



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossiers : 2011-0695/1224/0700
Rendue à : Ottawa, le 23 mai 2013

RAYMOND PAYNE ET MICHAEL BURKE

Plaignants

ET

LE SOUS-MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

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

Décision : Les plaintes sont accueillies

Décision rendue par : Kenneth J. Gibson, membre

Langue de la décision : Anglais

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

Référence neutre : 2013 TDFP 0015

Motifs de décision

Introduction

1 Ces plaintes concernent des allégations selon lesquelles l'intimé, le sous-ministre de la Défense nationale, avait abusé de son pouvoir dans deux processus de nomination visant des postes de superviseur des services techniques, de chef d'équipe, Élaboration de contrats, et de chef de projet, aux groupe et niveau SR-MGT(C)-01. L'un des plaignants, Michael Burke, affirme que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé sa candidature au moment de la présélection dans le cadre du premier processus de nomination parce qu'il n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles liées aux études et à la certification. L'autre plaignant, Raymond Payne, affirme pour sa part que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé sa candidature à l'étape de la présélection des deux processus de nomination parce qu'il n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles liées aux études et à la certification.

2 L'intimé soutient qu'il n'a pas abusé de son pouvoir. Selon lui, la candidature de M. Burke a été éliminée à la présélection parce que celui-ci n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles liées aux études et à la certification qui figuraient dans l'annonce de possibilité d'emploi (APE). Toujours selon l'intimé, M. Payne a vu sa candidature éliminée à la présélection parce que ses certifications professionnelles ne répondaient pas aux exigences des qualifications essentielles en matière d'études et de certification qui étaient décrites dans l'APE.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas assisté à l'audience, mais elle a présenté des observations écrites et a soumis plusieurs de ses politiques et documents qui, selon elle, pourraient être utiles au Tribunal dans la résolution des plaintes.

4 Pour les motifs énoncés ci-dessous, le Tribunal juge que les plaintes sont fondées.

Contexte

5 Le 17 décembre 2010, l'intimé a lancé un processus de nomination interne annoncé (10-DND-IA-HALFX-347018) afin d'établir un bassin de candidats devant permettre la dotation de postes SR-MGT(C)-01 au sein de l'installation de maintenance de la flotte (IMF) Cape Scott du ministère de la Défense nationale (MDN), à Halifax (Nouvelle-Écosse). Le niveau SR-MGT(C)-01 comprend les postes de superviseur des services techniques (SST), comme ceux qui intéressaient les plaignants dans le processus de nomination en l'espèce.

6 Le processus de nomination s'adressait aux employés du MDN qui occupaient un poste au sein des Forces maritimes de l'Atlantique ainsi qu'aux membres des Forces canadiennes dont le poste d'attache était situé dans la région de Halifax/Dartmouth et qui travaillaient au sein des Forces maritimes de l'Atlantique.

7 M. Burke a présenté sa candidature pour le processus de nomination. Le 10 mars 2011, il a été informé que sa candidature avait été éliminée du processus parce qu'il n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles liées aux études et à la certification qui figuraient dans l'APE.

8 Au départ, la candidature de M. Payne a été retenue à la présélection. Le 14 avril 2011, toutefois, il a été informé que la décision de retenir sa candidature à la présélection constituait une erreur et que sa candidature avait été éliminée du processus de nomination parce qu'il n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles liées aux études et à la certification qui figuraient dans l'APE.

9 Le 30 août 2011, une notification de nomination ou de proposition de nomination visant trois nominations a été affichée. Le 13 septembre 2011, les deux plaignants ont déposé des plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'article 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (LEFP).

10 Le 5 juillet 2011, l'intimé a lancé un second processus de nomination (11-DND-IA-HALFX-355475) à l'aide d'une APE identique, dans le but de doter des postes SR-MGT(C)-01. Il a lancé ce second processus parce que le processus

antérieur n'avait pas permis de trouver un nombre suffisant de candidats qualifiés pour doter tous les postes vacants.

11 Les deux plaignants ont posé leur candidature pour le second processus de nomination. La candidature de M. Burke a été retenue à la présélection, mais celui-ci a vu sa candidature éliminée à une étape ultérieure. Le 21 septembre 2011, M. Payne a été informé que sa candidature avait été éliminée de ce processus pour les mêmes raisons que celles qui avaient été invoquées dans le cadre du processus antérieur.

12 Une notification de nomination ou de proposition de nomination a été affichée le 28 décembre 2011 relativement à une nomination effectuée à l'issue du second processus. M. Payne a présenté sa deuxième plainte le jour même.

13 Les plaintes ont été jointes aux fins de l'audience, conformément à l'article 8 du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, DORS/2006-6, modifié par DORS/2011-116.

Questions en litige

14 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé la candidature de M. Burke dans le premier processus de nomination?
- (ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé la candidature de M. Payne dans les deux processus de nomination?

Analyse

Question 1 : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé la candidature de M. Burke dans le premier processus de nomination?

15 M. Burke occupe un poste de spécialiste en systèmes électroniques aux groupe et niveau SR-EEW-11. Après avoir obtenu un diplôme en électronique d'une école de formation professionnelle en 1977, il a été embauché par le MDN à titre d'apprenti dans le programme d'apprentissage en électronique. En 1980, après trois ans à titre d'apprenti, il a reçu sa certification du MDN pour travailler en électronique. Cette

certification, accordée par le MDN, n'est pas reconnue à l'échelle provinciale. À ce moment-là, M. Burke n'a pas reçu de certificat de formation officiel en systèmes électroniques, et, selon lui, le MDN ne fournit toujours pas, à ce jour, de certificat officiel à cet égard. M. Burke relève d'un SST et travaille avec quatre autres personnes qui possèdent une certification en électronique du MDN ainsi qu'avec trois ou quatre électriciens qui possèdent une certification délivrée par la province. Son unité de travail compte également plusieurs mécaniciens. À sa connaissance, tous les employés de son unité de travail sont des hommes de métier qualifiés.

16 Ian Mitchell a été appelé à témoigner par l'intimé. Au moment de la tenue des processus de nomination susmentionnés, il occupait le poste de gestionnaire des services techniques (GST), Division des armes, au sein de l'IMF Cape Scott, et neuf SST relevaient de lui. M. Mitchell a expliqué que chaque SST gère une quinzaine d'employés.

