



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2009-0678

Rendue à : Ottawa, le 11 mai 2011

TONY PURCHASE

Plaignant

ET

**LE PRÉSIDENT DE L'AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA
ATLANTIQUE**

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

Affaire : Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'article 77(1)a) de la
Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Décision : La plainte est rejetée

Décision rendue par : Kenneth J. Gibson, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Purchase c. le président de l'Agence de promotion
économique du Canada atlantique*

Référence neutre : 2011 TDFP 0014

Motifs de décision

Introduction

1 Le plaignant, Tony Purchase, affirme que l'intimé, le président de l'Agence de promotion économique du Canada Atlantique (APECA), a abusé de son pouvoir en faisant preuve de favoritisme personnel dans la nomination de Janine Fraser au poste de directrice exécutive, Secrétariat de la Porte d'entrée de l'Atlantique (le poste au Secrétariat), au groupe et au niveau EX-01. L'intimé nie l'allégation.

Contexte

2 Le 8 juillet 2009, l'intimé a lancé un processus de nomination interne annoncé afin de doter le poste au Secrétariat. Le processus s'adressait à toutes les personnes employées à la fonction publique du Canada, aux membres de la Force régulière et à certains membres de la Force de réserve. La date limite de candidature était le 22 juillet 2009.

3 Le plaignant a présenté sa candidature dans le cadre de ce processus de nomination. Le 1^{er} septembre 2009, il a été informé qu'il ne satisfaisait pas aux critères de présélection et que sa candidature avait été rejetée.

4 Une notification de nomination ou de proposition de nomination concernant M^{me} Fraser a été publiée le 27 octobre 2009 et, le 30 octobre 2009, le plaignant a présenté une plainte d'abus de pouvoir au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) en vertu de l'art. 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP).

Question en litige

5 Le Tribunal doit déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir en faisant preuve de favoritisme personnel à l'égard de M^{me} Fraser.

Analyse

6 La LEFP ne définit pas ce qu'est un abus de pouvoir, mais l'art. 2(4) stipule qu'« [i] est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par

“abus de pouvoir” la mauvaise foi et le favoritisme personnel ». Dans la décision *Glasgow c. le sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 0007, para. 39, le Tribunal conclut ce qui suit :

Il convient de noter que le mot « **favoritisme** » est qualifié par l’adjectif « **personnel** », ce qui met en évidence l’intention du législateur de faire en sorte que les deux mots soient lus ensemble, et que c’est le **favoritisme personnel**, non pas tout autre type de favoritisme, qui constitue un abus de pouvoir.

[gras dans le texte original]

7 Au paragraphe 44 de la décision *Glasgow*, le Tribunal déclare que le favoritisme personnel peut être établi au moyen d’une preuve directe ou, dans certains cas, d’une preuve circonstancielle :

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. Selon sa source et son lien particulier avec les questions en litige dans une plainte, la preuve circonstancielle peut être aussi convaincante que la preuve directe.

8 En l’espèce, le plaignant a présenté un ensemble d’éléments de preuve qui, pris ensemble, mènent selon lui à une conclusion de favoritisme personnel dans la nomination de M^{me} Fraser. Entre autres, le plaignant se demande pourquoi l’intimé n’a pas procédé à la nomination à partir d’un bassin de candidats qualifiés pour des postes EX. Il remet également en question la nécessité de certaines qualifications relatives aux études, le choix de la qualification « anglais essentiel » ainsi que l’inclusion d’une certaine mention précédant la section « Besoins organisationnels » de l’annonce de possibilité d’emploi. En outre, le plaignant a présenté un courriel dans lequel il est recommandé que la personne nommée suive une formation en prévision de sa réussite dans le processus de nomination. Par ailleurs, le plaignant estime qu’il possède la qualification essentielle « expérience de la gestion des ressources humaines et financières » sur laquelle se fonde le rejet de sa candidature. À son avis, ses compétences pour cette qualification sont supérieures à celles de la personne nommée. Enfin, le plaignant soutient qu’il était bien connu au bureau que la candidature de la personne nommée serait retenue.

a) *Bassin établi en vue de doter des postes de niveau EX et annonce de possibilité d'emploi*

9 Le plaignant a remis en question la nécessité de tenir un processus de nomination, étant donné que l'intimé avait accès à un bassin de candidats qualifiés pour des postes EX-01. Il a également soulevé trois préoccupations à l'égard de l'annonce de possibilité d'emploi, lesquelles se rapportent à l'équité en matière d'emploi, aux qualifications relatives aux études et aux exigences linguistiques.

