



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2009-0461
Décision rendue à : Ottawa, le 20 janvier 2011

ALAIN POIRIER

Plaignant

ET

LE SOUS-MINISTRE DES ANCIENS COMBATTANTS

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 accueillie

Décision rendue par : Kenneth J. Gibson, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Poirier c. le sous-ministre des Anciens Combattants*

Référence neutre : 2011 TDFP 0003

Motifs de la décision

Introduction

1 Le plaignant, Alain Poirier, affirme que l'intimé a abusé de son pouvoir quand il a éliminé de façon inappropriée sa candidature à l'étape de la présélection d'un processus de nomination au motif qu'il n'aurait pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles relatives à l'expérience pour le poste de chef de projet, Rapports statistiques (SI-05). Il soutient que les instructions figurant dans l'annonce de possibilité d'emploi étaient ambiguës et laissaient place à différentes interprétations, ce qui a entraîné l'élimination de sa candidature. Il avance également que quand il a rencontré les représentants de l'intimé dans le contexte d'une discussion informelle, ceux-ci avaient l'esprit fermé et n'étaient pas disposés à revenir sur leur décision d'éliminer sa candidature.

2 L'intimé, le sous-ministre des Anciens Combattants, affirme qu'il n'y a eu aucun abus de pouvoir et que la candidature du plaignant a été éliminée à l'étape de la présélection parce que celui-ci n'a pas démontré qu'il possédait les qualifications relatives à l'expérience pour le poste. L'intimé soutient également que la discussion informelle n'avait rien d'inapproprié.

Question en litige

3 Le Tribunal doit déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir quand il a éliminé la candidature du plaignant à l'étape de la présélection du processus de nomination.

Résumé des éléments de preuve pertinents

4 Un certain nombre de documents pertinents ont été présentés avec le consentement des parties.

5 L'annonce de possibilité d'emploi pour le poste SI-05 a été publiée le 4 décembre 2008. Cette annonce visait à créer un bassin de candidats qualifiés en vue de nominations à durée indéterminée, de nominations intérimaires, de nominations à durée déterminée et de mutations à des postes SI-05. La date limite pour la présentation des candidatures était le 18 décembre 2008.

6 C'est le libellé de la deuxième phrase des instructions suivantes qui aurait mené à l'élimination de la candidature du plaignant à l'étape de la présélection :

Les candidats doivent démontrer clairement, **DANS LEUR LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT**, en quoi ils répondent aux critères d'études et d'expérience énumérés dans les qualifications essentielles. Les candidats doivent utiliser les critères d'expérience comme titre de rubrique sous lequel ils démontreront, en un ou deux paragraphes, en quoi ils y répondent. Le curriculum vitae pourrait être utilisé pour valider l'expérience décrite dans la lettre d'accompagnement. Si l'information n'est pas présentée dans la forme exigée, la demande sera rejetée.

[traduction]

(Majuscules dans le texte original)

7 Dans leur lettre d'accompagnement, les candidats devaient démontrer qu'ils possédaient les six qualifications essentielles relatives à l'expérience, énumérées dans l'énoncé des critères de mérite (ECM). Voici ces qualifications :

EX1 : Expérience de l'utilisation d'un tableur électronique tel que Lotus ou Excel.

EX2 : Expérience de l'utilisation d'une suite bureautique comme Corel Suite ou Microsoft Office Suite.

EX3 : Expérience de la création et de la présentation de rapports et de tableaux statistiques.

EX4 : Expérience de l'utilisation d'outils d'interrogation et d'extraction de données tels que Cognos et Crystal Reporting.

EX5 : Expérience de la défense de rapports statistiques.

EX6 : Expérience de l'extraction, de l'analyse et de la manipulation de données à partir d'une base de données.

8 Le 18 décembre 2008, le plaignant a présenté sa candidature pour le poste. Il avait compris, d'après les instructions figurant dans l'annonce d'emploi, qu'il devait décrire en quoi il possédait toutes les qualifications relatives à l'expérience en un ou deux paragraphes. Dans son dossier de candidature, il a décrit son expérience en un paragraphe.

9 Le 26 janvier 2009, le plaignant a reçu un courriel de Margaret Fitzgerald, adjointe aux ressources humaines, l'informant que sa candidature n'avait pas été retenue, car il ne possédait aucune des six qualifications relatives à l'expérience.