17 Le 10 mars 2011, M. Burke a reçu une lettre des Ressources humaines qui l'informait que sa candidature avait été éliminée du processus de nomination parce qu'il n'avait pas « prouvé » [traduction] dans sa demande qu'il répondait aux exigences des qualifications essentielles du poste en matière de certification.

18 À la demande de M. Burke, une discussion informelle a eu lieu le 17 mars 2011 au sujet de cette décision. Deux membres du comité d'évaluation, Dan Dugie et Ward Bullerwell, ont participé à la discussion. Les membres du comité ont alors maintenu que M. Burke n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications professionnelles requises. Ils lui ont fait savoir qu'en l'absence d'un certificat professionnel officiel, il aurait pu fournir une autre preuve de ses qualifications professionnelles, par exemple un bulletin de paye montrant que son poste était classifié au niveau SR-EEW-11, un niveau qui requiert la qualification exigée. M. Burke leur a alors fait remarquer que tous les renseignements dont ils avaient besoin pour reconnaître qu'il possédait la qualification professionnelle du MDN se trouvaient dans sa demande. Plus particulièrement, il a souligné qu'il avait inscrit dans sa demande des cours de formation qu'il avait suivis et qui exigeaient la qualification professionnelle en électronique qui correspondait à la qualification essentielle demandée. Le Tribunal

remarque que le plaignant a également inscrit son groupe et son niveau de classification à la première page de sa demande.

19 Selon M. Burke, les membres du comité lui ont indiqué qu'ils ne pouvaient pas lui permettre de réintégrer le processus de nomination parce qu'il n'avait pas fourni la preuve requise avant la date de clôture et que, à l'étape de la discussion informelle, il était trop tard pour fournir les renseignements exigés. Les membres du comité ont indiqué qu'un règlement sur la dotation dans la fonction publique leur interdisait toute marge de manœuvre à cet égard.

20 M. Burke a reconnu qu'à la page 4 de l'APE, il était indiqué à trois endroits que les candidats devaient fournir une preuve de leurs qualifications liées aux études, y compris un certificat de compagnon ou des documents attestant la réussite des cours exigés. M. Burke ne comprenait pas pourquoi il devrait répondre à de telles exigences puisqu'il avait obtenu une certification du MDN.

21 Selon M. Burke, M. Mitchell, le troisième membre du comité d'évaluation, savait qu'il possédait la certification exigée. Le SST qui supervise M. Burke relève de M. Mitchell. Ce dernier examine les évaluations de rendement annuelles des hommes de métier avec chaque SST. C'est également M. Mitchell qui autorise les nominations intérimaires à titre de SST. M. Burke a assumé à quelques reprises, à titre intérimaire, les fonctions de SST.

22 M. Mitchell a confirmé que la candidature de M. Burke avait été éliminée du processus de nomination parce que celui-ci n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications professionnelles requises, tel qu'il était exigé dans l'APE. Dans son témoignage, il a affirmé qu'il savait que M. Burke possédait les qualifications professionnelles requises, étant donné que ce dernier occupait un poste de niveau SR-EEW-11; pour la présélection, toutefois, les membres du comité d'évaluation avaient décidé de ne pas utiliser leur connaissance personnelle des candidats. Selon le comité, il aurait été injuste d'agir de la sorte étant donné que le processus de nomination était ouvert aux candidats de l'extérieur de l'IMF et que les membres du comité pouvaient ne pas connaître certains candidats. Il a ajouté que s'il n'avait pas fait

partie du comité d'évaluation, personne n'aurait été au courant des qualifications de M. Burke.

23 M. Mitchell a reconnu que M. Burke avait indiqué dans sa demande qu'il occupait un poste de niveau SR-EEW-11 et qu'il savait que l'information était exacte. Il a également reconnu qu'il savait qu'un employé occupant un poste de niveau SR-EEW-11 satisfaisait aux exigences liées aux études et à la certification énoncées dans l'APE, car la certification requise est nécessaire pour occuper un poste de ce niveau. En outre, il a reconnu que le MDN n'inscrirait pas des apprentis à certains des cours que M. Burke avait indiqué avoir suivis dans sa demande. Toutefois, M. Mitchell a indiqué que l'APE exigeait une « preuve » selon laquelle le candidat possédait la qualification professionnelle exigée. Il a ajouté qu'un curriculum vitae ne constitue pas une preuve. Il a également fait remarquer qu'il était indiqué clairement dans l'APE que l'information devait être fournie avant la date de clôture.

24 Selon M. Mitchell, 90 personnes ont posé leur candidature dans le cadre du processus, et une dizaine d'entre elles ont vu leur candidature éliminée à la présélection parce qu'elles n'avaient pas démontré qu'elles possédaient les qualifications liées aux études et à la certification. Dans son témoignage, M. Mitchell n'a toutefois pas précisé si les dix candidats dont la candidature avait été éliminée à la présélection avaient été exclus parce qu'ils ne possédaient pas les qualifications liées aux études et à la certification ou, à l'instar de M. Burke, s'il était possible qu'ils les possèdent, mais qu'ils aient omis de fournir une preuve satisfaisante aux yeux du comité.

25 M. Mitchell a énuméré un certain nombre de documents, par exemple une lettre d'offre ou une évaluation du rendement, que M. Burke aurait pu soumettre pour prouver ses qualifications professionnelles. Ces documents n'auraient pas démontré directement que M. Burke possédait la certification professionnelle exigée, mais auraient démontré que la classification de son poste exigeait une telle certification. M. Mitchell a toutefois reconnu qu'il n'était pas indiqué dans l'APE que les candidats pouvaient utiliser de tels documents comme preuves de leurs qualifications liées aux études et à la certification.

26 M. Burke a souligné que le processus de nomination était réservé à certains employés du MDN et à certains membres des Forces canadiennes, mais que les candidats n'étaient pas tenus de prouver leur statut d'emploi dans leur demande afin de démontrer qu'ils avaient le droit de poser leur candidature.

