



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2011-1072
Rendue à : Ottawa, le 25 avril 2013

JASMINE STROZ-BRETON

Plaignante

ET

LE SOUS-MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

Affaire : Plainte d'abus de pouvoir en vertu des articles 77(1)a) et 77(1)b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Décision : La plainte est rejetée

Décision rendue par : Nathalie Daigle, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Stroz-Breton c. le sous-ministre de la Défense nationale*

Référence neutre : 2013 TDFP 0013

Motifs de décision

Introduction

1 La plaignante, Jasmine Stroz-Breton, a présenté une plainte d'abus de pouvoir concernant la nomination intérimaire de Kimberley Batten (personne nommée) au poste ED-EDS-03, chef du curriculum anglais (le poste EDS-03), au ministère de la Défense nationale (MDN), à St-Jean-sur-Richelieu (Québec).

2 Selon la plaignante, le sous-ministre de la Défense nationale (l'intimé) a abusé de son pouvoir dans le choix d'un processus de nomination non annoncé et dans l'application du mérite, étant donné que la personne nommée ne possédait pas les qualifications requises. La plaignante affirme en outre que l'intimé a nommé M^{me} Batten par favoritisme personnel.

3 L'intimé nie avoir abusé de son pouvoir. Le processus non annoncé visait à trouver un remplaçant pour la titulaire du poste qui s'apprêtait à partir en congé de maternité. Il précise que la personne nommée, M^{me} Batten, a été évaluée en fonction de tous les critères; il a été établi qu'elle possédait les qualifications essentielles exigées pour le poste.

4 La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas comparu en l'espèce, mais elle a présenté des observations écrites dans lesquelles elle explique les lignes directrices et les politiques pertinentes de la CFP. Elle n'a pas pris position sur le bien-fondé de la plainte.

5 Pour les motifs énoncés ci-après, la plainte est rejetée. En effet, il n'a pas été établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination en cause.

Contexte

6 La plaignante et la personne nommée occupaient des postes au MDN, à l'École de langues des Forces canadiennes (l'ELFC), à St-Jean-sur-Richelieu (Québec).

7 Le poste EDS-03 est devenu vacant le jour où la titulaire, Jacqueline Asselin, a commencé son congé de maternité de un an, soit en novembre 2011. L'intimé a appris que M^{me} Asselin partirait en congé de maternité environ quatre mois et demi avant la

date fixée pour son départ. Il a donc choisi d'utiliser un processus non annoncé pour nommer la personne qui remplacerait M^{me} Asselin pendant son congé.

8 La direction a décidé de prendre en considération les cinq titulaires de postes EDS-02 au sein de l'équipe chargée de l'élaboration du curriculum anglais. Le dossier de la plaignante n'a pas été pris en considération aux fins de la nomination intérimaire, car elle ne fait pas partie de l'équipe en question. En effet, elle occupe un poste d'enseignante (LAT-01) à l'ELFC et travaille à la Direction de l'instruction et de la coopération militaires.

9 Le 18 octobre 2011, l'avis de nomination intérimaire de M^{me} Batten a été publié sur *Publiservice*.

10 Le 2 novembre 2011, la plaignante a présenté une plainte d'abus de pouvoir au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) en vertu de l'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (LEFP).

Question préliminaire – Demande d'ajournement

11 Peu avant la fin de la deuxième journée d'audience, la plaignante a demandé un ajournement, car elle croyait ne pas avoir reçu toute la documentation que l'intimé aurait dû lui remettre avant l'audience. Dans sa décision-lettre du 24 mai 2012, le Tribunal a accueilli, en partie, à la demande d'ordonnance de communication de renseignements présentée par la plaignante. Il a ordonné à l'intimé de fournir à la plaignante les renseignements suivants :

Tous les renseignements, documents et notes que le comité d'évaluation a utilisés pour déterminer que la personne nommée possède les qualifications E-1, E-2 et E-4 du poste ED-EDS-03 (11-DND-ACIN-MNTRL-359072), y compris tous les documents concernant le poste ED-EDS-02 sur lesquels le comité d'évaluation s'est appuyé afin de prendre sa décision pour doter le poste ED-EDS-03. [traduction]

12 La plaignante a affirmé à plusieurs reprises au cours de l'audience que l'intimé aurait dû lui fournir le dossier complet des postes EDS-02 en la possession de la gestionnaire, M^{me} Asselin. L'intimé a expliqué que, conformément à l'ordonnance du Tribunal, il avait transmis à la plaignante tous les documents du dossier relatif aux

postes EDS-02 que le comité d'évaluation avait utilisés pour déterminer que la personne nommée possédait les qualifications requises pour le poste EDS-03.