10 Le plaignant a eu une discussion informelle avec deux membres du comité d'évaluation. Au cours de la discussion, il a appris qu'il devait rédiger un ou deux paragraphes sur chacune des qualifications relatives à l'expérience. Il a expliqué comment il avait interprété l'annonce; cependant, les membres du comité lui ont indiqué qu'il n'y avait rien à faire et que le comité ne pouvait accepter de nouveaux renseignements. Il a ensuite rencontré les trois membres du comité d'évaluation avec son représentant syndical. Le plaignant a déclaré qu'à la deuxième rencontre, les membres du comité n'étaient pas disposés à discuter de ses préoccupations; ils lui ont d'ailleurs fait savoir que même si sa candidature n'avait pas posé problème par rapport à la forme, son dossier présentait des lacunes.

11 Le plaignant a déclaré que depuis sa plainte, l'intimé avait reformulé les nouvelles annonces pour que celles-ci indiquent clairement que les candidats doivent rédiger un ou deux paragraphes pour chaque critère lié à l'expérience. Il a également changé la formulation pour préciser que si l'information n'était pas présentée dans la forme exigée, la demande « pourrait être » [traduction] rejetée. Dans l'annonce du processus de nomination visé par la plainte, il était indiqué que si l'information n'était pas présentée dans la forme exigée, la demande « serait » [traduction] rejetée.

12 Le plaignant a reconnu que le comité d'évaluation devait déterminer s'il possédait les qualifications relatives à l'expérience pour le poste, et qu'il était donc tenu de démontrer clairement en quoi il possédait celles-ci dans sa lettre d'accompagnement.

13 Le plaignant a également reconnu que le courriel qu'il a reçu le 26 janvier 2009 n'indiquait pas que sa candidature avait été éliminée à l'étape de la présélection parce qu'il n'avait pas soumis sa demande selon le modèle approprié. Toutefois, il a souligné que le document « Commentaires sur le rapport de présélection » [traduction] concernant son dossier de candidature précisait ce qui suit : « Le candidat n'a pas présenté sa candidature dans la forme appropriée. Dans la lettre d'accompagnement, les critères relatifs à l'expérience n'ont pas été utilisés comme titres de rubrique et une explication n'a pas été fournie pour chacun » [traduction].

14 Un rapport de présélection distinct indique que le plaignant ne possédait aucune des six qualifications relatives à l'expérience. Or, le plaignant soutient qu'il a présenté suffisamment de renseignements dans sa lettre d'accompagnement pour montrer qu'il possédait ces qualifications.

15 Kathie Gallant était la présidente du comité d'évaluation. Elle a déclaré qu'elle avait joué un rôle important dans l'élaboration de l'annonce de possibilité d'emploi, de l'ECM et des autres outils utilisés dans le processus d'évaluation. Elle a affirmé qu'il ne suffisait pas que les candidats indiquent simplement qu'ils avaient l'expérience requise. Ils devaient clairement démontrer en quoi ils possédaient chacune des qualifications relatives à l'expérience.

16 M^{me} Gallant a passé en revue le paragraphe pertinent de la lettre d'accompagnement du plaignant et a montré en quoi celui-ci n'était pas parvenu à démontrer que son expérience était suffisante pour répondre à chacun des critères. Elle a déclaré qu'en général, la lettre du plaignant ne contenait pas suffisamment de détails et d'exemples pour chacune des qualifications. Elle a affirmé que bien que le plaignant n'ait pas présenté son dossier de candidature dans la forme requise, il n'a pas été retenu à l'étape de la présélection avant tout parce qu'il n'a pas démontré qu'il possédait l'expérience demandée.

17 M^{me} Gallant a ajouté que le comité avait accepté d'autres demandes qui ne respectaient pas le modèle demandé. Par exemple, même si certains candidats n'avaient pas utilisé chaque qualification relative à l'expérience comme titre de rubrique, ils avaient effectivement démontré en quoi ils répondaient à chacun des critères.

18 M^{me} Gallant a reconnu que, pour les qualifications EX1 et EX2, les postulants n'étaient pas tenus de donner des exemples de l'utilisation de Lotus, d'Excel et de la suite Office, dans la mesure où ils précisaient que l'utilisation de ces logiciels faisait partie de leurs fonctions actuelles. Elle a déclaré que ces logiciels étaient utilisés couramment dans la fonction publique, et que le comité tenait pour acquis que les candidats avaient de l'expérience dans leur utilisation. Selon M^{me} Gallant, le plaignant n'a pas indiqué qu'il utilisait ces logiciels, et il était donc difficile pour le comité de

déterminer ce qui en était. M^{me} Gallant a affirmé que si le plaignant avait répondu à tous les autres critères relatifs à l'expérience, le comité aurait tenu pour acquis qu'il possédait les qualifications EX1 et EX2.