27 M. Mitchell a précisé qu'il n'avait pas participé à la discussion informelle, mais qu'il avait expliqué à M. Burke les attentes du comité lorsqu'il l'avait rencontré à l'étape de la communication de renseignements à la suite de la présentation de sa plainte au Tribunal. M. Mitchell a alors fait savoir à M. Burke que l'APE exigeait qu'il soumette un document officiel pour prouver qu'il possédait les qualifications essentielles sur le plan professionnel. Selon M. Mitchell, M. Burke lui a répondu qu'il n'avait peut-être pas remarqué cette exigence. M. Burke a reconnu qu'il était possible que cette conversation ait eu lieu.

28 M. Mitchell a fait remarquer que lorsque M. Burke a posé sa candidature pour le second processus de nomination SR-MGT(C)-01, il avait fourni avec sa demande une copie d'une évaluation de rendement ainsi qu'un document relatif à une affectation intérimaire, tous deux signés par M. Mitchell, démontrant ainsi que la classification de son poste était de niveau SR-EEW-11. La candidature de M. Burke a été retenue à la présélection dans le cadre de ce processus.

29 L'intimé a présenté plusieurs décisions du Tribunal dans lesquelles il était indiqué que les candidats sont tenus de respecter les instructions et de se conformer aux exigences de l'APE lorsqu'il s'agit de démontrer qu'ils possèdent les qualifications essentielles dans un processus de nomination. Selon l'intimé, le comité d'évaluation n'était pas tenu d'assurer un suivi auprès des candidats ni de tirer des conclusions alors qu'il avait été indiqué clairement aux candidats qu'ils devaient démontrer dans leur demande qu'ils possédaient les qualifications. Voir les décisions *Abi-Mansour c. le sous-ministre des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada*, 2012 TDFP 0008, para. 50; *Edwards c. le sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien*, 2011 TDFP 0010, para. 33; et *Henry c. Administrateur général de Service Canada*, 2008 TDFP 0010, para. 53 à 56.

30 Toujours selon l'intimé, les membres du comité d'évaluation n'étaient pas tenus d'appliquer leur connaissance personnelle dans l'évaluation des qualifications de M. Burke. En tout, 90 personnes ont posé leur candidature dans le processus de nomination, et le comité a déterminé que ce serait injuste pour les candidats qu'ils ne connaissent pas s'ils utilisaient leur connaissance personnelle pour retenir la candidature de M. Burke à la présélection.

31 L'intimé soutient que c'est le manque de diligence de M. Burke qui a mené à la décision d'éliminer sa candidature à la présélection. L'intimé a fait remarquer qu'il était indiqué trois fois dans l'APE que les candidats devaient fournir une preuve de leurs qualifications sur le plan des études. Selon l'intimé, M. Burke aurait pu utiliser plusieurs documents pour prouver qu'il possédait les qualifications liées aux études, mais il n'en a soumis aucun.

32 Dans son analyse de la preuve, le Tribunal doit déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a refusé de se fonder sur sa connaissance personnelle du plaignant et de déterminer, lors de la discussion informelle, si l'information figurant dans l'APE était insuffisante.

33 Selon le Tribunal, les faits en l'espèce diffèrent de ceux qui caractérisent les affaires citées par l'intimé. Dans ces décisions, les plaignants soutenaient que les comités d'évaluation auraient dû tirer des conclusions ou assurer un suivi auprès des plaignants en ce qui concerne leurs qualifications. M. Mitchell a confirmé qu'il savait pertinemment que M. Burke possédait les qualifications professionnelles requises, mais il a ajouté que les membres du comité d'évaluation avaient décidé de ne pas utiliser l'information parce qu'ils ne voulaient pas tenir compte de la connaissance personnelle des candidats, croyant qu'une telle façon de faire serait injuste pour les candidats qu'ils ne connaissent pas.

34 Dans l'APE, il est clair que les candidats devaient fournir une preuve de leurs qualifications liées aux études. Ainsi, M. Burke devait fournir la preuve suivante : « certificat de compagnon ou Sceau rouge en réparation de navires ». Toutefois, M. Burke a acquis sa qualification en électronique dans le cadre d'un programme

d'apprentissage interne du MDN. D'après les éléments de preuve, la réussite de ce programme d'apprentissage n'est pas assortie d'un certificat professionnel qui se compare à celui qui est délivré par la province.

35 M. Burke supposait que l'intimé était au courant de la situation et qu'il ne s'attendrait donc pas à ce qu'il présente un certificat qui n'existe pas. Il croyait également qu'à partir des renseignements fournis dans sa demande, le comité d'évaluation saurait qu'il occupait un poste nécessitant les qualifications professionnelles exigées. Dans sa demande, M. Burke a indiqué son niveau de classification, lequel exige une certification à titre de compagnon. En outre, il a indiqué qu'il avait suivi le programme d'apprentissage en électronique du MDN, a énuméré les cours qu'il avait suivis et qui s'adressaient aux compagnons en électronique, et a précisé qu'il avait rencontré en entrevue et recruté des apprentis en plus d'établir leur calendrier de formation.

36 Le comité savait que les spécialistes en électronique comme M. Burke ne possédaient pas le certificat professionnel requis dans l'APE. Or, le comité s'attendait tout de même à recevoir une preuve de ses qualifications liées aux études. Le comité était disposé à accepter d'autres documents comme preuves des qualifications professionnelles exigées, par exemple une évaluation du rendement ou une lettre d'offre. De tels documents pouvaient remplacer le certificat professionnel. Toutefois, l'APE n'indiquait pas qu'il était possible de présenter ces autres documents comme preuves des qualifications professionnelles, ce qui a influencé directement la façon dont M. Burke croyait devoir procéder. Il est certain que M. Burke aurait pu soulever la question auprès de l'adjoint en ressources humaines avant la date de clôture afin de déterminer comment procéder en pareille situation. Il était toutefois convaincu que le comité d'évaluation saurait ou devrait savoir à partir de ses fonctions au sein de la division de M. Mitchell qu'il possédait la certification professionnelle requise. En effet, il aurait été impossible d'assumer les fonctions d'un poste SR-EEW-11 sans posséder les qualifications exigées. Les hypothèses de M. Burke étaient raisonnables compte tenu du fait qu'il ne possédait aucun document officiel prouvant qu'il avait obtenu la certification requise et qu'il avait indiqué dans sa demande son niveau de classification et les cours qu'il avait suivis.