13 Dans son évaluation de la demande d'ajournement, le Tribunal a établi que la plaignante avait reçu les documents sur lesquels le comité d'évaluation s'était fondé pour conclure que la personne nommée possédait les qualifications essentielles. M^{me} Asselin a expliqué que le comité d'évaluation avait examiné le dossier des postes EDS-02 afin de vérifier si M^{me} Batten possédait les qualifications essentielles relatives à l'expérience en matière de gestion de projet. Afin de pouvoir conclure que tel était bien le cas, le comité d'évaluation a étudié le curriculum vitæ de M^{me} Batten ainsi que les commentaires fournis par les répondants à la vérification des références. Ces documents ont été communiqués avant l'audience.

14 En conséquence, le Tribunal est convaincu que la plaignante a obtenu toute la documentation relative au dossier des postes EDS-02 utilisée pour déterminer que la personne nommée répondait aux exigences établies pour le poste EDS-03. La demande d'ajournement présentée par la plaignante a donc été rejetée.

Questions en litige

15 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en choisissant un processus de nomination non annoncé?
- (ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif qu'il aurait nommé une personne qui n'était pas qualifiée?
- (iii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif qu'il aurait fait preuve de favoritisme personnel à l'endroit de la personne nommée?

Analyse

16 En vertu de l'article 77(1) de la LEFP, une personne qui est dans la zone de recours peut présenter au Tribunal une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou elle n'a pas fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de

pouvoir de la part de la CFP ou de l'administrateur général dans le processus de nomination. L'expression « abus de pouvoir » n'est pas définie dans la LEFP. Néanmoins, l'article 2(4) précise ce qui suit : « Il est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par "abus de pouvoir" la mauvaise foi et le favoritisme personnel. »

17 Dans une plainte d'abus de pouvoir, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Voir la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, para. 48 à 55.

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

18 L'article 33 de la LEFP stipule que « la Commission peut, en vue d'une nomination, avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé ». Le libellé de la LEFP offre une certaine marge de manœuvre et n'établit pas de préférence quant au choix du processus. Dans la décision *Jarvo c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2011 TDFP 0006, au paragraphe 7, le Tribunal a décrit l'abus de pouvoir dans le contexte du choix du processus et a affirmé ce qui suit :

L'article 33 de la LEFP autorise explicitement l'utilisation de processus de nomination non annoncés. Cependant, l'alinéa 77(1)b) de la LEFP stipule qu'il est possible de porter plainte relativement au choix discrétionnaire d'utiliser un processus annoncé ou non annoncé, au motif qu'il y a eu abus de pouvoir. Le Tribunal a établi que le simple fait de recourir à un processus non annoncé ne constitue pas un abus de pouvoir en soi. Pour qu'une plainte en vertu de l'art. 77(1)b) de la LEFP soit accueillie, le plaignant doit montrer, selon la prépondérance des probabilités, que le **choix** d'utiliser un processus non annoncé constituait un abus de pouvoir.

19 M^{me} Asselin occupait le poste EDS-03, chef du curriculum anglais, depuis décembre 2008. Au début juin 2011, elle a annoncé à son superviseur, Éric Reneault, et à la Direction des ressources humaines (RH) qu'elle partirait en congé de maternité à la fin octobre. L'intimé disposait donc d'environ quatre mois et demi pour la remplacer.

20 Les cinq membres de l'équipe chargée du curriculum anglais ont reçu les détails du processus de nomination en août 2012 au cours d'une réunion du personnel. Deux possibilités étaient envisagées : soit le chef du curriculum français s'occuperait

aussi du curriculum anglais, soit on procéderait à la nomination, au poste de chef, d'un membre de l'équipe chargée du curriculum anglais.

21 M^{me} Asselin a déclaré qu'il avait à l'origine été décidé de demander au chef du curriculum français d'assumer les fonctions d'administration et de supervision exercées par le chef du curriculum anglais, en plus des siennes. Cette option n'a pas été retenue pour plusieurs raisons, notamment le fait que l'équipe du curriculum anglais avait besoin d'un superviseur à temps plein pour superviser les réunions, la production, la coordination relative à la logistique et au multimédia, le contrôle de la qualité et la gestion du personnel. M^{me} Asselin a en outre affirmé que le chef du curriculum français avait fait savoir qu'il ne souhaitait pas assumer ces fonctions supplémentaires.