10 Au moment du processus de nomination, Debbie Windsor était vice-présidente de l'APECA pour la région de la Nouvelle-Écosse et était responsable du poste au Secrétariat. M^{me} Windsor a affirmé qu'elle aurait pu se servir du bassin établi afin de doter différents postes de niveau EX-01; toutefois, après avoir examiné l'énoncé des critères de mérite (ECM) du bassin, elle a conclu que le poste au Secrétariat exigeait d'autres qualifications relatives aux connaissances. Elle a mentionné tout particulièrement deux exigences propres au poste au Secrétariat, qui ne figuraient pas dans l'ECM générique : 1) Connaissance des priorités et des structures fédérales pour les portes et les corridors commerciaux stratégiques et 2) Connaissance des questions actuelles, des tendances et des questions émergentes liées au développement d'un système de transport concurrentiel au niveau mondial. Le plaignant n'a pas remis en question la nécessité de ces deux qualifications.

11 L'article 30 de la LEFP stipule que les nominations doivent être fondées sur le mérite et que la personne nommée doit posséder les qualifications essentielles établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir. Étant donné que l'administrateur général ou en l'espèce, son délégué, a déterminé que les qualifications mentionnées plus haut étaient nécessaires pour le travail à accomplir et que le plaignant n'a présenté aucune preuve du contraire, le Tribunal conclut que la décision de l'intimé de mener un processus de nomination distinct ne constitue pas un abus de pouvoir.

12 Dans l'annonce de possibilité d'emploi, à la suite de la section « Qualifications essentielles », se trouvent les qualifications constituant un atout, les besoins organisationnels et les conditions d'emploi. Ces sections sont précédées de la mention

suivante : « Les candidats doivent démontrer sur leur demande qu'ils répondent aux critères suivants ». De plus, la section « Besoins organisationnels » indique ce qui suit : « Appartenance à l'un des groupes désignés suivants : femmes, minorités visibles, personnes atteintes d'une invalidité ou peuples autochtones. Seules les candidatures des personnes qui s'identifient comme membres d'un groupe désigné seront examinées pour ce besoin de l'organisation ». Le plaignant avait compris que pour être pris en considération pour le poste, les postulants devaient démontrer dans leur dossier de candidature qu'ils possédaient les qualifications essentielles et qu'ils devaient être membres d'un des groupes désignés. Il soutient qu'en indiquant que seuls les membres des groupes désignés seraient pris en considération, l'intimé souhaitait réduire le nombre de postulants admissibles.

13 Le 9 juillet 2009, une journée après la publication de l'annonce de possibilité d'emploi, le plaignant a envoyé un courriel à Nancy Ives, directrice des services corporatifs à l'APECA, dans lequel il soulevait des préoccupations concernant un certain nombre d'éléments de l'annonce, notamment les besoins organisationnels. Le 10 juillet, M^{me} Ives lui a répondu que l'ECM était conforme à la description de travail du poste et que les besoins organisationnels ne visaient pas à limiter la zone de sélection aux membres de groupes désignés aux fins de l'équité en emploi, mais à permettre aux gestionnaires d'utiliser cette disposition pour recruter ou sélectionner un membre d'un groupe désigné en fonction des besoins organisationnels actuels ou futurs de l'APECA. À la lumière de ces renseignements, le plaignant – qui n'est pas membre d'un groupe désigné – s'est porté candidat.

14 Le 10 juillet 2009, le plaignant a envoyé un autre courriel, cette fois à Charlene Sullivan, directrice générale des ressources humaines, pour lui faire part de ses préoccupations à propos du processus de nomination. M^{me} Sullivan lui a répondu le 13 juillet 2009, précisant que l'APECA devait combler des écarts dans certains groupes professionnels, dont le groupe EX, car les quatre groupes désignés y étaient sous-représentés. Elle a convenu que le libellé pouvait porter à confusion et a expliqué l'objet de la section des besoins organisationnels :

Toutefois, en relisant l'annonce, je conviens que le libellé pouvait porter à confusion, car il paraît laisser entendre que seuls les membres des quatre groupes désignés peuvent se

porter candidats. Cette disposition a été ajoutée afin que les candidats qui souhaitent être pris en considération à titre de membres d'un groupe visé par l'équité en emploi s'identifient comme tels, au cas où ce critère serait utilisé pour la sélection.