37 M. Mitchell affirme que sa participation au comité d'évaluation et donc sa connaissance des qualifications de M. Burke ne sont que le fruit du hasard. Cependant, même si M. Mitchell n'avait pas fait partie du comité, la question de savoir si l'APE était clair et suffisant en ce qui concerne les qualifications liées aux études et à la certification aurait été portée à l'attention du comité par M. Burke au moment de la discussion informelle. Ce n'est que lors de cette discussion que M. Burke a appris les motifs réels pour lesquels sa candidature avait été éliminée du processus de nomination.

38 M. Burke conteste l'affirmation faite par l'intimé au moment de la discussion informelle, c'est-à-dire qu'il serait contraire à un règlement sur la dotation dans la fonction publique, qui n'a toutefois pas été précisé, de corriger la situation. En se fondant sur la décision *Lirette c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2011 TDFP 0042, para. 35, l'intimé soutient qu'une discussion informelle permet de corriger des erreurs dans le processus d'évaluation, mais ne permet pas de réévaluer les qualifications d'un candidat. L'intimé soutient qu'aucune erreur n'a été commise dans le processus d'évaluation en cause.

39 Conformément à l'article 16 de la LEFP, les administrateurs généraux sont tenus de respecter les lignes directrices de la CFP. Conformément aux lignes directrices de la CFP en matière d'évaluation, les processus et les méthodes d'évaluation doivent permettre d'évaluer efficacement les qualifications essentielles et doivent être administrés de façon équitable. Il est indiqué que les processus et les méthodes efficaces sont ceux qui permettent d'identifier les personnes qui possèdent les qualifications utilisées pour prendre une décision de nomination et qui fournissent un fondement solide pour effectuer des nominations fondées sur le mérite.

40 Tant la LEFP que les lignes directrices de la CFP en matière de nomination indiquent que l'équité constitue une valeur directrice devant être appliquée dans le processus décisionnel de la direction aux fins d'un processus de nomination. Selon la CFP, un processus équitable est un processus dans lequel les décisions de nomination témoignent d'un traitement juste des personnes.

41 En ce qui concerne la valeur qu'est l'équité, il est clair que l'objectif d'un processus d'évaluation consiste à déterminer quels candidats répondent aux exigences légitimes d'un poste. Les règles relatives à l'uniformité et aux procédures sont importantes, mais elles doivent être appliquées de façon raisonnable et ne devraient pas contrecarrer l'objectif principal du processus d'évaluation.

42 Les lignes directrices de la CFP sur les annonces dans le processus de nomination indiquent entre autres que l'APE doit fournir suffisamment d'information sur les critères utilisés aux fins de la présélection des personnes qui sont dans la zone de sélection. Elles indiquent également que les annonces doivent comprendre les critères de mérite utilisés aux fins de présélection, de façon à ce que les personnes intéressées puissent préparer et soumettre les renseignements pertinents afin que leur candidature soit prise en considération dans le processus. Comme le Tribunal l'a indiqué dans la décision *Neil c. Sous-ministre d'Environnement Canada*, 2008 TDFP 0004, au paragraphe 50 :

[...] bien qu'il ne soit pas obligatoire d'informer les candidats de tous les détails concernant la façon dont une qualification en particulier sera évaluée, il est dans l'intérêt de tous de faire preuve de clarté et de transparence dans la mesure du possible dans le cadre d'un processus de nomination. Il s'agit de s'assurer que tous ceux qui possèdent effectivement une qualification peuvent le démontrer et passer à la prochaine étape du processus.

43 En l'espèce, l'APE ne contenait pas suffisamment d'information pour permettre à M. Burke de bien comprendre quelle preuve il devait fournir relativement aux qualifications liées aux études et à la certification. Il a compris les exigences au moment du second processus de nomination, et il les a alors respectées. En l'espèce, le Tribunal ne croit pas que l'APE était claire et transparente étant donné qu'il y était exigé une certification qui n'existait pas pour les personnes se trouvant dans la même situation que M. Burke et qu'elle n'indiquait pas les autres documents qui auraient été acceptables aux yeux du comité d'évaluation.

44 Les lignes directrices de la CFP ne sont pas d'application obligatoire, mais elles découlent des politiques de la CFP et sont conformes à celles-ci. Elles fournissent d'ailleurs des renseignements sur la mise en application des politiques. Au point 1.6 d'un document intitulé « Série d'orientation – Évaluation, sélection et

nomination », la CFP indique ce qui suit : « Le comité d'évaluation devrait utiliser tous les renseignements mis à sa disposition, tant que ces renseignements sont basés sur des faits. Cela inclut l'information directe ou personnelle sur le candidat dont les personnes responsables de l'évaluation peuvent disposer. »

45 En outre, la section VI du Guide sur la mise en œuvre des lignes directrices en matière de discussions informelles est libellée comme suit :

Cette exigence des lignes directrices ajoute à la souplesse qu'assure la discussion informelle. Les erreurs et les omissions peuvent être corrigées dès qu'elles sont repérées, durant le processus de nomination, assurant ainsi la prise de meilleures mesures. Par exemple, si on se rend compte qu'une personne a été éliminée à tort et qu'il faudrait reconsidérer sa candidature, il est possible de rectifier facilement la situation.

Il importe de noter et de tenir compte du fait que de corriger une erreur touchant une personne peut avoir une incidence sur d'autres personnes dans le processus de nomination. À titre d'exemple, pour préserver la valeur de justice, il pourrait être nécessaire de réévaluer les autres personnes si l'on déterminait qu'un outil d'évaluation était erroné.

46 Dans la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, au paragraphe 70, le Tribunal décrit cinq situations qui peuvent être à l'origine d'une conclusion d'abus de pouvoir. Deux de ces situations sont pertinentes en l'espèce :

1. 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);
2. 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.

47 En l'espèce, le comité a décidé de ne pas tenir compte de la connaissance personnelle dans l'évaluation des candidats. Toutefois, il a appliqué cette décision de façon stricte et automatique en ne tenant pas compte des renseignements pertinents, c'est-à-dire du fait que les membres savaient que M. Burke possédait les qualifications professionnelles exigées. En agissant de la sorte, le comité a omis de tenir compte de renseignements pertinents et a entravé l'exercice de son pouvoir discrétionnaire dans l'étude du dossier de M. Burke.