22 La direction s'est donc tournée vers les cinq membres de l'équipe du curriculum anglais titulaires d'un poste EDS-02 pour choisir la personne qui occuperait le poste EDS-03. Parmi eux, seulement une personne semblait posséder les qualifications requises, à savoir M^{me} Batten. Elle a été évaluée en fonction des critères de mérite établis dans l'énoncé des critères de mérite qui avait été utilisé en 2008 pour la sélection de M^{me} Asselin en vue du poste EDS-03, et il a été jugé qu'elle possédait toutes les qualifications essentielles.

23 Le 12 septembre 2011, M^{me} Asselin a envoyé au lieutenant-colonel Amirault un courriel libellé comme suit :

Par suite [...], j'aimerais que M^{me} Kimberley Batten soit nommée par intérim au poste EDS-03. Cette décision ne manquera certainement pas de soulever des questions (comme c'est toujours le cas avec les nominations), mais M^{me} Batten est la seule personne de l'équipe à posséder les qualifications essentielles établies en 2008 pour doter le poste EDS-03, chef du curriculum anglais. Ces renseignements sont faciles à démontrer et ont déjà été consignés... [traduction]

24 M^{me} Asselin a affirmé qu'environ au même moment de l'envoi du courriel au lieutenant-colonel Amirault, elle avait rédigé une justification expliquant les raisons pour lesquelles le processus de nomination non annoncé constituait la méthode de dotation qui répondait le mieux aux besoins du MDN. Dans la justification, elle a abordé les valeurs de nomination de la fonction publique que sont l'équité, l'accessibilité et la

transparence. Elle a en outre rédigé une évaluation descriptive de la personne proposée aux fins de nomination.

25 Le lieutenant-colonel Amirault a approuvé la nomination intérimaire deux jours plus tard, soit le 14 septembre 2011.

26 L'évaluation descriptive et la justification ont été soumises à l'appréciation de M. Renault. Le 21 septembre 2011, il a reçu la version finale de l'évaluation descriptive, et il l'a signée le 30 septembre 2011. La date à laquelle il a reçu la version finale de la justification n'est pas précisée, mais il l'a signée le 23 septembre 2011.

27 M^{me} Asselin a indiqué dans la justification et dans son témoignage que le choix du processus de nomination non annoncé reposait sur plusieurs facteurs. Premièrement, un processus de nomination annoncé aurait pris beaucoup de temps et n'aurait certainement pas permis de doter le poste avant son départ. De plus, elle avait appris qu'elle devrait peut-être partir plus tôt que prévu.

28 Deuxièmement, le processus non annoncé permettrait de trouver rapidement un remplaçant, et donc de réduire le risque que le projet de conception du curriculum anglais soit compromis. Il s'agissait en effet d'un projet complexe qui devait se terminer en 2012. On s'inquiétait par ailleurs d'éventuels retards qui empêcheraient l'Académie canadienne de la Défense de fournir aux membres des Forces canadiennes un accès égal aux cours de langue seconde et aux documents de formation connexes.

29 Troisièmement, la direction du curriculum anglais souhaitait offrir à un membre de l'équipe une occasion de perfectionnement professionnel. En l'espèce, un membre de l'équipe chargée du curriculum anglais, M^{me} Batten, répondait aux exigences du poste.

30 Enfin, cette nomination devait durer seulement un an. Pour cette raison, la direction n'a pas jugé nécessaire de mener un processus annoncé. Elle avait cependant l'intention d'organiser un tel processus pour doter le poste si la titulaire ne revenait pas après son congé de maternité.

31 M^{me} Asselin a déclaré que la possibilité de nommer par rotation différents membres de l'équipe pour des périodes de quatre mois ou moins avait été envisagée. Cette possibilité a cependant été rejetée, car elle représentait un risque élevé pour la stabilité du projet. Elle a également précisé qu'un membre de l'équipe nécessitait une supervision constante sur le plan du rendement et faisait l'objet d'un plan d'action. Il a donc été jugé préférable de ne donner l'accès aux renseignements protégés qu'à un seul superviseur intérimaire (EDS-03).

32 En outre, la direction savait qu'il existait un bassin commun de candidats qualifiés possédant une expérience de l'« enseignement des adultes ». Elle n'y a cependant pas eu recours, car l'énoncé des critères de mérite qui avait été utilisé pour l'établir ne correspondait pas à celui qui avait servi pour doter le poste EDS-03. Pour ce poste, il fallait en effet une expérience de la gestion de projet, de la supervision et de l'enseignement des langues. Or, les personnes qui faisaient partie du bassin n'avaient pas été évaluées en fonction de ces qualifications.