19 M^{me} Gallant a déclaré que les discussions informelles visaient à examiner la lettre d'accompagnement et la demande afin de s'assurer que le comité d'évaluation avait bien interprété les renseignements qui lui avaient été fournis. Elle ne considérait pas la discussion informelle comme une occasion pour le plaignant de soumettre un nouveau dossier de candidature ou un nouveau curriculum vitae. Elle a affirmé que le personnel des ressources humaines lui avait indiqué que le comité ne pouvait accepter de nouveaux renseignements à la discussion informelle.

Argumentation des parties

A) Argumentation du plaignant

20 Le plaignant affirme que le libellé de l'annonce de possibilité d'emploi et de l'ECM était ambigu. Il avait compris qu'il devait démontrer en quoi il possédait toutes les qualifications essentielles relatives à l'expérience en un ou deux paragraphes. Il soutient que l'intimé a éliminé sa candidature à l'étape de la présélection, car il voulait un ou deux paragraphes pour chaque qualification.

21 Le plaignant fait valoir que le document « Commentaires sur le rapport de présélection » indique clairement que sa candidature a été éliminée à l'étape de la présélection du processus de nomination parce qu'il n'avait pas présenté son dossier de candidature dans la forme requise. Il soutient que cette conclusion était inappropriée, compte tenu de l'ambiguïté des instructions. À l'appui de son allégation, il invoque les mesures prises par l'intimé pour clarifier les directives dans les processus de nomination qui ont suivi.

22 Le plaignant ne souscrit pas au courriel de l'intimé expliquant que sa candidature a été éliminée du processus de nomination parce qu'il ne possédait aucune des six qualifications essentielles relatives à l'expérience. Il affirme que les critères d'évaluation pour les qualifications EX1 et EX2 précisaient qu'il suffisait que les candidats indiquent

que l'utilisation de Lotus, d'Excel ou de la suite Office faisait partie de leurs fonctions actuelles ou de fonctions qu'ils avaient occupées récemment, sans donner d'exemples ou démontrer comment les logiciels étaient utilisés, car il s'agit d'applications à usage courant dans la fonction publique.

23 Le plaignant souligne que l'annonce de possibilité d'emploi précise clairement que les postulants qui n'auraient pas fourni les renseignements dans la forme requise verraient leur candidature rejetée. Il fait référence au témoignage de M^{me} Gallant selon lequel certains postulants dont le dossier de candidature n'avait pas été présenté dans la forme requise avaient néanmoins été retenus à la présélection. Or, selon le plaignant, si le comité d'évaluation avait eu l'intention de suivre ses instructions à la lettre, comme il l'a fait dans son cas, il aurait dû rejeter toutes les demandes qui n'étaient pas présentées selon le modèle requis.

24 Le plaignant affirme que, selon un document de la Commission de la fonction publique (CFP) intitulé « Lignes directrices en matière de nomination : questions et réponses », les gestionnaires disposent de la marge de manœuvre nécessaire pour corriger les erreurs ou les omissions concernant le processus de nomination relevées au cours d'une discussion informelle.

25 Selon le plaignant, l'intimé a entravé son pouvoir discrétionnaire d'examiner la situation avec ouverture d'esprit quand il a refusé de l'exercer pour corriger celle-ci au cours de la discussion informelle. À l'appui de sa position, il cite les cinq catégories d'abus de pouvoir décrites au paragraphe 81 de la décision *Bowman c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2008 TDFP 0012, lequel fait référence au cadre fourni dans la décision *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008 (décision *Tibbs*). Il renvoie tout particulièrement à la cinquième catégorie, qui concerne les situations où un délégué refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire en adoptant une politique qui entrave sa capacité d'examiner des cas individuels avec un esprit ouvert.

26 En guise de mesure corrective, le plaignant demande la possibilité de soumettre un nouveau dossier de candidature qui comprendrait un ou deux paragraphes pour chaque qualification essentielle relative à l'expérience.

B) Argumentation de l'intimé

27 L'intimé soutient qu'une constatation d'abus de pouvoir nécessite une preuve de faute grave. De plus, une erreur, une omission ou une conduite irrégulière ne constituent pas en soi un abus de pouvoir. Selon l'intimé, bien que la mauvaise foi puisse constituer un abus de pouvoir, celle-ci exige un élément d'intention. L'intimé soutient que le plaignant ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir.