(souligné dans le texte original)

[traduction]

15 Dans son témoignage, M^{me} Windsor a affirmé que les besoins organisationnels indiqués dans l'ECM étaient facultatifs. Se référant au document « Plan d'action de l'APECA sur l'équité en emploi, Rapport d'étape, décembre 2008 » [traduction], elle a indiqué qu'il est de pratique courante d'inclure des besoins organisationnels relatifs à l'équité en emploi dans toutes les annonces de possibilité d'emploi visant la Nouvelle-Écosse. Elle a expliqué que les candidats ne peuvent être réputés satisfaire aux besoins organisationnels que s'ils s'identifient comme membres d'un groupe désigné. Toutefois, il incombe aux gestionnaires de décider s'ils tiendront compte des besoins organisationnels pour prendre leur décision de nomination.

16 Selon M^{me} Windsor, 30 personnes ont posé leur candidature pour le poste; parmi celles-ci, 21 ont vu leur candidature rejetée à la présélection et 9 ont été reçues en entrevue. Un comité de sélection constitué de quatre membres, dont M^{me} Windsor, a mené les entrevues. Trois personnes ont été jugées qualifiées, dont M^{me} Fraser. Le comité a déterminé que M^{me} Fraser était la bonne personne pour le poste. M^{me} Windsor a affirmé que le critère relatif aux besoins organisationnels n'avait pas été pris en compte dans la décision de nomination, car les trois personnes jugées qualifiées étaient toutes des femmes.

17 La Commission de la fonction publique n'était pas représentée à l'audience, mais a fourni des observations par écrit. Elle a indiqué que selon le document *Série d'orientation – Intégration de l'équité en matière d'emploi au processus de nomination*, les administrateurs généraux ont la possibilité de définir les objectifs d'équité en emploi comme critères de mérite, ce qui leur donne une certaine marge de manœuvre. Ce document précise également que s'il existe des écarts de représentation au sein de l'organisation, ou que de tels écarts sont prévus, l'accroissement de la représentation des groupes désignés pourrait constituer un besoin actuel ou futur de l'organisation.

18 L'intimé a présenté un document intitulé « Stratégie de dotation de l'APECA 2010-2011 » [traduction], dans lequel il est indiqué que le recrutement de membres de groupes visés par l'équité en emploi pose des difficultés. Le Tribunal fait remarquer que ce document porte sur une stratégie de dotation pour 2010-2011 et n'est pas lié au processus de nomination mené en 2009, l'objet de la plainte. Toutefois, pris avec le Plan d'action de l'APECA sur l'équité en emploi, Rapport d'étape, décembre 2008, il démontre qu'il y avait des écarts à combler quant à l'équité en emploi à l'APECA. Si ces écarts existaient en 2008 et qu'il était prévu qu'ils se maintiendraient en 2010-2011, il est possible de déduire qu'ils étaient présents en 2009 au moment de la publication de l'annonce de possibilité d'emploi pour le poste au Secrétariat.

19 Comme le précisait la zone de sélection, le processus s'adressait aux personnes employées à la fonction publique, aux membres de la Force régulière et à certains membres de la Force de réserve. Il a été établi par l'intimé que l'équité en matière d'emploi constituait une préoccupation, ce qui explique pourquoi ce facteur a été inclus dans les critères de mérite. Le Tribunal souligne que M^{me} Sullivan a reconnu que le libellé de l'annonce de possibilité d'emploi pouvait porter à confusion et qu'il semblait laisser entendre que le processus de nomination était ouvert aux seuls membres des quatre groupes désignés. Toutefois, étant donné que le plaignant a demandé des éclaircissements et a été avisé rapidement que le processus de nomination était ouvert à tous, il n'a pas été désavantagé, car il a posé sa candidature pour le poste. Le fait que l'intimé n'ait pas publié une version révisée de l'annonce de possibilité d'emploi afin de clarifier la question ne constitue pas une erreur grave en l'espèce. En tout, 30 personnes ont posé leur candidature.

20 En ce qui concerne la qualification relative aux études, le plaignant soutient que l'ajout d'un diplôme avec spécialisation en sociologie ou en politique sociale dans les qualifications constituant un atout prouve que l'annonce de possibilité d'emploi a été adaptée en fonction des qualifications de la personne nommée. Le plaignant a présenté quatre annonces pour des postes EX-01 : deux provenant du ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest, une du ministère de l'Industrie et une autre visant un poste de secrétaire général à l'APECA. Il a fait remarquer que tous les postes nécessitaient un grade universitaire en administration des affaires, en économie, en

science politique ou, dans certains cas, dans des domaines connexes, et qu'aucune des annonces ne mentionnait expressément la sociologie ou la politique sociale. Il affirme que le poste au Secrétariat est « essentiellement un poste de gestion » [traduction] et que l'ajout de la sociologie et de la politique sociale aux critères de mérite visait à faire en sorte que la personne nommée soit jugée qualifiée, car elle est titulaire d'une maîtrise en travail social.