33 Comme le rapporte le témoignage de M^{me} Asselin, la justification relative au choix d'un processus de nomination non annoncé explique de façon appropriée le choix du processus. Le Tribunal est convaincu que le processus non annoncé offrait plus de chances de doter le poste de M^{me} Asselin avant le départ de celle-ci. En outre, les préoccupations selon lesquelles la tenue d'un long processus de nomination annoncé retarderait le projet du curriculum anglais étaient justifiées.

34 M^{me} Asselin a déclaré qu'en sa qualité de chef du curriculum anglais, elle connaissait très bien les antécédents professionnels des cinq membres de l'équipe. Selon elle, M^{me} Batten était la seule personne qualifiée parmi les cinq membres de l'équipe chargés de la conception du curriculum anglais qui occupaient des postes EDS-02. M^{me} Batten avait été embauchée à un poste EDS-02 au sein de l'équipe du curriculum anglais en 2010. Étant donné que M^{me} Batten était jugée qualifiée en fonction de toutes les qualifications essentielles, notamment la supervision d'une équipe composée de spécialistes de l'enseignement ou de la formation, les RH et la direction estimaient qu'il ne serait pas approprié d'évaluer officiellement tous les

employés de l'unité de travail. Ils savaient dès le départ, qu'une seule employée de l'équipe chargée de la conception du curriculum anglais était qualifiée.

35 M. Reneault a affirmé qu'après avoir examiné les versions de travail de la justification et de l'évaluation descriptive relatives à la nomination intérimaire et discuté de la question avec M^{me} Asselin, il a estimé que M^{me} Batten possédait les qualifications voulues et qu'un processus de nomination non annoncé constituait la meilleure façon de procéder en l'espèce. Dans son témoignage, il a expliqué que le choix ne s'était arrêté sur M^{me} Batten qu'après qu'il eut été démontré qu'elle possédait les qualifications essentielles requises pour le poste. Il a en outre précisé, lors du contre-interrogatoire, que les versions préliminaires de la justification et de l'évaluation descriptive avaient été fournies à la direction avant le 14 septembre 2011, date à laquelle le lieutenant-colonel Amirault a approuvé la nomination.

36 Après le 14 septembre 2011, les membres de l'équipe ont été informés en personne du fait que M^{me} Batten avait été nommée par intérim au poste EDS-03 parce qu'elle possédait les qualifications essentielles requises pour le poste.

37 Helen Pohl, conceptrice du curriculum à l'ELFC depuis janvier 2000, a déclaré avoir été informée le 19 septembre 2011 du fait que M^{me} Batten remplacerait M^{me} Asselin. Cette dernière a expliqué à M^{me} Pohl que les cinq concepteurs du curriculum avaient été pris en considération, mais que M^{me} Batten était la seule à posséder toutes les qualifications essentielles. M^{me} Pohl désapprouvait ce choix, mais n'a pas signalé à M^{me} Asselin que la nomination intérimaire l'aurait intéressée.

38 Environ deux semaines plus tard, soit le 30 septembre 2011, M^{me} Pohl a envoyé un courriel à M^{me} Asselin précisant qu'elle tenait à signaler son intérêt pour une nomination intérimaire au poste EDS-03 pour la durée du congé de maternité de M^{me} Asselin.

39 Le 4 octobre 2011, M^{me} Asselin a répondu à M^{me} Pohl au moyen d'un courriel, dont voici un extrait :

Lors de notre rencontre du 19 septembre 2011, j'ai expliqué que M^{me} Kimberley Batten serait nommée par intérim au poste EDS-03 pour la durée de mon congé de maternité.

J'ai expliqué que les cinq concepteurs de cours du curriculum anglais occupant des postes EDS-02, y compris vous-même, avaient été pris en considération aux fins de nomination. Cela dit, seulement une personne, M^{me} Batten, possédait toutes les qualifications essentielles associées au poste de chef du curriculum anglais, lequel nécessite une expérience significative et récente de la supervision de même qu'une expérience récente de l'enseignement de l'anglais langue seconde. [traduction]

40 M^{me} Pohl n'a pas présenté de plainte au Tribunal au sujet de cette nomination intérimaire. À l'audience, cependant, elle a affirmé avoir déjà occupé le poste EDS-03 par intérim de novembre 2003 à février 2004. Elle ne souhaitait pas changer de carrière, mais plutôt approfondir son expertise en ce qui a trait aux projets de petite envergure.