28 L'intimé affirme que la présélection était équitable. Tous les candidats ont été traités de la même manière. Aucune candidature n'était retenue à l'étape de la présélection sans que le candidat ait démontré qu'il possédait toutes les qualifications essentielles relatives à l'expérience. Bien que le plaignant soutienne que sa candidature a été éliminée à la présélection parce qu'il n'avait pas respecté la forme demandée, les éléments de preuve montrent que sa candidature a plutôt été rejetée au motif qu'il ne possédait pas les qualifications essentielles pour le poste. L'intimé avance que le libellé de l'annonce et de l'ECM était clair, et qu'il incombait aux candidats de démontrer qu'ils possédaient les qualifications. Il ne suffisait pas pour les candidats d'énumérer les qualifications : ils devaient démontrer en quoi ils les possédaient, ce que le plaignant a omis de faire. Par exemple, pour la qualification EX6, la demande du plaignant ne fait aucune mention de son expérience en analyse.

29 L'intimé soutient que dans un certain nombre de cas, le Tribunal a jugé que les candidats sont responsables de s'assurer qu'ils démontrent clairement dans leur dossier de candidature qu'ils possèdent toutes les qualifications essentielles pour le poste. Le Tribunal a également affirmé que son rôle ne consistait pas à réévaluer les candidats.

30 L'intimé fait valoir que les discussions informelles ne visent pas à réévaluer les qualifications d'un candidat. Bien que l'intimé reconnaisse qu'une discussion informelle peut servir à corriger une erreur, il réfute l'idée qu'une erreur a été commise. En l'espèce, le plaignant avait l'obligation de démontrer qu'il possédait les qualifications essentielles relatives à l'expérience, et il ne l'a pas fait.

31 En ce qui concerne les qualifications EX1 et EX2 de l'ECM, l'intimé soutient que le comité était disposé à les interpréter de façon souple si le candidat indiquait qu'elles faisaient partie de ses fonctions actuelles.

32 En outre, l'intimé avance que le fait que les annonces subséquentes aient été formulées différemment de l'annonce du processus de nomination concerné n'est pas pertinent. Le libellé des annonces de possibilité d'emploi évolue constamment, et le fait qu'il ait changé ne signifie pas qu'il y a eu abus de pouvoir.

C) Argumentation de la Commission de la fonction publique

33 La CFP n'était pas représentée à l'audience, mais elle a présenté des observations écrites dans lesquelles elle offre une analyse de certaines politiques et lignes directrices pertinentes de la CFP, qui pourraient aider le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) dans sa décision.

34 Faisant référence à la décision *Ammirante c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2010 TDFP 0003, la CFP avance que, selon ses *Lignes directrices en matière de nomination – Généralités*, les décisions de nomination doivent être fondées sur le mérite et l'impartialité et doivent être guidées par les valeurs que sont l'équité, la transparence, la représentativité et l'accessibilité. Les décisions fondées sur les valeurs reposent largement sur le jugement et le sens de responsabilité des personnes qui en sont responsables. Toutefois, dans un système de mérite axé sur les valeurs et la délégation des pouvoirs, c'est la façon dont les gestionnaires subdélégués appliquent les valeurs qui détermine la pertinence de tel ou tel choix.

35 D'après les *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP, les évaluations doivent être élaborées et mises en œuvre de façon impartiale et exempte d'influence

politique ou de favoritisme personnel, les méthodes et les processus d'évaluation doivent permettre d'évaluer efficacement les qualifications essentielles et les autres critères de mérite établis et doivent être administrés de façon équitable. L'objectif des lignes directrices consiste à faire en sorte que les méthodes et les processus d'évaluation permettent de trouver la ou les personnes qui possèdent les qualifications utilisées pour décider d'une nomination et fournissent une assise solide pour effectuer des nominations selon le mérite.

36 Du point de vue des valeurs, la CFP soutient que la transparence est respectée si le plaignant comprend le fondement de l'élimination de sa candidature, en l'occurrence, le défaut de respecter la forme requise ou de démontrer dans sa demande qu'il possédait toutes les qualifications relatives à l'expérience.

37 La CFP a décrit les exigences de ses *Lignes directrices en matière de discussions informelles*. Elle estime qu'en l'espèce, la discussion informelle a eu lieu dans un délai raisonnable. Une fois que le ministère a été mis au courant des préoccupations du plaignant, il incombait au gestionnaire subdélégué de déterminer les mesures à prendre, le cas échéant. Il semble à la CFP que le gestionnaire subdélégué a jugé qu'aucune mesure additionnelle ne devait être prise.

