personnel formulées par la plaignante. La CFP estime que ses lignes directrices en matière d'évaluation ont été respectées dans l'évaluation de M<sup>me</sup> Martin. Toutefois, elle soutient que, en l'espèce, les autres lignes directrices de la CFP n'ont pas toutes été entièrement respectées.

**30** Selon les lignes directrices en matière de choix du processus de nomination de la CFP, les administrateurs généraux sont tenus d'examiner et de surveiller les nominations intérimaires de plus de douze mois. Dans les documents, rien n'indique que la nomination, qui a duré près de deux ans, ait fait l'objet d'une surveillance quelconque. La CFP soutient en outre qu'une erreur a de toute évidence été commise lorsque la case « nominations intérimaires et prolongations de moins de douze mois » [traduction] a été cochée dans la justification écrite, puisque la nomination intérimaire portait sur deux ans.

**31** En outre, la CFP craint que les valeurs directrices que sont l'équité, la transparence et l'accessibilité n'aient pas été suffisamment prises en considération. Pour ce qui est de l'équité, la CFP soutient que certains pourraient avancer que le fait de n'accorder qu'à un seul employé la chance d'occuper un poste de façon intérimaire pendant une longue période confère à ce dernier un avantage indu. Selon les renseignements qu'a obtenus la CFP, la description de travail a été terminée en mars 2008, mais la demande de dotation et évaluation de la personne nommée n'a été signée qu'en novembre 2008, et l'avis de nomination intérimaire n'a été affiché qu'en décembre 2008. Voilà qui soulève des interrogations concernant la transparence ainsi que l'accessibilité et l'équité puisque si l'avis avait été envoyé avant, l'administrateur général aurait pu se rendre compte que le poste intéressait la plaignante et il aurait pu lui offrir une nomination intérimaire par rotation. La CFP souligne que la gestionnaire d'embauche pouvait encore décider d'offrir des nominations intérimaires par rotation lorsque la plaignante a présenté sa demande en décembre 2008, mais qu'elle a choisi de ne pas le faire sans fournir d'explication.

**32** Enfin, la CFP déclare qu'il est difficile d'établir si l'administrateur général a respecté son propre bulletin sur les nominations intérimaires. Selon le bulletin en question, les nominations intérimaires permettent d'assurer un équilibre entre la présentation de possibilités de perfectionnement temporaires et l'accès équitable pour les employés aux possibilités de promotion. Rien au dossier n'indique que la gestionnaire d'embauche a, pendant la période de deux ans visée, pris en considération la candidature d'autres personnes intéressées ni cherché à savoir si le poste intéressait d'autres personnes.

#### **D) Réponse de l'intimé**

**33** L'intimé est revenu sur les préoccupations de la CFP en ce qui a trait à l'avantage indu. Il a répété que c'était le processus de classification qui avait retardé la nomination de M<sup>me</sup> Martin. M<sup>me</sup> McKenzie avait établi que M<sup>me</sup> Martin était la bonne personne pour le poste, et elle l'aurait nommée bien avant si le processus de classification s'était déroulé plus rapidement. Rien n'indique que M<sup>me</sup> McKenzie a ralenti le processus pour avantager M<sup>me</sup> Martin.

**34** En outre, l'intimé fait valoir qu'étant donné que le poste AS-02 a été créé à l'automne 2008, il n'y avait pas lieu de mettre sur pied un comité de révision en vertu des lignes directrices en matière de choix du processus de nomination de la CFP. Par ailleurs, la case qu'a cochée M<sup>me</sup> McKenzie dans la liste de contrôle du SCC fait référence aux prolongations et non aux nominations intérimaires en général.

**35** Pour ce qui est des préoccupations qu'a exprimées la CFP selon lesquelles la description de travail a été terminée en mars 2008 alors que l'avis de nomination intérimaire n'a été publié qu'en décembre 2008, l'intimé se fonde sur le témoignage de M<sup>me</sup> McKenzie et répète qu'il fallait obtenir l'approbation du CNGRH, qui n'a été reçue qu'à l'automne 2008.

## Analyse

**Question I :** L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en optant pour un processus de nomination non annoncé?

**36** Le Tribunal a établi que le simple fait de choisir de mener un processus non annoncé ne constitue pas en soi un abus de pouvoir. Le plaignant doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la décision d'opter pour un processus de nomination non annoncé constitue un abus de pouvoir; voir, par exemple, la décision *Rozka et al. c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.*, 2007 TDFP 0046.

**37** La principale allégation formulée en l'espèce est essentiellement une allégation de mauvaise foi. Dans la décision *Rajotte c. le président de l'Agence des services frontaliers du Canada et al.*, 2009 TDFP 0025, le Tribunal explique ce qui suit :

[79] Selon la plaignante, en choisissant un processus non annoncé, l'intimé n'a pas été transparent et n'a pas respecté ses obligations. Il s'agit essentiellement d'une allégation de mauvaise foi.