41 La plaignante soutient que la nomination de M^{me} Batten présente des lacunes, car le lieutenant-colonel Amirault n'avait pas vu les versions finales de la justification et de l'évaluation descriptive au moment où il a approuvé la nomination, soit le 14 septembre 2011.

42 La preuve démontre que même si ces documents n'étaient pas encore en version finale, ils étaient en cours de préparation au moment où la nomination a été effectuée. La direction en avait obtenu une version préliminaire, et le lieutenant-colonel Amirault était au courant de la situation de même que des éléments soulevés dans le courriel envoyé par M^{me} Asselin le 12 septembre 2011. Les documents ont été signés les 23 et 30 septembre 2011, c'est-à-dire quelques jours après que le lieutenant-colonel Amirault ait signé les documents relatifs à la nomination, soit le 14 septembre 2011.

43 Le Tribunal conclut que l'essentiel de la justification et de l'évaluation avait été préparé avant la nomination. La plaignante n'a pas réussi à démontrer en quoi le fait de finaliser ces documents après le 14 septembre 2011 constitue, en soi, un abus de pouvoir en l'espèce.

44 La plaignante avance également qu'en choisissant un processus de nomination non annoncé, l'intimé n'a pas respecté les valeurs que sont l'équité et la transparence, énoncées dans les *Lignes directrices de la Commission de la fonction publique en matière de nomination*. En plus de soutenir que la justification écrite ne traitait pas de la

question de l'équité et de la transparence, la plaignante a affirmé que le processus était inéquitable, essentiellement parce qu'elle n'avait pas eu l'occasion de postuler.

45 Le Tribunal a abordé cette question dans la décision *Jarvo*. Il a fait remarquer, au paragraphe 35, ce qui suit :

[...] Aux termes de la LEFP, les processus de nomination non annoncés ne sont pas inéquitables de par le simple fait que certains employés ne peuvent pas postuler; en fait, cette accessibilité limitée est inhérente à ce type de processus. Compte tenu de la nature même des processus de nomination non annoncés, l'impossibilité de postuler ne peut pas être raisonnablement considérée comme un manque d'équité.

46 Dans la décision *Jarvo*, au paragraphe 28, le Tribunal a également conclu que, dans le contexte de la dotation à la fonction publique, la valeur d'équité ne peut être évaluée du point de vue restrictif d'une seule personne :

[...] Pour prendre des décisions de nomination objectives, les gestionnaires délégataires doivent tenir compte de plusieurs perspectives et chercher à concilier des intérêts souvent incompatibles lorsqu'il s'agit d'étudier les différentes possibilités qui s'offrent à eux pour doter un poste. En d'autres termes, les gestionnaires doivent évaluer l'équité selon différentes perspectives, tout en sachant qu'il est peu probable que leur décision paraisse équitable aux yeux de tous.

47 En conséquence, même si la plaignante n'a pas eu l'occasion de postuler, le Tribunal est convaincu que le processus de nomination non annoncé était équitable. Le Tribunal estime que le choix du processus de nomination a été effectué de manière objective et dans l'intention de trouver, le plus rapidement possible, une personne qualifiée pour remplacer M^{me} Asselin pendant son congé.

48 En outre, en l'espèce, la justification écrite établit clairement que l'équité et la transparence ont été respectées. En ce qui concerne l'équité, il est précisé dans la justification que la direction a choisi de prendre en considération les cinq membres de l'équipe chargée de la conception du curriculum anglais, d'une part, dans l'intention d'offrir une occasion de perfectionnement professionnel à l'un d'entre eux et, d'autre part, dans l'optique de sélectionner un remplaçant avec la plus grande objectivité possible.

49 En ce qui a trait à la transparence, il est indiqué dans la justification ce qui suit :

Les détails de ce processus de nomination ont été communiqués à chacun des membres de l'équipe dans les trois mois précédant la nomination. La chef du curriculum anglais a expliqué à chacun les deux options envisagées pour doter le poste EDS-03, soit a) la sélection selon un processus non officiel du chef du curriculum français, à titre d'administrateur et de coordonnateur de l'équipe soit b) la nomination d'un membre de l'équipe chargée du curriculum anglais. [traduction]

50 Le Tribunal est convaincu que le processus de nomination était autant équitable que transparent. L'intimé a en effet communiqué ouvertement et en temps opportun aux membres de l'équipe chargée du curriculum anglais les détails du processus. Il a pris les mesures nécessaires pour nommer un remplaçant avant le départ de M^{me} Asselin. Voir la décision *Jarvo*, para. 27.