21 Dans son courriel du 10 juillet 2009, M^{me} Ives a expliqué que les qualifications relatives aux études étaient conformes aux critères que l'APECA avait utilisés dans le cadre du récent processus de nomination générique visant à doter des postes EX-01, ce que M^{me} Sullivan a confirmé dans son courriel du 13 juillet 2009.

22 Dans son argumentation orale, l'intimé a souligné que c'est le grade universitaire qui constitue la qualification essentielle pour le poste, grade dont le plaignant et la personne nommée sont tous deux titulaires. L'annonce de possibilité d'emploi indiquait huit autres disciplines en plus de la sociologie et de la politique sociale en tant que qualification constituant un atout. Par conséquent, la personne nommée n'avait pas besoin d'être titulaire d'un grade en sociologie ou en politique sociale pour que sa candidature soit prise en considération.

23 Le Tribunal constate que selon les éléments de preuve contenus dans le courriel de M^{me} Ives daté du 10 juillet 2009 et celui de M^{me} Sullivan daté du 13 juillet 2009, le grade en sociologie ou en politique sociale a aussi été utilisé en tant que qualification constituant un atout dans le processus de nomination générique visant à doter des postes EX-01 qui a été tenu au préalable, ce que le plaignant n'a pas réfuté. En vertu de l'art. 30(2) de la LEFP, les gestionnaires disposent d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour établir les qualifications nécessaires pour le poste qu'ils souhaitent doter. Le Tribunal estime que le plaignant n'a pas démontré que l'ajout d'un grade en sociologie ou en politique sociale aux qualifications constituant un atout visait à favoriser la personne nommée. La seule qualification essentielle relative aux études que les candidats devaient posséder consistait en un grade universitaire.

24 La troisième préoccupation du plaignant à l'égard de l'annonce de possibilité d'emploi porte sur la qualification « anglais essentiel ». Selon lui, cette qualification aurait été utilisée afin de favoriser la candidature de la personne nommée qui ne maîtrise que l'anglais. Par ailleurs, le plaignant fait remarquer que la personne nommée a suivi une formation linguistique depuis sa nomination. Il soutient que si le poste avait été défini comme bilingue dès le départ, il n'aurait pas été nécessaire d'envoyer la personne nommée en formation linguistique, ce qui, selon lui, a occasionné une perte temporaire de productivité pour le poste au Secrétariat. Ainsi, le plaignant affirme que ces éléments constituent une preuve circonstancielle supplémentaire selon laquelle les qualifications ont été adaptées à celles de la personne nommée.

25 Dans son courriel du 13 juillet 2009, M^{me} Sullivan a souligné que la décision prise à l'égard des exigences linguistiques respectait les critères particuliers de la *Directive sur l'identification linguistique des postes ou des fonctions* du Conseil du Trésor. Le plaignant reconnaît que l'intimé n'a enfreint aucune politique quand il a établi les exigences linguistiques du poste. Plus particulièrement, il admet que selon la *Politique sur les langues officielles pour la gestion des ressources humaines* du Conseil du Trésor, l'intimé avait le droit d'appliquer le critère « anglais essentiel » au poste de directeur exécutif. Or, le plaignant a déclaré que le mandat de l'APECA vise le développement économique des quatre provinces de l'Atlantique, dont la province bilingue du Nouveau-Brunswick. En outre, le *Guide des programmes et des services de l'APECA* précise que l'un des objectifs de celle-ci consiste à favoriser l'épanouissement des minorités francophones du Canada atlantique.

26 M^{me} Windsor a expliqué qu'elle avait élaboré l'ECM et la stratégie de dotation pour le poste au Secrétariat en consultation avec le siège social de l'APECA. Elle a déclaré qu'étant donné que le poste était situé en Nouvelle-Écosse, elle n'avait pas trop réfléchi aux exigences linguistiques. Elle a affirmé qu'il n'est pas nécessaire de parler français pour exercer les fonctions du poste au Secrétariat, même pour ce qui concerne les questions dépassant les frontières provinciales et fédérales. Si elle y avait réfléchi davantage, elle aurait peut-être attribué au poste la désignation « bilingue non impératif ».

27 En examinant les éléments de preuve concernant cette question, le Tribunal fait remarquer que personne ne conteste le fait que l'intimé avait le droit d'établir l'exigence linguistique « anglais essentiel ». Il n'a pas été démontré en preuve que la personne nommée n'aurait pas eu les qualifications nécessaires pour présenter sa candidature si le poste avait été désigné « bilingue non impératif ». Compte tenu des éléments de preuve, le Tribunal ne peut conclure que la qualification « anglais essentiel » a été établie dans le but de favoriser la personne nommée.