[80] Le Tribunal a reconnu dans ses décisions que la mauvaise foi s'établit au moyen d'une preuve circonstancielle ou d'une preuve directe d'intention illégitime, d'un parti pris ou d'un manque d'impartialité, ou encore lorsqu'une procédure irrationnelle mène à conclure à l'incompatibilité avec l'exercice du pouvoir de dotation du gestionnaire délégataire. Le Tribunal a également donné à la mauvaise foi un sens large, qui n'implique aucune intention illégitime lorsqu'il y a insouciance grave ou incurie [...]

**38** La plaignante et la CFP ont tous deux fait valoir que l'intimé aurait davantage respecté les valeurs que sont l'accessibilité, l'équité et la transparence s'il avait procédé à des nominations intérimaires par rotation plutôt que de nommer M<sup>me</sup> Martin à titre intérimaire jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2009. Le préambule de la *LEFP* parle d'ailleurs de pratiques d'emploi équitables et transparentes.

**39** Au paragraphe 60 de la décision *Robert et Sabourin c. le Sous-ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et al.*, 2008 TDFP 0024, le Tribunal déclare ce qui suit :

[60] Les lignes directrices de la CFP garantissent également qu'il existe des pratiques d'emploi transparentes. Les lignes directrices sur la notification exigent que les personnes faisant partie de la zone de recours soient informées de leur droit de porter plainte. En ce qui concerne les processus de nomination non annoncés, les lignes directrices de la CFP exigent que les administrateurs généraux établissent et communiquent les critères relatifs à l'utilisation des processus non annoncés et exigent la présentation d'une justification écrite. Ces exigences visent à assurer qu'un rapport de décisions soit préparé.

**40** À première vue, une nomination intérimaire portant sur deux ans par suite d'un processus non annoncé semble longue. Toutefois, le Tribunal estime, au vu des éléments de preuve, que le poste n'existait pas avant novembre 2008. M<sup>me</sup> McKenzie n'a donc pas mis beaucoup de temps à terminer l'évaluation et à procéder à la nomination intérimaire de M<sup>me</sup> Martin. M<sup>me</sup> McKenzie n'était pas en mesure de procéder à une nomination au nouveau poste de groupe et niveau AS-02 avant novembre 2008. En effet, le poste n'existait pas officiellement jusqu'alors, même si la date de prise d'effet a été établie de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2007. Compte tenu des circonstances, si quelqu'un devait être nommé au poste de façon rétroactive, c'était bien M<sup>me</sup> Martin. Elle était effectivement la seule à avoir exercé les fonctions du poste pendant la période de rétroactivité.

**41** Dans son témoignage, M<sup>me</sup> McKenzie a expliqué pourquoi elle avait jugé qu'il fallait que la nomination intérimaire de M<sup>me</sup> Martin se poursuive jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2009. Pendant l'audience, aucun élément de preuve n'est venu mettre en doute les exigences opérationnelles dont il a été fait mention pour expliquer la nécessité de poursuivre la

nomination de M<sup>me</sup> Martin, notamment le fait que cette dernière participait à un projet de très grande envergure portant sur le versement d'indemnités de facteur pénologique. L'argument de la plaignante selon lequel la justification de M<sup>me</sup> McKenzie laissait croire à tort qu'il était urgent d'agir n'est pas corroboré par la preuve.

**42** Dans les circonstances, l'objectif de la fonction de surveillance, comme l'indiquent les lignes directrices en matière de choix du processus de nomination de la CFP, n'est pas évident. À la lumière de la preuve, il n'y avait aucune nomination intérimaire à surveiller avant que la nomination soit effectuée, en décembre 2008, et la nomination intérimaire ne s'est par la suite poursuivie que pendant cinq mois. Toutefois, une erreur a été commise lorsque la case « nominations intérimaires et prolongations de moins de douze mois » [traduction] a été cochée dans la liste de contrôle du SCC, puisque la nomination intérimaire portait sur deux ans. L'intimé aurait dû cocher la case « Autre ». Lorsque la case « Autre » est cochée, il faut fournir une justification dans la partie appropriée du formulaire. M<sup>me</sup> McKenzie a fourni une justification écrite expliquant notamment pourquoi la classification du nouveau poste a nécessité autant de temps.

**43** Abstraction faite de cette erreur, le Tribunal estime que les mesures prises en l'espèce aux fins du respect de la transparence étaient appropriées : le SCC disposait d'une liste de contrôle; une justification écrite a été préparée, faisant clairement état des retards dans la classification et dans les processus organisationnels internes ainsi que de la nécessité de procéder à une nomination rétroactive; et un avis de droit de recours a été publié. En outre, de nombreux documents font mention des mesures qui ont été prises en vue de l'établissement du nouveau poste. Aucun élément de preuve ne permet de conclure que M<sup>me</sup> McKenzie a subrepticement nommé M<sup>me</sup> Martin au poste à titre intérimaire.