51 En conséquence, le Tribunal estime que la justification relative au choix d'un processus de nomination non annoncé explique de façon appropriée comment les valeurs que sont l'équité et la transparence ont été respectées dans le choix du processus non annoncé.

52 En conclusion, le Tribunal juge que la plaignante n'a pas établi la preuve d'un abus de pouvoir de la part de l'intimé dans le choix d'un processus de nomination non annoncé.

Question II : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif qu'il aurait nommé une personne qui n'était pas qualifiée?

53 L'article 36 de la LEFP stipule qu'un administrateur général peut avoir recours à toute méthode d'évaluation qu'il estime indiquée pour décider si une personne possède les qualifications requises. L'intimé dispose d'une marge de manœuvre considérable pour déterminer les méthodes d'évaluation à utiliser. En l'espèce, la plaignante n'a pas établi que les outils utilisés par M^{me} Asselin ne permettaient pas une évaluation rigoureuse des qualifications de M^{me} Batten pour le poste EDS-03.

54 Danielle Moffet a déclaré, en sa qualité de présidente de la section locale 10377 du Syndicat de l'agriculture, élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, avoir posé plusieurs questions concernant la dotation du poste, car selon elle, il manquait à M^{me} Batten trois des qualifications essentielles en matière

d'expérience requises pour le poste EDS-03. Elle a ajouté qu'à son avis les présentes circonstances s'apparentent à la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire *Ayotte c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0021.

55 Il y a une grande différence entre les faits sur lesquels porte la décision *Ayotte* et les faits en l'espèce. Dans la décision *Ayotte*, il manquait une des qualifications à la personne nommée dans le cadre d'un processus non annoncé, et l'intimé avait taillé sur mesure l'énoncé des critères de mérite afin de favoriser la nomination de celle-ci.

56 En l'espèce, pour les motifs énoncés ci-après, il n'a pas été établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite. L'énoncé des critères de mérite n'était pas taillé sur mesure pour favoriser la personne nommée. Les éléments de preuve montrent qu'il s'agissait du même énoncé que celui qui avait servi aux fins du processus de nomination au poste EDS-03 en 2008.

57 Les qualifications de la personne nommée ont été évaluées par M^{me} Asselin. Cette dernière a déclaré avoir côtoyé M^{me} Batten au quotidien et supervisé son travail au sein de la section chargée de concevoir le curriculum anglais. Elle a ainsi pu observer que M^{me} Batten faisait un excellent travail. Elle a ajouté que celle-ci possédait des compétences organisationnelles et un entregent hors du commun et se montrait enthousiaste à l'égard du projet auquel elle travaillait.

58 Pour évaluer M^{me} Batten, M^{me} Asselin s'est notamment appuyée sur les renseignements suivants : l'évaluation professionnelle de M^{me} Batten qu'elle avait effectuée, le curriculum vitæ de M^{me} Batten, les renseignements recueillis auprès de deux répondants à l'occasion de la vérification des références en 2010, au moment de l'embauche de M^{me} Batten au poste de concepteur du curriculum, ainsi que les explications fournies par M^{me} Batten dans un courriel daté du 9 septembre 2011 au sujet de son expérience en matière de gestion de projet et d'enseignement.

59 M^{me} Asselin a évalué M^{me} Batten en fonction des mêmes qualifications essentielles que celles qui avaient servi en 2008 à sa propre évaluation aux fins de nomination au poste de chef du curriculum anglais. M^{me} Asselin a conclu que M^{me} Batten possédait toutes les qualifications requises pour le poste EDS-03. Elle a

consigné les résultats dans un document d'évaluation descriptive en énumérant les critères de mérite et en précisant la façon dont M^{me} Batten y répondait. Cette évaluation descriptive, de même que la justification du choix d'un processus non annoncé, ont été transmises à M. Reneault.

60 La plaignante soutient qu'il manquait à M^{me} Batten trois des qualifications essentielles requises pour le poste EDS-03, notamment les qualifications suivantes : E-1 - Expérience significative de travail comme superviseur d'une équipe formée de professionnels en éducation ou en formation, E-2 - Expérience significative de la gestion de projet dans le domaine de l'éducation ou de la formation, et E-4 - Expérience significative et récente dans le domaine de l'enseignement de l'anglais langue seconde et/ou étrangère aux adultes.