28 À la lumière de son analyse des éléments de preuve concernant le bassin de candidats qualifiés pour des postes EX-01 et chacune des préoccupations soulevées par le plaignant à propos de l'annonce de possibilité d'emploi, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé a fait preuve de favoritisme personnel à l'égard de la personne nommée ni qu'il a abusé de son pouvoir de quelque autre façon.

b) Évaluation de la qualification essentielle « expérience de la gestion des ressources humaines et financières »

29 Le plaignant a déclaré que sa candidature avait été rejetée parce qu'il n'avait pas obtenu la note de passage pour la qualification essentielle « expérience de la gestion des ressources humaines et financières ». Il affirme que ses compétences relativement à cette qualification sont supérieures à celles de la personne nommée.

30 Le 31 août 2009, le plaignant a reçu de la directrice de la Dotation, de la planification des ressources humaines et de l'équité en emploi de l'APECA un courriel précisant que celle-ci n'avait rien vu concernant la gestion des ressources humaines et financières dans le curriculum vitae du plaignant. Elle lui a demandé de lui fournir de plus amples renseignements à ce sujet. En ce qui a trait aux ressources humaines, la directrice lui a demandé de préciser les emplois dans le cadre desquels il avait géré du personnel, pendant combien de temps il avait exercé ces fonctions de gestion et le nombre de personnes qui relevaient de lui pendant cette période. À propos de la gestion financière, il devait indiquer à combien s'élevaient les budgets qu'il avait gérés,

et s'il avait été directement responsable de ceux-ci. Le plaignant lui a répondu plus tard dans la journée :

Quand je travaillais pour Dome Petroleum, j'avais sous mes ordres des chercheurs et étudiants universitaires – au moins un chercheur et un étudiant en tout temps. Pendant la période où j'étais employé d'Abitibi, j'étais responsable de quelques représentants commerciaux à l'interne. Quand je travaillais pour l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada (APGTC), je supervisais un agent des retombées industrielles ainsi qu'un membre du personnel de soutien. L'an dernier, dans le cadre de mon travail pour Democracy 250, j'étais deuxième dans l'ordre hiérarchique et à ce titre, j'étais responsable de certains membres du personnel, notamment une personne travaillant en comptabilité et dont la candidature, soit dit en passant, est actuellement prise en considération pour un poste à l'APECA à Halifax. Democracy 250 gérait un budget d'environ 10 millions de dollars et, même si je devais rendre des comptes à un comité de gestion (de la législature) et que les fonds étaient dépensés par l'entremise du Bureau du président, j'étais en grande partie responsable de l'administration quotidienne, j'assurais la coordination avec le comité de gestion et le Bureau du président et je leur faisais rapport.

[traduction]

31 Au cours d'une discussion informelle avec M^{me} Windsor, le plaignant a appris que sa candidature avait été rejetée à la présélection car il ne possédait pas la qualification essentielle « expérience de la gestion des ressources humaines et financières ». Le plaignant a affirmé que M^{me} Windsor lui avait indiqué que le comité souhaitait un minimum de deux à trois années d'expérience en gestion des ressources humaines. Or, il fait remarquer que cette exigence ne figurait pas dans l'annonce de possibilité d'emploi. De plus, il soutient qu'il possède plus de trois ans d'expérience en gestion des ressources humaines. Par ailleurs, il a déclaré qu'il avait été établi que la personne nommée possédait cette qualification bien qu'elle n'ait eu qu'un an d'expérience de la gestion de trois personnes et d'un budget de 500 000 \$ et que cette expérience ait été acquise il y a dix ans. Il conclut donc que la personne nommée a été évaluée de façon plus clémente que lui.

32 M^{me} Windsor a fait référence à un guide intitulé « Évaluation des critères de mérite relatifs à l'expérience, directeur exécutif, Secrétariat de la Porte d'entrée de

l'Atlantique » [traduction], que le comité d'évaluation a utilisé pour évaluer la qualification en question. Ainsi, selon le guide :

Expérience de la gestion des ressources humaines et financières

(Dans l'ensemble, nous sommes à la recherche d'une expérience de la gestion d'une unité. Une année est suffisante, mais si l'expérience du candidat consiste à gérer une seule personne ou des étudiants, il faudrait plutôt deux ans. La relation de gestion doit être directe et comprendre l'affectation des tâches, l'orientation quotidienne et la production de rapports sur le rendement. En ce qui a trait à la gestion d'un budget, le candidat doit avoir un an d'expérience ou plus à titre de gestionnaire d'un centre de responsabilité, expérience qui ne doit pas se limiter à la supervision, à la surveillance et aux prévisions budgétaires mais comprendre également la responsabilité d'un budget.)