Analyse

Aperçu

38 L'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (la LEFP) stipule qu'une personne peut présenter une plainte au Tribunal selon laquelle elle n'a pas été nommée en raison d'un abus de pouvoir. Il est bien établi que dans ce type de plainte, il incombe au plaignant de s'acquitter du fardeau de la preuve, selon la prépondérance des probabilités (voir, par exemple, la décision *Tibbs*, para. 50, 53 et 55).

39 De plus, le Tribunal a toujours jugé, notamment dans la décision *Tibbs*, qu'une constatation d'abus de pouvoir n'exige pas une intention, et que toute interprétation nécessitant une preuve d'intention serait contraire à l'intention du législateur lors de la promulgation de la LEFP (voir, par exemple, la décision *Tibbs*, para. 72, et la décision

Rinn c. le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités, 2007 TDFP 0044, para. 36).

40 Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal conclut qu'en l'espèce, l'intimé a abusé de son pouvoir.

L'erreur dans les instructions figurant dans la lettre d'accompagnement

41 En l'espèce, la question porte sur le libellé des instructions figurant dans l'annonce de possibilité d'emploi et l'ECM.

42 Les instructions indiquaient que les candidats devaient démontrer clairement dans leur lettre d'accompagnement en quoi ils répondaient aux critères d'études et d'expérience énumérés dans les qualifications essentielles. En outre, les instructions précisaient explicitement aux candidats que faute de respecter les instructions telles qu'elles étaient énoncées dans l'annonce, leur candidature serait rejetée. L'élimination des candidatures pouvait être fondée tant sur la forme de la lettre que sur son contenu.

43 L'intimé voulait que les candidats rédigent un ou deux paragraphes pour chaque qualification dans leur lettre d'accompagnement; or, le libellé des instructions pouvait donner lieu à différentes interprétations. Le plaignant avait compris qu'il devait rédiger un ou deux paragraphes pour l'ensemble des qualifications. Il s'agit d'une interprétation très différente, mais toutefois raisonnable, compte tenu du libellé.

44 Le Tribunal juge que des instructions obligeant un candidat à rédiger un ou deux paragraphes pour chaque qualification sont nettement différentes d'instructions demandant un ou deux paragraphes pour l'ensemble des qualifications. Le Tribunal juge également que le libellé de l'annonce de possibilité d'emploi était ambigu et sujet à différentes interprétations. Celui-ci pourrait raisonnablement amener un candidat à croire qu'il ne disposait au plus que d'un ou deux paragraphes pour décrire en quoi il possédait les six qualifications essentielles relatives à l'expérience.

45 Les lacunes des instructions sont mises en évidence par le fait que celles utilisées pour les processus de nomination suivants étaient rédigées de façon non

équivoque. On ne sait pas si l'intimé a changé les instructions dans les processus de nomination suivants à cause de la plainte. Selon le Tribunal, même s'il n'est pas déterminant, le fait que ces instructions aient été clarifiées demeure pertinent. Les instructions utilisées dans un processus plus récent visant la dotation d'un poste d'agent des services du matériel dans la même division et le même ministère demandent aux candidats de « mettre en en-tête chaque qualification relative à l'expérience, puis sous chaque en-tête, démontrer en un ou deux paragraphes en quoi ils possèdent la qualification » [traduction]. Ces instructions sont claires et ne laissent aucunement place à l'interprétation, contrairement aux instructions en l'espèce.

46 L'intimé a affirmé qu'il était approprié d'établir une distinction entre le contenu et la forme au moment d'évaluer le dossier de candidature du plaignant. Selon lui, la partie la plus importante des instructions était la première phrase, laquelle soulignait la nécessité de démontrer en quoi le candidat possédait toutes les qualifications essentielles, et non la deuxième phrase, qui décrivait le modèle à respecter. Le Tribunal ne souscrit pas à cette interprétation. Les instructions doivent être lues dans leur ensemble. La première phrase porte sur le contenu, et la deuxième sur la forme. Si les instructions relatives à la forme avaient été claires, le plaignant aurait su qu'il devait rédiger un ou deux paragraphes sur chacune des qualifications relatives à l'expérience, et il aurait donc compris le niveau de détail attendu. Il aurait su qu'il lui fallait fournir des renseignements exhaustifs dans sa lettre d'accompagnement et aurait pu décrire en quoi il possédait les qualifications sans les contraintes évidentes découlant de son interprétation des instructions.