**44** Le Tribunal conclut par conséquent que les retards qui pourraient être attribués à M<sup>me</sup> McKenzie, et l'erreur dont il a été question plus haut, ne sont pas graves au point de prouver le bien fondé d'une allégation de mauvaise foi.

**Question II :** Les actes de M<sup>me</sup> McKenzie constituent-ils du favoritisme personnel?

**45** Le Tribunal s'est penché sur la question du favoritisme personnel dans la décision *Glasgow*, dont voici un extrait tiré du paragraphe 44 :

[44] Une preuve de favoritisme personnel peut être directe, comme des faits démontrant clairement le lien personnel étroit qui existe entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée. Cela dit, ce sera souvent une question de preuve circonstancielle, où certains actes, commentaires ou événements observés avant ou pendant le processus de nomination doivent être examinés [...]

**46** La plaignante soutient que M<sup>mes</sup> McKenzie et Martin entretenaient une relation personnelle parce qu'elles avaient toutes deux travaillé à l'Établissement de Matsqui et que M<sup>me</sup> McKenzie avait ensuite demandé à M<sup>me</sup> Martin de venir travailler avec elle à l'administration régionale. M<sup>me</sup> McKenzie a indiqué que sa relation avec M<sup>me</sup> Martin était de nature professionnelle. Aucun élément de preuve n'a été présenté concernant la relation professionnelle qu'entretenaient, éventuellement, M<sup>mes</sup> McKenzie et Martin lorsqu'elles travaillaient à l'Établissement de Matsqui. Par ailleurs, aucune preuve directe témoignant de l'existence d'une relation personnelle entre M<sup>mes</sup> McKenzie et Martin n'a été présentée. Le fait que deux personnes aient travaillé au même endroit ne constitue pas, en soi, une preuve de l'existence d'une relation personnelle.

**47** La plaignante a présenté une preuve circonstancielle à l'appui de son allégation de favoritisme personnel. Elle avance que M<sup>me</sup> McKenzie voulait offrir un poste de niveau supérieur à M<sup>me</sup> Martin et qu'elle a donc cherché et trouvé une description de travail de classification supérieure et l'a modifiée précisément pour avantager M<sup>me</sup> Martin. Elle soutient également que l'évaluation de M<sup>me</sup> Martin au regard des critères de mérite était inappropriée, ce qui vient appuyer son point de vue selon lequel le processus a été teinté de favoritisme personnel.

**48** Au paragraphe 185 de la décision *Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada et al.*, 2009 TDFP 0035, le Tribunal s'exprime ainsi :

[185] [...] Préparer une description de travail qui ne correspond pas aux fonctions réelles d'un poste pour assurer une classification supérieure et, donc, une rémunération plus élevée, dans le but de récompenser un employé, est du favoritisme personnel. Établir des qualifications essentielles pour un poste et évaluer un employé afin d'assurer sa nomination sans égard pour les exigences réelles du poste en question est aussi du favoritisme personnel. Nommer un employé qui ne possède pas les qualifications

essentielles d'un poste parce que le gestionnaire désire récompenser celui-ci constitue aussi du favoritisme personnel.

**49** Bien que les allégations de favoritisme personnel formulées par la plaignante soient semblables à celles dont il est fait état dans la décision *Beyak*, la preuve en l'espèce ne permet pas de conclure qu'il y a eu favoritisme personnel.

**50** La demande originale visant la création d'un nouveau poste a été présentée en mai 2007. M<sup>me</sup> McKenzie a élaboré les deux premières ébauches de la description de travail avec l'aide du groupe de classification du SCC. La description de travail a ensuite été révisée par un conseiller et un comité de classification, puis le groupe de classification de l'organisation y a mis la dernière main. Le poste a également fait l'objet d'un examen par le CNGRH, qui a approuvé la nouvelle structure organisationnelle. Il ne fait aucun doute que M<sup>me</sup> McKenzie a exercé une influence sur le contenu de la description de travail, mais rien ne prouve, à part la référence éventuellement superflue à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, que la description de travail ne rende pas compte de façon appropriée des besoins du bureau et des tâches à exécuter par le titulaire du poste. M<sup>me</sup> McKenzie a reconnu que M<sup>me</sup> Martin savait qu'une description de travail était en cours de rédaction, mais rien n'indique que M<sup>me</sup> Martin ait participé de quelque façon que ce soit à l'élaboration de celle-ci.