48 Les membres ont adopté cette ligne de conduite pour se montrer équitables envers les candidats qu'ils ne connaissaient pas. Or, en refusant de tenir compte des préoccupations de M. Burke lors de la discussion informelle, l'intimé semble avoir confondu uniformité et équité. L'uniformité peut être une composante de l'équité, mais il ne s'agit pas de la même notion. En outre, le Tribunal tient à souligner que le comité d'évaluation n'a pas jugé contradictoire de consulter le superviseur de M. Payne, Charles Hawker, afin d'en apprendre davantage sur sa connaissance personnelle des qualifications de M. Payne en matière d'études et de certification. Si M. Hawker avait confirmé que M. Payne possédait les qualifications exigées dans l'APE, M. Payne aurait vraisemblablement vu sa candidature retenue à la présélection en raison de la connaissance personnelle de M. Hawker. Le cas de M. Payne sera examiné en détail plus loin dans les présents motifs de décision.

49 Si le comité d'évaluation avait tenu compte de la situation de M. Burke dans son ensemble et avait conclu qu'il était injuste d'éliminer sa candidature à la présélection, il aurait fallu qu'il revoie les dossiers des autres personnes dont la candidature avait été éliminée à la présélection parce qu'elles ne possédaient pas les qualifications professionnelles exigées, de façon à déterminer si leur situation était semblable à celle de M. Burke. Le deuxième paragraphe du Guide sur la mise en œuvre des lignes directrices en matière de discussions informelles mentionné plus haut, qui concerne la volonté des membres du comité de se montrer équitables envers tous les candidats, porte sur le sujet. M. Mitchell a précisé qu'une dizaine de personnes avaient vu leur candidature éliminée à la présélection parce qu'elles ne possédaient pas les qualifications professionnelles exigées. Le fait de passer en revue ces dix dossiers n'aurait pas constitué un fardeau trop important pour le comité d'évaluation.

50 Étant donné la situation que M. Burke a portée à l'attention du comité lors de la discussion informelle, le comité aurait dû se demander s'il avait fourni suffisamment d'information dans l'APE pour permettre aux gens de métier possédant une certification professionnelle interne du MDN de soumettre une demande complète. Le comité aurait pu, par exemple, indiquer quels documents les candidats pouvaient présenter pour prouver qu'ils possédaient une certification du MDN. Il aurait également pu informer les candidats du fait que la connaissance personnelle ne serait pas prise en considération.

51 Un comité d'évaluation n'est pas tenu de prendre en compte sa connaissance personnelle dans l'évaluation des candidats. Toutefois, il ne devrait pas adopter une approche rigide et stricte dans laquelle sa propre décision d'ordre procédural ne lui permet pas de prendre en compte une telle connaissance. Dans certaines situations, comme en l'espèce, il est approprié de revoir une telle approche. De même, un comité ne devrait pas considérer qu'il est tenu, selon l'APE, d'exiger des candidats qu'ils fournissent une preuve de leur certification professionnelle, même lorsque les candidats qualifiés à l'interne ne possèdent pas de preuve directe d'une telle certification.

52 Selon l'intimé, la discussion informelle n'a pas pour but de permettre la réévaluation d'un candidat. Ce n'est toutefois pas la question en l'espèce. Dans le cas présent, la question consiste à savoir si le comité a commis une erreur en ne tâchant pas de déterminer si M. Burke avait formulé des hypothèses raisonnables au sujet des qualifications exigées sur le plan des études et de la certification et, par conséquent, si le comité aurait dû fournir plus d'information dans l'APE. Compte tenu des circonstances, le Tribunal estime que le comité aurait dû utiliser son pouvoir discrétionnaire à tout le moins pour examiner la question, mais les éléments de preuve donnent à penser qu'il a refusé de le faire en se fondant sur un règlement sur la dotation à la fonction publique, qu'il n'a pas précisé, et sur sa décision antérieure de ne pas tenir compte de sa connaissance personnelle des candidats.

53 Dans la décision *Poirier c. le sous-ministre des Anciens Combattants*, 2011 TDFP 0003, le Tribunal a indiqué que dans certaines circonstances, il est possible de s'attendre à ce que l'intimé exerce un certain pouvoir discrétionnaire lorsque des renseignements importants lui sont fournis lors de la discussion informelle. En l'espèce, la candidature du plaignant a été éliminée à la présélection parce que l'intimé a déterminé qu'il n'avait pas soumis sa demande dans le format exigé. Selon le Tribunal, le plaignant a soumis sa demande dans un format qui correspondait à une interprétation différente, mais raisonnable, des instructions figurant dans l'APE. Lors de la discussion informelle, l'intimé a fait savoir au plaignant qu'il ne pouvait accepter aucune autre information de sa part. Le Tribunal estime que l'intimé a abusé de son pouvoir en entravant l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui était conféré et qui lui aurait permis de reconnaître que les instructions dans l'APE étaient inappropriées ou, du

moins, de les revoir et d'envisager des mesures permettant de contrer l'incidence de son erreur sur la demande du plaignant.

54 Un autre facteur en cause dans la décision *Poirier* est le fait que le comité n'avait pas traité tous les candidats de la même façon. Le comité a fait valoir qu'il ne pouvait pas examiner la demande de M. Poirier parce que celui-ci ne l'avait pas soumise dans le format exigé, mais il a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon à retenir à la présélection des candidats dont la demande ne respectait pas non plus le format exigé. En l'espèce, le comité a décidé de ne pas tenir compte de la connaissance personnelle qu'il avait de M. Burke, mais il a tout de même pris en compte la connaissance personnelle de M. Hawker à l'égard de M. Payne. Le comité n'a pas agi de façon uniforme et équitable en refusant de tenir compte de la connaissance personnelle de M. Mitchell à l'égard de M. Burke, alors qu'il s'est fondé sur la connaissance personnelle de M. Hawker dans sa décision d'éliminer la candidature de M. Payne à la présélection.

55 Comme le Tribunal l'a soutenu dans d'autres affaires, le comité a entravé l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en appliquant sa ligne de conduite de façon rigide et stricte dans l'évaluation de la demande de M. Burke. Voir *Ostermann c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2012 TDFP 0028; *Poirier*, *Bowman c. le Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2008 TDFP 0012.