47 Il était raisonnable pour le plaignant de conclure qu'il devait respecter la forme exigée pour démontrer en quoi il possédait les qualifications essentielles. Le document « Commentaires sur le rapport de présélection » fait ressortir davantage le lien entre le contenu et la forme. Il indique clairement que le dossier de candidature du plaignant était inadéquat, car celui-ci « ne l'avait pas soumis selon le modèle approprié; dans la lettre d'accompagnement, les critères relatifs à l'expérience n'avaient pas été utilisés comme titres de rubrique et une explication n'avait pas été fournie pour chacun. » [traduction]

48 Si l'intimé voulait un ou deux paragraphes pour chaque qualification, le candidat qui aurait fourni un ou deux paragraphes pour l'ensemble de celles-ci se serait trouvé extrêmement désavantagé dans le processus de nomination. La notion d'un ou deux paragraphes pour tous les renseignements sur toutes les qualifications comporte des exigences très différentes de celle d'un ou deux paragraphes pour chacune des qualifications à évaluer.

49 D'après les éléments de preuve en l'espèce, le Tribunal conclut que les instructions fournies aux candidats étaient suffisamment ambiguës pour constituer une erreur dans le processus de nomination. L'intimé n'a pas clairement décrit ses attentes à l'égard des candidats dans l'annonce de possibilité d'emploi et dans l'ECM. L'intimé affirme que tous les candidats ont été évalués de la même manière; or, les candidats ne peuvent pas avoir été évalués de façon cohérente et en fonction des mêmes renseignements vu les diverses interprétations possibles des instructions.

Quelle a été l'incidence de l'erreur dans les instructions sur le dossier de candidature du plaignant?

50 Dans plusieurs décisions, le Tribunal a affirmé qu'il incombe aux candidats participant à un processus de nomination de démontrer dans leur dossier de candidature qu'ils possèdent toutes les qualifications essentielles pour le poste. Cependant, aucune des décisions citées par l'intimé ne se rapporte à une situation où il y avait une faille dans les instructions quant à la façon de soumettre le dossier de candidature.

51 L'article 16 de la LEFP stipule que les administrateurs généraux sont tenus de se conformer à toutes les lignes directrices établies par la CFP. Les *Lignes directrices en matière de nomination* de la CFP précisent que les personnes doivent avoir une possibilité raisonnable de poser leur candidature d'être prises en considération pour une nomination. Les *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP, quant à elles, stipulent que les processus et les méthodes d'évaluation doivent permettre une évaluation efficace des qualifications essentielles et des autres critères de mérite établis et qu'ils doivent être administrés de façon équitable.

52 Selon ces lignes directrices, les candidats ont droit à une possibilité raisonnable et équitable de voir leur candidature prise en considération pour des postes dans la fonction publique. Cette possibilité raisonnable de prise en considération suppose des instructions claires, appliquées de façon uniforme, ainsi que des mesures appropriées pour corriger les erreurs et régler les problèmes qui peuvent survenir au cours du processus d'évaluation.

53 M^{me} Gallant a déclaré que la description fournie par le plaignant de son expérience pour chacune des qualifications était insuffisante et qu'elle manquait de détails ou d'exemples. Le Tribunal juge que ces lacunes ne sont pas étonnantes compte tenu de l'espace limité dont le plaignant croyait disposer pour fournir ces renseignements. Le Tribunal estime que la mauvaise formulation des instructions a fait croire au plaignant qu'il disposait d'un espace limité pour démontrer qu'il possédait les qualifications liées au poste. L'interprétation du plaignant de ces instructions ne correspondait pas aux attentes de l'intimé, et même si cette interprétation était raisonnable, celle-ci a contribué directement à l'élimination de la candidature du plaignant.

Le fait de ne pas corriger l'erreur constitue-t-il un abus de pouvoir?

54 Le Tribunal estime que lorsque le plaignant a expliqué son interprétation des instructions au comité d'évaluation, celui-ci n'aurait pas dû nier l'ambiguïté des instructions ou refuser de prendre des mesures afin de corriger son erreur.

55 L'intimé a cité un certain nombre de décisions dans lesquelles le Tribunal a déterminé que des erreurs, des omissions ou une conduite irrégulière ne suffisent pas en soi à une constatation d'abus de pouvoir. Toutefois, pour déterminer s'il y a eu abus de pouvoir en l'espèce, il importe d'examiner la nature de l'erreur, les conséquences de celle-ci sur le plaignant et les mesures prises par l'intimé une fois qu'il en a pris connaissance.