61 La plaignante a longuement interrogé M^{me} Asselin sur la manière dont cette dernière a évalué l'expérience de M^{me} Batten dans ces trois domaines. M^{me} Asselin a expliqué en détail en quoi le travail de M^{me} Batten satisfaisait à ces exigences.

62 En ce qui concerne l'expérience significative du travail comme superviseur d'une équipe de professionnels en éducation ou en formation acquise pendant une période minimale d'au moins un an au cours des trois dernières années, M^{me} Asselin a affirmé avoir conclu que M^{me} Batten répondait à ce critère de mérite après avoir pris connaissance du curriculum vitæ de M^{me} Batten, lequel a été corroboré par la vérification de références.

63 Dans le cas de l'expérience significative de la gestion de projet dans le domaine de l'éducation ou de la formation, qui devait avoir eu lieu au cours des cinq ans précédents, M^{me} Asselin a affirmé avoir conclu, à la lumière du curriculum vitæ de M^{me} Batten et des explications fournies le 9 septembre 2011 par cette dernière, qu'elle répondait à ce critère de mérite.

64 La plaignante a également posé des questions à M^{me} Asselin au sujet de son évaluation de l'expérience de M^{me} Batten en enseignement de l'anglais pendant la période minimale requise de deux ans dans les dix dernières années. Selon Linda Chroniak, qui a travaillé avec M^{me} Batten de 1997 à 2009 dans une école de

langues privée avant que cette dernière n'entre à la fonction publique, M^{me} Batten, qui était alors gestionnaire, n'enseignait pas à temps plein, mais plutôt une centaine d'heures par année. La plaignante a fait valoir que ce témoignage constituait la preuve que M^{me} Batten ne répondait pas au critère selon lequel une expérience en enseignement de l'anglais acquise pendant une période minimale de deux ans au cours des dix dernières années était requise.

65 M^{me} Asselin a affirmé s'être reposée sur sa connaissance personnelle de M^{me} Batten et les renseignements reçus des deux répondants, lesquels ont confirmé l'étendue et la durée de son expérience dans le domaine de l'enseignement, de même que sur le courriel envoyé le 9 septembre 2011 par M^{me} Batten pour conclure que cette dernière satisfaisait à ce critère de mérite. Elle a expliqué que ces renseignements démontraient clairement que M^{me} Batten possédait une expérience de l'enseignement de l'anglais langue seconde, et qu'elle l'avait bien acquise pendant une période minimale de deux ans au cours des dix dernières années. M^{me} Batten avait notamment enseigné l'anglais à titre de professeure d'anglais langue seconde (LAT-01) à l'ELFC pendant toute l'année 2009-2010 et elle l'avait en outre enseigné à temps partiel pendant les neuf autres années. Selon elle, ce bagage satisfaisait à l'exigence relative à l'expérience.

66 La plaignante a porté à l'attention du Tribunal la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Enseignement et bibliothéconomie. Le taux de rémunération des employés du groupe Enseignement dépend du nombre d'années de service. La convention collective prévoit, aux fins du calcul du taux de rémunération, qu'une année complète d'expérience avant la nomination est accordée pour l'enseignement d'une langue seconde, à l'école du soir ou à temps partiel, d'une durée équivalant à 400 heures. Selon la plaignante, comme il ne ressort pas clairement du dossier que M^{me} Batten avait accumulé 800 heures d'enseignement, soit l'équivalent de deux années scolaires, l'intimé a abusé de son pouvoir et a effectué une nomination qui n'était pas fondée sur le mérite.

67 L'énoncé des critères de mérite utilisé en l'espèce n'exigeait pas un nombre précis d'heures d'enseignement. Il exigeait une expérience en enseignement de l'anglais acquise pendant au moins deux ans au cours des dix dernières années. Essentiellement, il fallait avoir accumulé deux années d'expérience au cours des dix dernières années pour remplir ce critère. Or, la preuve montre que M^{me} Batten possédait de l'expérience dans le domaine de l'enseignement de l'anglais, et qu'elle l'avait acquise pendant au moins deux ans au cours des dix dernières années. En effet, elle avait enseigné l'anglais à temps plein en 2009-2010 et à temps partiel pendant les neuf autres années.

68 Le Tribunal estime donc que la plaignante n'a pas réussi à établir la preuve d'un abus de pouvoir de la part de l'intimé dans l'évaluation de l'expérience de M^{me} Batten.

69 La plaignante soutient en outre que l'intimé n'a pas évalué les autres concepteurs du curriculum de façon appropriée pour le poste à doter. Selon la plaignante, d'autres employés étaient tout aussi qualifiés, voire plus qualifiés, que la personne nommée, car ils possédaient de nombreuses années d'expérience à l'ELFC.