56 La LEFP offre aux comités d'évaluation une vaste marge de manœuvre dans l'évaluation des candidats. Toutefois, cette marge de manœuvre n'est pas sans limite. Les comités doivent l'exercer de façon raisonnable, conformément aux valeurs et aux objectifs de la LEFP.

57 En conclusion, le Tribunal conclut que l'intimé a abusé de son pouvoir en ne tenant pas compte des faits pertinents et en entravant l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, qui lui permettait de tenir compte des qualifications techniques de M. Burke. En agissant de la sorte, il a omis de prendre en compte les renseignements pertinents lorsqu'il a éliminé à la présélection la candidature de M. Burke.

Question 2 L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé la candidature de M. Payne dans les deux processus de nomination?

58 M. Payne a indiqué qu'il travaillait pour le MDN depuis 1986. Il occupe actuellement un poste d'opérateur de pont roulant et de chariot élévateur industriel à fourche, au niveau SR-MDO-05, à l'IMF Cape Scott. Il relève d'un SST au sein de la Division du soutien à la production. Au moment de la tenue de ces processus de nomination, le SST relevait directement de M. Hawker, le GST responsable de la Division du soutien à la production.

59 M. Payne a obtenu un certificat de test professionnel à titre d'opérateur de chariot élévateur à fourche du MDN en 2001 ainsi qu'un certificat de qualification à titre d'opérateur de pont roulant (pour le fonctionnement d'un pont roulant) de la province de la Nouvelle-Écosse en 2007.

60 M. Payne a posé sa candidature pour le premier processus de nomination SR-MGT(C)-01, et sa candidature a d'abord été retenue à la présélection. À la suite de l'examen de sa demande, sa candidature a été éliminée parce qu'il n'avait pas démontré qu'il possédait les qualifications essentielles liées aux études et la certification. M. Payne a également posé sa candidature pour le second processus de nomination SR-MGT(C)-01, et sa candidature a été éliminée à la présélection pour les mêmes raisons.

61 À l'audience, M. Payne a soutenu qu'il possédait les qualifications professionnelles liées à la certification et a indiqué qu'il aurait dû voir sa candidature retenue dans les deux processus de nomination. À titre subsidiaire, il affirme que les qualifications professionnelles liées à la certification étaient trop limitées et excluaient les opérateurs de pont roulant et/ou de chariot élévateur à fourche des processus de nomination pour des raisons n'ayant aucun lien avec les besoins des postes à doter.

62 M. Mitchell a décrit les principales activités figurant dans la description de travail d'un SST, laquelle a été présentée en preuve. Ces activités comprennent ce qui suit :

- planifier, organiser et coordonner le travail des employés des ateliers et des équipes multidisciplinaires;
- contrôler le travail de façon à assurer la conformité avec les spécifications, les calendriers, les limites budgétaires et les normes de qualité;
- diriger le personnel; assurer le respect des règlements et des pratiques en matière de sécurité et d'environnement;
- exercer des tâches d'administration générales, par exemple présider des réunions et rédiger/revoir des rapports.

[traduction]

63 M. Mitchell a reconnu qu'un SST n'exécute pas les fonctions d'un homme de métier, mais, selon la direction, les qualifications professionnelles étaient nécessaires pour superviser le travail de gens de métier.

64 M. Mitchell a expliqué qu'avant la tenue du premier processus de nomination, les GST se sont réunis afin de discuter des qualifications liées aux études et à la certification qui seraient requises des candidats. Dans l'APE, la section relative aux études et à la certification avait pour but d'établir une norme sur le plan des études pour les postes de supervision. M. Mitchell a affirmé qu'à cette réunion, M. Hawker avait demandé que la section relative aux études et à la certification soit élargie parce qu'il la jugeait trop limitative et qu'elle exclurait bon nombre de ses employés qui ne possédaient pas de certificat de compagnon ni de certificat portant le Sceau rouge (M. Mitchell a décrit le Sceau rouge comme une qualification professionnelle provinciale qui est acceptée dans d'autres provinces). M. Hawker a confirmé cet élément de preuve dans son témoignage. À la suite de l'intervention de M. Hawker, plusieurs corps de métier qui appuient l'IMF ont été ajoutés à la section relative aux études et à la certification. Ces corps de métier sont marqués d'un astérisque, sous la section reproduite ci-dessous.

65 La section relative aux études et à la certification de l'APE est rédigée comme suit :

Éducation/Certification

Certificat de compagnon ou Sceau rouge en réparation de navires OU combinaison d'études, de formation et d'expérience ayant donné lieu à une vaste expertise dans les

corps de métiers qui appuient l'IMF* OU certificat provincial dans un métier lié à la réparation de navires OU formation QL6 avec certification en réparation navale OU diplôme de technologue avec expérience pertinente de la réparation de navires.

* On entend par « vaste expertise dans les corps de métiers qui appuie l'IMF » la démonstration de compétences dans tous les aspects des postes suivants : technicien en traitement chimique, technicien en finition des métaux, technicien en survie maritime, spécialiste en traitement de finition maritime, garnissage de marine et opérateur de grue avec permis provincial relatif aux grues de jetée ou aux grues mobiles.

66 Dans son témoignage, M. Mitchell a affirmé que le comité d'évaluation avait d'abord retenu la candidature de M. Payne à la présélection parce qu'il croyait que son permis à titre d'opérateur de grue satisfaisait aux exigences énoncées dans l'APE sur le plan de la certification. Toutefois, le personnel des Ressources humaines a examiné les dossiers de dotation et remis en question les qualifications de M. Payne sur le plan des études. Il a ensuite renvoyé la question au comité d'évaluation. Selon M. Mitchell, M. Hawker a alors été consulté et celui-ci a dit que M. Payne ne faisait pas partie d'un corps de métier et que son permis à titre d'opérateur de grue était d'un niveau inférieur à celui d'opérateur de grue de jetée ou de grue mobile qui était indiqué dans l'APE.

67 M. Mitchell a fait référence à une liste, produite par la province, des corps de métier désignés en Nouvelle-Écosse. Les seules références aux opérateurs de grue concernent les grues mobiles et les grues à tour. M. Mitchell a précisé que le certificat de test de M. Payne à titre d'opérateur de chariot élévateur à fourche ne fait pas partie de la liste des corps de métier désignés ni de la liste figurant dans l'APE.