(Soulignement dans le texte original)

[traduction]

33 M^{me} Windsor a déclaré que le comité était à la recherche d'une personne qui possédait les connaissances et l'expérience lui permettant d'occuper un poste de direction et qui était en mesure de gérer un budget et une équipe. Elle a affirmé que les renseignements fournis par le plaignant n'étaient pas suffisants au regard des exigences du comité. Elle a ajouté que, dans l'ensemble, le plaignant n'avait supervisé qu'une personne à la fois, et que le comité préférait une personne qui avait dû composer avec les aspects complexes de la supervision d'une unité. Si un candidat n'avait supervisé qu'une personne à la fois, en particulier des étudiants, M^{me} Windsor souhaitait que l'expérience de supervision soit de plus longue durée. Voilà pourquoi elle avait fait référence à deux ou trois années d'expérience au cours de la discussion informelle. Par ailleurs, le plaignant n'a pas précisé le montant du budget dont il était personnellement responsable quand il travaillait pour Democracy 250. Le budget qu'il a mentionné était celui de toute l'organisation. Le comité d'évaluation était à la recherche d'une personne qui avait été responsable d'un budget, et il avait compris que le plaignant avait géré un budget, mais n'en avait pas été responsable.

34 M^{me} Windsor a déclaré qu'en janvier 2010, après la présentation de la plainte, elle a communiqué avec la personne qui avait supervisé le plaignant à Democracy 250 pour « en avoir le cœur net » [traduction]. Le superviseur a affirmé qu'il était personnellement responsable du budget, et que le plaignant surveillait celui-ci.

M^{me} Windsor a ainsi conclu que son évaluation du degré de responsabilité du plaignant à l'égard du budget était appropriée.

35 Sur ce dernier point, le Tribunal tient à souligner qu'en cas de doute sur l'évaluation du curriculum vitae d'un plaignant, la vérification doit être effectuée à ce moment-là, pas après la présentation d'une plainte. L'intimé doit s'assurer que les décisions sont fondées sur des renseignements appropriés. Par conséquent, dans les circonstances, le Tribunal ne tiendra pas compte des renseignements obtenus après la présentation de la plainte.

36 En l'espèce, M^{me} Windsor ne semblait pas avoir de doutes au moment de l'évaluation du curriculum vitae du plaignant; ce n'est qu'après la présentation de la plainte qu'elle a remis en question son évaluation. Étant donné que la vérification a simplement confirmé ce qui avait été déterminé antérieurement, le plaignant n'a pas été désavantagé par le fait que l'intimé a obtenu des renseignements supplémentaires après la présentation de la plainte; le résultat est demeuré le même.

37 M^{me} Windsor a déclaré que, contrairement au plaignant, la personne nommée avait déjà géré un groupe de personnes, de même qu'un budget. Le comité d'évaluation était convaincu qu'elle possédait la qualification essentielle relative à l'expérience.

38 Comme l'a confirmé le Tribunal dans nombre de décisions, il incombe aux candidats de démontrer clairement dans leur dossier de candidature qu'ils possèdent toutes les qualifications essentielles. L'annonce de possibilité d'emploi en l'espèce avertissait clairement les candidats que faute de respecter cette exigence, leur candidature pourrait être rejetée (voir par exemple la décision *Edwards c. le sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord Canada*, 2011 TDFP 0010). Or, l'intimé a fait plus que le nécessaire en permettant au plaignant de fournir des détails sur son expérience en gestion des ressources humaines et financières. Si l'intimé avait voulu réduire le nombre de candidats afin de favoriser la personne nommée, il n'aurait probablement pas pris ce type de mesure.

39 Le témoignage de M^{me} Windsor fait ressortir que le dossier de candidature du plaignant et les renseignements supplémentaires que celui-ci a fournis par la suite n'ont

pas permis au comité d'évaluation de conclure que le plaignant avait géré un groupe de personnes ou une seule personne pendant une longue période, ni qu'il avait été responsable de la gestion d'un budget.

40 Pour ce qui concerne l'affirmation du plaignant selon laquelle l'expérience en gestion des ressources humaines et financières de la personne nommée datait de dix ans, le Tribunal fait observer que les documents d'évaluation ne précisaient aucune limite de temps. Le Tribunal ajoute que, selon le curriculum vitae du plaignant, l'expérience en gestion qu'il a acquise à l'APGTC date de 1984 à 1988 et que son expérience à Abitibi et à Dome Petroleum est antérieure à 1984.