70 Conformément à l'article 30(4) de la LEFP, il n'est pas obligatoire de prendre en compte plus d'une personne pour faire une nomination. M^{me} Asselin a néanmoins pris en compte chacun des cinq membres de l'équipe chargée de la conception du curriculum anglais pour conclure que M^{me} Batten était la seule à posséder les qualifications essentielles relatives à l'expérience. L'intimé a donc choisi de nommer M^{me} Batten au moyen d'un processus de nomination non annoncé. Cette décision est conforme à l'article 30(4) de la LEFP. Le Tribunal conclut qu'il n'y a pas eu abus de pouvoir dans les actes de l'intimé. Il se peut qu'un autre employé soit tout aussi qualifié ou même plus qualifié que la personne nommée, mais le gestionnaire n'est pas tenu de nommer celui qui l'est le plus. La LEFP confère un grand pouvoir discrétionnaire pour choisir la personne qui possède les qualifications essentielles et qui représente la bonne personne pour le poste. Voir les paragraphes 30 à 32 de la décision *Clout c. le Sous-ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile*, 2008 TDFP 0022.

71 À la lumière des éléments de preuve présentés, le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas réussi à prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir en déterminant que M^{me} Batten satisfaisait aux critères de mérite établis pour le poste EDS-03.

Question III : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif qu'il aurait fait preuve de favoritisme personnel à l'endroit de la personne nommée?

72 La plaignante affirme que l'intimé a fait preuve de favoritisme personnel à l'endroit de M^{me} Batten au cours du processus de dotation.

73 Le Tribunal a souligné ce qui suit au paragraphe 41 de la décision *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 0007 :

[...] La sélection ne doit jamais être teintée de favoritisme personnel. Des intérêts personnels indus, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ne devraient jamais constituer le motif d'une nomination. De la même façon, la sélection d'une personne à titre de faveur personnelle ou pour obtenir la faveur de quelqu'un serait un autre exemple de favoritisme personnel.

74 La plaignante soutient que M^{me} Asselin a fait preuve de favoritisme personnel à l'endroit de M^{me} Batten étant donné qu'elles travaillaient en étroite collaboration. Elle a constaté, lors de ses visites régulières à l'unité chargée du curriculum anglais, que M^{me} Batten se trouvait souvent dans le bureau de M^{me} Asselin.

75 M^{me} Pohl a déclaré que M^{me} Asselin travaillait étroitement avec deux membres de son équipe, dont M^{me} Batten, et qu'elle leur donnait un rôle important. Elle a en outre affirmé avoir vu M^{mes} Asselin et Batten déjeuner ensemble à l'occasion d'un événement auquel participaient tous les concepteurs du curriculum.

76 M^{mes} Moffet et Pohl de même que la plaignante ont affirmé se sentir désavantagées par rapport aux autres en raison de leur implication syndicale.

77 M^{me} Asselin a déclaré qu'elle traitait tous ses employés sur un pied d'égalité. Elle a également évoqué son déjeuner avec M^{me} Batten. Elle a ajouté avoir envoyé une invitation à tous les membres de l'équipe chargée du curriculum anglais, mais que M^{me} Batten était la seule à l'avoir acceptée. Elle a expliqué que même si M^{me} Batten et

elle-même s'entendaient bien au travail, leur relation était exclusivement d'ordre professionnel, et elles n'avaient aucun contact en dehors du bureau.

78 Le Tribunal estime que la plaignante n'a présenté aucun élément de preuve démontrant que la nomination de M^{me} Batten était entachée de favoritisme personnel. Aucune preuve n'établit l'existence, entre la personne nommée et M^{me} Asselin, de rapports personnels susceptibles d'influer sur le processus de nomination. En conséquence, le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas réussi à prouver que l'intimé a abusé de son pouvoir par favoritisme personnel.

Décision

79 Pour tous ces motifs, la plainte est rejetée.

Nathalie Daigle
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2011-1072
Intitulé de la cause :	<i>Jasmine Stroz-Breton et le sous-ministre de la Défense nationale</i>
Audience :	Les 5, 6 et 13 février 2013 Montréal (Québec)
Date des motifs :	Le 25 avril 2013
COMPARUTIONS	
Pour la plaignante :	Elaine Massie Danielle Moffet
Pour l'intimé :	Vanessa Reshitnyk
Pour la Commission de la fonction publique :	Trish Heffernan (observations écrites)