68 M. Mitchell a reconnu que la liste des corps de métier désignés n'avait pas été prise en compte dans l'établissement des qualifications liées aux études et à la certification pour le processus de nomination. Il a également admis qu'il ne savait pas personnellement ce qui constituait un corps de métier et qu'il ne savait pas comment la province établissait les corps de métier en Nouvelle-Écosse.

69 Selon M. Mitchell, tous les corps de métier dans le domaine de la réparation des navires ne requièrent pas les mêmes compétences ni la même expérience. Il fait remarquer, par exemple, que les techniciens en électronique ne possèdent pas les mêmes compétences et n'effectuent pas le même travail que les opérateurs de grue.

Les types de formation et les périodes à titre d'apprenti ne sont pas les mêmes non plus.

70 M. Hawker a précisé que les postes à doter devaient être confiés à des personnes qui possédaient des compétences à titre de compagnon pour ce qui est des navires, des sous-marins ainsi que des risques associés au travail dans de tels environnements. La capacité de reconnaître les risques pour la sécurité constituait une préoccupation particulière.

71 M. Mitchell a expliqué que les opérateurs de pont roulant travaillent à l'intérieur de bâtiments D-200. Ils soulèvent des objets et effectuent des mouvements de va-et-vient à partir d'un rail aérien fixe. Les grues mobiles fonctionnent à partir d'un camion qui se déplace d'un endroit à un autre. Les grues de jetée se déplacent sur une jetée à partir d'une ligne de chemin de fer. Les grues mobiles et les grues de jetée ont des bras ou des tours qui tournent sur eux-mêmes et se déplacent de haut en bas. Les ponts roulants n'ont ni bras ni tour.

72 M. Hawker a précisé que les opérateurs de grue mobile et de grue de jetée sont exposés à l'environnement de travail complet. Ils doivent connaître l'état du navire sur lequel ils travaillent et doivent pouvoir travailler dans toutes les conditions météorologiques. Ainsi, ils comprennent les questions de sécurité, ce qui est important pour occuper un poste de SST. Au contraire, les opérateurs de pont roulant travaillent à l'intérieur, dans un environnement contrôlé. M. Hawker a toutefois reconnu qu'il n'était pas nécessaire de travailler dans différents types de conditions météorologiques pour obtenir une certification à titre d'opérateur de grue mobile ou de grue de jetée.

73 Selon M. Hawker, un opérateur de grue de jetée doit accumuler 4 000 heures de travail sous la supervision d'un opérateur qualifié. Une formation en classe peut réduire le nombre d'heures requis. Un opérateur certifié de grue mobile peut se qualifier pour l'utilisation d'une grue de jetée en accumulant environ 50 heures d'expérience de travail supervisé supplémentaire. Les opérateurs de grue mobile ou de grue à tour sont des compagnons certifiés par la Nouvelle-Écosse, qui considère la certification équivalente

à un certificat portant le Sceau rouge. La province ne considère pas un opérateur de pont roulant comme un compagnon.

74 M. Hawker a indiqué que l'opérateur de pont roulant doit accumuler 2 000 heures d'expérience de travail. Selon lui, les heures supplémentaires qu'une personne doit accumuler afin de se qualifier pour l'utilisation d'une grue mobile ou d'une grue de jetée tiennent compte des connaissances supplémentaires qui sont requises et de la complexité accrue du fonctionnement de ces grues.

75 M. Hawker ne comprend pas pourquoi un certificat professionnel est délivré pour l'utilisation d'un chariot élévateur à fourche. D'après lui, une personne peut apprendre à faire fonctionner un tel chariot en suivant une formation de quelques jours.

76 Dans son témoignage, M. Hawker a indiqué que le personnel des Ressources humaines avait communiqué avec lui afin de savoir si, d'après lui, la certification de M. Payne à titre d'opérateur de pont roulant satisfaisait aux exigences liées aux études et à la certification. M. Hawker a affirmé qu'il n'avait pas été question de la certification de M. Payne à titre d'opérateur de chariot élévateur à fourche.

77 M. Hawker a reconnu que, dans la description de travail de M. Payne, il est indiqué qu'il forme et supervise des employés au regard des renseignements et des procédures techniques afin de leur permettre d'acquérir les connaissances professionnelles ou d'obtenir la certification professionnelle à titre de mécaniciens de machines fixes – appareils de levage par dispositif suspendu et d'opérateurs de chariot élévateur industriel. Toutefois, M. Hawker a affirmé que M. Payne pouvait seulement offrir une formation équivalente ou inférieure à son propre niveau, et non à celui d'opérateur de grue mobile ou de grue de jetée. Il a reconnu que la classification d'emploi de M. Payne tenait compte d'une certification professionnelle, mais a indiqué que M. Payne ne possédait pas de certificat portant le Sceau rouge.

78 M. Payne soutient qu'il possède les qualifications liées aux études et à la certification qui figurent dans l'APE. La première exigence correspond à un certificat de compagnon ou à un certificat portant le Sceau rouge en réparation de navires. Selon lui,

son certificat professionnel à titre d'opérateur de chariot élévateur à fourche et sa certification provinciale à titre d'opérateur de pont roulant satisfont à cette exigence.

79 M. Payne croit également que sa certification provinciale à titre d'opérateur de pont roulant et le fait que sa description de travail indique qu'il travaille à la réparation des navires démontrent qu'il satisfait aux exigences liées aux études et à la certification à l'égard d'une certification professionnelle dans un corps de métier lié à la réparation des navires.

80 En outre, M. Payne soutient que l'intimé n'a présenté aucun élément de preuve selon lequel un permis à titre d'opérateur de grue mobile ou de grue de jetée est nécessaire pour remplir les fonctions du poste de SST. Selon lui, il s'agit de postes d'administration et de supervision, et les titulaires n'ont pas à exécuter les tâches manuelles des gens de métier.