41 Ainsi, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas démontré qu'il y avait eu favoritisme personnel dans l'évaluation des qualifications de la personne nommée, ni que celle-ci ne possède pas d'expérience en gestion des ressources humaines et financières.

c) *L'issue du processus a-t-elle été déterminée à l'avance?*

42 Le 3 septembre 2009, Jeffrey Friesen, directeur général par intérim, Direction générale des politiques, de la défense des intérêts et de la coordination, a reçu des Ressources humaines un courriel l'informant qu'il devait assister à un cours intitulé *G215 – Gestion du rendement des personnes*. Ce cours était obligatoire pour tous les superviseurs, gestionnaires et cadres jusqu'au niveau EX-02. M. Friesen a confirmé sa présence le 4 septembre 2009. Il a également suggéré que M^{me} Fraser soit aussi invitée à suivre le cours :

Je vous demande également d'inviter Janine Fraser. Elle est analyste principale des politiques (EC-07) au sein de notre direction générale et gère de fait l'unité de travail de l'initiative de la Porte d'entrée de l'Atlantique menée par la Section des politiques et de la recherche. Bien que techniquement Janine n'ait pas besoin de suivre ce cours à l'heure actuelle, nous nous attendons à ce qu'elle gère officiellement du personnel à l'APECA (N.-É.) dans un avenir indéterminé.

[traduction]

43 Le plaignant fait remarquer qu'au moment où ces courriels ont été échangés, M^{me} Fraser n'avait pas encore été reçue en entrevue pour le poste au Secrétariat. Il

affirme que cette correspondance prouve que l'issue du processus de nomination avait été déterminée à l'avance et que M^{me} Fraser devait suivre une formation, car elle ne possédait pas les compétences nécessaires pour le poste. Il soutient par ailleurs que cela démontre un manque d'équité et de transparence dans le processus de nomination.

44 M^{me} Windsor a déclaré être surprise de voir la correspondance concernant le cours. Elle a indiqué que M^{me} Fraser avait déjà suivi ce cours en 2008, presque un an avant le processus visant la dotation du poste au Secrétariat. M^{me} Windsor a produit une liste intitulée « Toutes les inscriptions de l'offre », laquelle montre que M^{me} Fraser a suivi le cours « G215 – Gestion du rendement des personnes » du 22 au 24 octobre 2008. M^{me} Windsor a affirmé s'être demandé si M. Friesen avait recommandé sa participation « parce qu'il croyait qu'elle était une bonne candidate ou qu'elle serait nommée au poste à coup sûr » [traduction]. En outre, elle a souligné que le poste d'attache de M. Friesen était le même que celui de M^{me} Fraser et que celui-ci était aussi candidat dans le processus de nomination visant le poste au Secrétariat. En tant que candidat, il n'avait aucune influence sur l'issue du processus.

45 En l'espèce, il n'est pas pertinent de savoir si M^{me} Fraser a suivi le cours. S'il avait su que c'était chose faite, M. Friesen n'aurait probablement pas recommandé qu'elle suive cette formation. Le plaignant a présenté le courriel à l'appui de son affirmation selon laquelle l'issue du processus de nomination avait été déterminée à l'avance. Le fait que dans son témoignage M^{me} Windsor ait exprimé de la surprise à l'égard de ces éléments de preuve ne constitue pas une réplique adéquate. En effet, compte tenu de la nature de la plainte, il aurait été approprié de la part de l'intimé de contrer ces éléments de preuve. L'intimé et le plaignant auraient tous deux pu appeler M. Friesen pour lui demander ce qu'il a voulu dire, mais ils ne l'ont pas fait.

46 En l'absence d'un témoignage de M. Friesen, il s'agit de conjectures de la part des deux parties, ce qui n'est d'aucune aide au Tribunal. Il convient de noter que le courriel de M. Friesen n'est nullement associé au poste au Secrétariat ou à une période précise. De plus, M. Friesen était lui aussi candidat dans le processus de nomination, et il n'a pas été démontré en preuve qu'il pouvait exercer quelque influence que ce soit sur

le choix de la personne nommée. Le Tribunal conclut que le courriel ne suffit pas pour déterminer qu'il y a eu favoritisme personnel en l'espèce.

47 Le plaignant a également présenté trois courriels dans lesquels il affirme que beaucoup de gens au bureau étaient d'avis que l'issue du processus avait été déterminée à l'avance. Le Tribunal ignore qui partageait l'opinion du plaignant, ou alors combien de personnes étaient du même avis que lui. Celui-ci n'a présenté aucun témoin et n'a pas fourni assez d'éléments de preuve à l'appui de ses affirmations. Par conséquent, le Tribunal estime qu'il y a insuffisance de preuve par rapport à l'allégation du plaignant selon laquelle l'ensemble du personnel se doutait que l'issue du processus de nomination avait été déterminée à l'avance.

d) La preuve dans son ensemble permet-elle de conclure au favoritisme personnel?