56 Le plaignant soutient que lorsqu'il a fait part de ses préoccupations aux membres du comité d'évaluation au cours des deux discussions informelles, ceux-ci auraient dû

reconnaître que les instructions étaient ambiguës et lui offrir une autre chance de démontrer qu'il possédait les qualifications essentielles relatives à l'expérience pour le poste. Il a déclaré que l'intimé n'était pas disposé à accepter de nouveaux renseignements et lui avait mentionné qu'il ne pouvait rien faire. À la deuxième rencontre, l'intimé lui a indiqué que même s'il n'y avait pas eu problème au niveau de la forme, sa candidature présentait des lacunes.

57 M^{me} Gallant a déclaré que le comité ne considérait pas la discussion informelle comme une occasion pour le plaignant de présenter une nouvelle demande ou un nouveau curriculum vitae. Elle a indiqué que le personnel des ressources humaines l'avait avisée que le comité ne pouvait accepter de nouveaux renseignements à la discussion informelle.

58 Dans la décision *Rozka. c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2007 TDFP 0046, au paragraphe 76, le Tribunal a conclu que la discussion informelle visait principalement à permettre à un candidat de discuter des raisons du rejet de sa candidature dans le cadre d'un processus. Toutefois, s'il est découvert, pendant la discussion informelle, qu'une erreur a été commise dans l'évaluation du candidat, le gestionnaire doit prendre des mesures pour corriger son erreur.

59 Le témoignage de M^{me} Gallant montre que certains autres candidats n'avaient pas décrit leur expérience selon le modèle voulu. Néanmoins, le comité d'évaluation a accepté leur candidature, car ils avaient démontré dans leur lettre d'accompagnement en quoi ils possédaient les qualifications essentielles à la satisfaction du comité. Or, les instructions qui se trouvent dans l'annonce indiquent : « Si l'information n'est pas présentée dans la forme exigée, la demande sera rejetée ».

60 Le comité d'évaluation a exercé son pouvoir discrétionnaire en acceptant ces demandes même si elles ne respectaient pas le modèle exigé dans l'annonce de possibilité d'emploi, ce qui démontre qu'il était disposé à faire preuve de souplesse dans l'évaluation des candidats en tenant compte des circonstances individuelles. Le Tribunal conclut que le comité d'évaluation a manqué de cohérence dans la façon dont il a exercé son pouvoir discrétionnaire pour pallier les lacunes des instructions

accompagnant l'annonce de possibilité d'emploi. Le comité aurait dû faire preuve de plus de souplesse à l'égard du plaignant, compte tenu des failles décelées dans les instructions qu'il avait reçues.

61 Dans la décision *Chiasson c. le sous-ministre de Patrimoine canadien*, 2008 TDFP 0027, le Tribunal a fait la constatation suivante :

55 L'intimé, en temps que délégué de la CFP en vertu de l'article 15 de la LEFP, est chargé de s'assurer de l'intégrité du processus de nomination. Il doit être en mesure d'offrir un processus de nomination équitable. Lorsqu'une erreur se glisse dans un processus de nomination, l'intimé est tenu de s'assurer qu'elle est rectifiée le plus tôt possible et sans préjudice aux candidats.

62 Par suite des conseils que le personnel des ressources humaines lui avait fournis, le comité d'évaluation a décidé de ne pas accepter de nouveaux renseignements de la part du plaignant. Or, la première question sur laquelle le comité devait se pencher consistait à savoir s'il y avait une faille dans le processus de nomination. Si le comité avait reconnu que le libellé des instructions présentait des lacunes, il aurait pu déterminer comment corriger l'erreur. Comme le Tribunal l'a constaté plus haut, les instructions présentaient des failles.

63 Le Tribunal convient que la discussion informelle ne vise pas à permettre aux candidats d'être réévalués. Toutefois, en l'espèce, une erreur lourde de conséquences s'est produite. La seule façon de corriger l'erreur de l'intimé était pour le comité d'évaluation d'accepter de nouveaux renseignements présentés dans la forme requise de la part du plaignant. En refusant de procéder ainsi, l'intimé a éliminé la candidature du plaignant de façon inéquitable.

64 En l'espèce, le fait de permettre au plaignant de présenter de nouveaux renseignements sur ses qualifications relatives à l'expérience n'aurait pas avantage le plaignant ni désavantagé les autres candidats. L'expérience est une question de fait; un candidat la possède ou ne la possède pas au moment de poser sa candidature à un processus de nomination.