**51** Selon la plaignante, en utilisant le même ECM à la fois pour la nomination intérimaire et pour le processus visant la dotation du poste pour une période indéterminée, M<sup>me</sup> McKenzie a assuré la préqualification de M<sup>me</sup> Martin au regard des qualifications essentielles relativement à la nomination pour une période indéterminée. L'ECM énonce les qualifications, notamment les qualifications essentielles, pour le poste. Il ne s'est écoulé que deux mois entre l'évaluation de M<sup>me</sup> Martin pour la nomination intérimaire (25 novembre 2008) et la publication de l'annonce de possibilité d'emploi visant la nomination pour une période indéterminée (23 janvier 2009). Rien ne permet de croire que des changements qui auraient nécessité une modification de l'ECM ont été apportés aux fonctions du poste pendant cette période de deux mois.



**52** Selon l'alinéa 30(2)a) de la *LEFP*, une personne peut être nommée si, selon la Commission ou son délégataire, elle possède les qualifications essentielles pour le travail à accomplir.

**53** La plaignante cite plusieurs exemples qui démontrent, à son avis, que M<sup>me</sup> McKenzie n'a pas évalué M<sup>me</sup> Martin de façon appropriée pour la nomination intérimaire. M<sup>me</sup> McKenzie a déclaré que M<sup>me</sup> Martin possédait les qualifications en matière d'expérience et de connaissances nécessaires pour le poste. Le Tribunal estime que, dans l'évaluation qu'elle a effectuée, M<sup>me</sup> McKenzie a confirmé que M<sup>me</sup> Martin possédait l'expérience ou les connaissances nécessaires pour chacune des qualifications essentielles. Le Tribunal juge que la plaignante n'a pas prouvé que M<sup>me</sup> Martin ne possédait pas une ou plusieurs des qualifications essentielles établies pour le poste.

**54** Pour appuyer son allégation de favoritisme personnel, la plaignante affirme également que M<sup>me</sup> McKenzie n'a pas signé la déclaration que doivent signer les personnes présentes pour confirmer qu'elles n'entretiennent pas de relation avec le candidat et qu'elles agiront de façon impartiale. Toutefois, aucun élément de preuve ne permet au Tribunal d'établir si ce document a été signé ou non et, s'il ne l'a pas été, si M<sup>me</sup> McKenzie était tenue de le signer.

**55** Le Tribunal accorde peu de poids à la preuve présentée par la plaignante concernant la nomination d'un coordonnateur régional, Lutte contre le harcèlement et médiation. Cet élément de preuve vient uniquement démontrer que M<sup>mes</sup> McKenzie et Martin ont toutes les deux travaillé à l'Établissement de Matsqui. Comme il a été expliqué plus haut, le fait que deux personnes aient travaillé au même endroit ne constitue pas, en soi, une preuve de l'existence d'une relation personnelle.

**56** Le Tribunal est un organisme d'arbitrage; par conséquent, il incombe aux parties de présenter la preuve nécessaire – documents, interrogatoires de témoins – pour appuyer leurs arguments respectifs.

**57** À la lumière des éléments de preuve présentés à l'audience, le Tribunal juge que la plaignante n'a pas établi qu'il existait une relation de nature personnelle entre

M<sup>mes</sup> McKenzie et Martin. Par conséquent, le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas prouvé que les actes de M<sup>me</sup> McKenzie, qu'ils soient examinés individuellement ou collectivement, constituent du favoritisme personnel.

### **Autre question**

**58** La plaignante fait valoir que le poste AS-02 n'existait peut-être pas pendant une partie ou la totalité de la période de rétroactivité, et que M<sup>me</sup> Martin a tenté de cacher sa nomination en signant ses courriels sans utiliser le nom de son nouveau poste. Le Tribunal constate qu'il existe de nombreux documents liés à la création, à l'approbation et à la dotation du poste AS-02, notamment l'avis de nomination intérimaire qui a donné lieu à la plainte. Le Tribunal juge par ailleurs que si le poste AS-02 ne comporte aucune responsabilité relative à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, c'était une erreur d'en faire mention dans la description de travail. Toutefois, le Tribunal ne considère pas qu'il s'agisse là d'une erreur suffisamment grave pour constituer un abus de pouvoir dans le cadre du processus de nomination.

**59** En conclusion, la plaignante n'a pas prouvé qu'il y a eu abus de pouvoir.

### **Décision**

**60** Pour tous ces motifs, la plainte est rejetée.

Kenneth J. Gibson  
Membre

**Parties au dossier**

<b>Dossier du Tribunal :</b>	2008-0813
<b>Intitulé de la cause :</b>	<i>Lisa Lopez et le commissaire du Service correctionnel du Canada et al.</i>
<b>Audience :</b>	Les 19 et 20 janvier 2010 Abbotsford (Colombie-Britannique)
<b>Date des motifs :</b>	Le 14 juin 2010
<b>COMPARUTIONS</b>	
<b>Pour la plaignante :</b>	Lisa Lopez
<b>Pour l'intimé :</b>	Martin Charron