48 Dans la décision *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, para. 55, le Tribunal a conclu que, dans une plainte présentée au Tribunal, le fardeau de la preuve incombe au plaignant.

49 À l'appui de sa position, le plaignant fait référence aux décisions *Ayotte c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0021, et *Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada*, 2009 TDFP 0007, rendues par le Tribunal. Dans les deux cas, il a été déterminé qu'il y avait eu favoritisme personnel. Le Tribunal souligne que dans ces décisions, les plaignants avaient présenté suffisamment d'éléments de preuve pour étayer leurs allégations de favoritisme personnel. De plus, le témoignage de témoins clés corroborait celles-ci. Essentiellement, les intimés n'ont pas été en mesure de réfuter les allégations des plaignants. La preuve établissait l'identité des personnes ayant fait preuve de favoritisme personnel et décrivait leurs motivations et les mesures qu'elles avaient prises pour influencer l'issue du processus.

50 En l'espèce, le plaignant n'a désigné personne en particulier comme responsable du favoritisme personnel qui aurait été pratiqué envers la personne nommée, pas plus qu'il n'a montré les mesures qui auraient été prises pour assurer sa nomination ni les motivations à cet égard.

51 Après examen de tous les éléments de preuve produits, le Tribunal estime que même pris ensemble ceux-ci ne permettent pas de conclure au favoritisme personnel ni à toute autre forme d'abus de pouvoir. L'intimé a fourni des explications raisonnables pour toutes les allégations du plaignant. Il a notamment indiqué qu'il avait établi les exigences linguistiques en conformité avec la politique du Conseil du Trésor. Il a également expliqué qu'il n'avait pas eu recours au bassin servant à doter différents postes de niveau EX-01 car il estimait que d'autres connaissances étaient nécessaires pour le poste au Secrétariat. Quant à la qualification essentielle « expérience de la gestion des ressources humaines et financières », l'intimé a permis au plaignant de fournir des détails supplémentaires sur son expérience avant de déterminer s'il possédait ou non la qualification. En outre, l'intimé avait préparé un guide qui décrivait comment la qualification devait être évaluée. Le fait que l'intimé a donné au plaignant l'occasion de fournir des renseignements supplémentaires prouve que celui-ci a fait preuve d'équité et de transparence dans le processus de nomination.

52 En ce qui concerne la question de savoir si l'issue du processus avait été déterminée à l'avance, le plaignant n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve à l'appui de son allégation. L'intimé a expliqué que M. Friesen occupait un poste du même niveau de titularisation que la personne nommée et était candidat dans le même processus de nomination; il n'avait donc aucune influence sur l'issue du processus.

53 Sur la question des besoins organisationnels, l'intimé a précisé que de tels critères figurent habituellement dans les annonces de possibilité d'emploi en Nouvelle-Écosse, compte tenu des écarts de représentativité en matière d'équité en emploi. Lus dans le même contexte, le paragraphe figurant à la section des besoins organisationnels et la phrase « Les candidats doivent démontrer... » peuvent avoir semé la confusion chez le plaignant. Toutefois, celui-ci a demandé des éclaircissements, et l'intimé lui a rapidement fourni une explication de la façon dont les critères relatifs aux besoins organisationnels allaient être appliqués, à la suite de quoi le plaignant a posé sa candidature. De plus, le processus de nomination s'adressait aux personnes employées à la fonction publique, aux membres de la Force régulière et à certains membres de la Force de réserve et 30 candidatures ont été reçues. Ainsi, le plaignant n'a pas démontré que le critère de mérite en question avait été choisi dans le

seul but de favoriser la personne nommée. En outre, M^{me} Windsor a déclaré qu'il n'avait pas été nécessaire d'appliquer le critère lié à l'équité en emploi dans la prise de la décision de nomination, étant donné que trois femmes ont été jugées qualifiées.

54 Après avoir examiné les éléments de preuve individuellement et de façon globale, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas produit de preuve suffisante pour appuyer son allégation de favoritisme personnel.

Décision

55 Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est rejetée.

Kenneth J. Gibson
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2009-0678
Intitulé de la cause :	<i>Tony Purchase et le président de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique</i>
Audience :	18 et 19 janvier 2011 Halifax (Nouvelle-Écosse)
Date des motifs :	11 mai 2011
COMPARUTIONS	
Pour le plaignant :	Jon Pierce
Pour l'intimé :	Karl Chemsî
Pour la Commission de la fonction publique :	John Unrau (par observations écrites)