65 Dans la décision *Tibbs*, au paragraphe 70, le Tribunal a établi cinq catégories d'abus de pouvoir applicables aux décisions administratives discrétionnaires. Les deux catégories suivantes sont pertinentes au regard de la plainte en l'espèce :

- a) Lorsqu'un délégué refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire en adoptant une politique qui entrave sa capacité d'examiner des cas individuels avec un esprit ouvert;
- b) Lorsqu'un délégué se fonde sur des éléments insuffisants (incluant lorsqu'il ne dispose d'aucun élément de preuve ou qu'il ne tient pas compte d'éléments pertinents).

66 En l'espèce, le comité d'évaluation a entravé son propre pouvoir discrétionnaire en refusant de reconnaître que ses instructions présentaient des failles, puis en omettant de prendre des mesures pour atténuer l'incidence de son erreur sur la candidature du plaignant. Le comité a ensuite éliminé la candidature du plaignant sur la base de renseignements inadéquats quant à ses qualifications en matière d'expérience.

67 En l'espèce, le fait que l'intimé a omis de corriger une erreur grave a mené directement à l'élimination de la candidature du plaignant et a empêché celui-ci de bénéficier d'un accès raisonnable et équitable à une possibilité d'emploi. Par conséquent, le Tribunal conclut qu'en agissant avec une telle incurie ou négligence, l'intimé a abusé de son pouvoir.

68 Le Tribunal a souvent jugé qu'il fallait plus que de simples erreurs ou omissions pour constituer un abus de pouvoir (voir la décision *Tibbs*, para. 65, et la décision *Neil c. le sous-ministre d'Environnement Canada*, 2008 TDFP 0004, para. 50 et 51). Toutefois, en l'espèce, le manque de clarté des instructions constituait davantage qu'une simple erreur administrative. Les instructions étaient sujettes à diverses interprétations, ce qui a eu pour conséquence directe que le plaignant n'a pas été en mesure de démontrer qu'il possédait les qualifications essentielles relatives à l'expérience. De plus, quand l'intimé a été mis au courant de cette erreur grave et de ses conséquences, il a omis de prendre des mesures pour corriger la situation. Ainsi,

l'intimé a agi de manière inéquitable et a éliminé de façon inappropriée la candidature du plaignant sur la base de renseignements inadéquats, ce qui constitue de l'incurie ou de la négligence grave, car le plaignant n'a pas eu une juste possibilité d'être pris en considération pour un poste.

69 Le Tribunal conclut qu'en l'espèce, l'intimé a abusé de son pouvoir.

Décision

70 Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est accueillie.

Mesures correctives

71 Les dispositions pertinentes de la LEFP concernant les mesures correctives se trouvent aux art. 81(1) et 82, lesquels sont libellés ainsi :

81. (1) S'il juge la plainte fondée, le Tribunal peut ordonner à la Commission ou à l'administrateur général de révoquer la nomination ou de ne pas faire la nomination, selon le cas, et de prendre les mesures correctives qu'il estime indiquées.

[...]

82. Le Tribunal ne peut ordonner à la Commission de faire une nomination ou d'entreprendre un nouveau processus de nomination.

72 Le plaignant a demandé la possibilité de soumettre un nouveau dossier de candidature selon le modèle requis.

73 Le Tribunal fait remarquer que le processus de nomination visait à créer des groupes de candidats qualifiés pour doter des postes semblables. Dans les circonstances, le Tribunal convient que la mesure corrective proposée par le plaignant est appropriée.

Ordonnance

74 Le Tribunal ordonne à l'intimé d'offrir au plaignant, dans les dix (10) jours suivant la décision, la possibilité de soumettre un nouveau dossier de candidature démontrant en quoi le plaignant possède les qualifications essentielles relatives à l'expérience pour

le poste visé par le processus de nomination. Le plaignant pourra inclure dans ce nouveau dossier un ou deux paragraphes sur chaque qualification essentielle relative à l'expérience. Il pourra uniquement mentionner l'expérience qu'il possédait au moment de sa candidature initiale.

75 Si le plaignant présente sa candidature et qu'il soit déterminé qu'il possède les qualifications essentielles relatives aux études et à l'expérience, il se verra accorder la chance de poursuivre le processus d'évaluation comme s'il possédait lesdites qualifications au moment de sa candidature initiale.

Kenneth J. Gibson
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2009-0461
Intitulé de la cause :	<i>Alain Poirier et le sous-ministre des Anciens Combattants</i>
Audience :	Le 31 août et le 1 ^{er} septembre 2010 Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
Date des motifs :	Le 20 janvier 2011
COMPARUTIONS	
Pour le plaignant :	Alain Poirier
Pour l'intimé :	Karen Clifford