Établissement des qualifications liées aux études et à la certification

81 M. Payne a cité la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Lavigne c. le sous-ministre de la Justice et la Commission de la fonction publique*, 2009 CF 684, au paragraphe 68, pour insister sur le fait que les définitions doivent être établies avant que les demandes ne soient évaluées de façon à éviter toute apparence de manque d'équité. En l'espèce, il estime qu'il était nécessaire de consulter M. Hawker au sujet de ses qualifications parce que les qualifications liées aux études et à la certification n'avaient pas été définies clairement. Selon lui, au lieu de réaliser une évaluation appropriée, le comité d'évaluation a fait appel à M. Hawker et s'est fondé sur son interprétation pour prendre sa décision. Ainsi, M. Payne affirme que l'intimé n'a pas défini les qualifications avant d'entreprendre l'évaluation des candidats. Toutefois, le Tribunal n'est pas convaincu que le simple fait que l'intimé ait consulté M. Hawker appuie une telle allégation.

Consultation de M. Hawker

82 Le Tribunal ne trouve pas étonnant que le comité ait consulté M. Hawker au sujet des qualifications de M. Payne, pas plus qu'il n'estime qu'une telle façon de faire

constitue une conduite inappropriée. L'intimé faisait simplement preuve de diligence raisonnable lorsqu'il a consulté M. Hawker pour déterminer si M. Payne possédait les qualifications liées aux études et à la certification dans le cadre du processus d'évaluation. M. Hawker est le gestionnaire qui a participé à la rédaction de la section relative aux études et à la certification pour ce qui est des corps de métier dans sa division, et c'était la personne qui connaissait le mieux la pertinence des qualifications de M. Payne.

Pertinence des qualifications liées aux études et à la certification pour le poste de SST

83 Dans la décision *Trites c. le Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2009 TDFP 0016, aux paragraphes 53 et 54, le Tribunal souligne que l'article 30(2) de la LEFP offre aux administrateurs généraux et à leurs délégués un vaste pouvoir discrétionnaire afin d'établir les qualifications essentielles pour le travail à exécuter. Le rôle du Tribunal ne consiste pas à établir les qualifications d'un poste ni à substituer son évaluation des qualifications d'un candidat à celle du gestionnaire ou des personnes qui exercent les pouvoirs subdélégués à cet égard. Le Tribunal peut toutefois déterminer si un abus de pouvoir a été commis dans l'évaluation d'un candidat.

84 Selon M. Payne, l'intimé n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve attestant que les qualifications professionnelles demandées étaient nécessaires pour le poste de SST. Les articles 30(2) et 31 de la LEFP confèrent à l'administrateur général le pouvoir d'établir les qualifications. L'intimé n'est pas tenu de prouver que ces qualifications sont nécessaires, pourvu que les exigences de ces articles soient respectées. Par exemple, en vertu de l'article 31(1) de la LEFP, les qualifications doivent respecter ou dépasser les normes de qualification applicables établies par le Conseil du Trésor du Canada. Voir *Brookfield c. le sous-ministre des Affaires étrangères et du Commerce international*, 2011 TDFP 0025, para. 22. Il incombe au plaignant de prouver que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a établi les qualifications.

85 En l'espèce, les éléments de preuve montrent que l'intimé a réfléchi longuement aux exigences en matière d'études et de certification pour les postes à doter. Ces exigences ont fait l'objet de discussions dans le cadre d'une réunion des GST, et M. Hawker a suggéré des modifications afin qu'un plus grand nombre de ses employés soient inclus.

86 À la lumière des constatations antérieures du Tribunal au sujet de la clarté des qualifications liées aux études et à la certification dans la partie de la présente décision qui porte sur la plainte de M. Burke, le Tribunal conclut que M. Payne n'a pas établi que l'intimé a agi de façon inappropriée lorsqu'il a établi les qualifications essentielles pour ces processus de nomination.

Qualifications de M. Payne et APE

87 La prochaine question consiste à déterminer si l'intimé a évalué de façon appropriée M. Payne en fonction des qualifications liées aux études et à la certification qui figuraient dans l'APE. Celle-ci indique cinq types de qualifications liées aux études et à la certification qui répondent aux critères de présélection, mais seulement trois d'entre elles sont pertinentes en l'espèce.

88 Le premier type de certification indiqué est un certificat de compagnon ou un certificat portant le Sceau rouge en réparation de navires. D'après son témoignage et les documents soumis en preuve, M. Payne n'a pas démontré qu'il répondait à ce critère.

89 M. Payne possède un certificat de qualification à titre d'opérateur de pont roulant. Comme M. Hawker l'a confirmé dans son témoignage, M. Payne fait partie d'un corps de métier, mais non d'un corps de métier désigné par le Sceau rouge. En tant que membre du groupe Réparation de navires, M. Payne participe à la réparation des navires. Toutefois, les éléments de preuve ne montrent pas clairement si un homme de métier possède également le statut de compagnon.

90 En ce qui concerne le deuxième type de certification possible, qui concerne l'expertise dans les corps de métier qui appuient l'IMF, aucun élément de preuve n'a été

présenté pour remettre en question la conclusion de l'intimé selon laquelle M. Payne ne répondait pas à cette exigence. Les qualifications qui permettraient de satisfaire à cette exigence sont indiquées dans le paragraphe marqué d'un astérisque dans l'APE. Les seuls opérateurs de grue énumérés sont ceux qui possèdent un permis provincial pour les grues de jetée ou les grues mobiles, permis que M. Payne ne possède pas.

91 Toutefois, pour ce qui est du dernier type de certification (c.-à-d. une certification provinciale dans un corps de métier lié à la réparation de navires), l'intimé n'a pas fourni de réponse appropriée à M. Payne, qui affirme posséder une telle certification. Ce critère est défini en termes vagues dans l'APE et semble comprendre la qualification provinciale de M. Payne à titre d'opérateur de pont roulant. M. Payne, dont le poste fait partie du groupe professionnel Réparation de navires, fait fonctionner des ponts roulants à l'IMF Cape Scott, à l'instar des opérateurs de grue mobile et de grue de jetée, lesquels font partie des corps de métier qui appuient l'IMF et qui sont acceptés.

92 Bien que l'intimé ait peut-être voulu exclure les opérateurs de pont roulant du processus de nomination en n'inscrivant pas ce corps de métier dans la partie de la section liée aux études et à la certification marquée d'un astérisque, les autres parties de cette section doivent également être prises en compte. Si l'intimé voulait exclure les opérateurs de pont roulant, il aurait dû établir plus clairement les qualifications liées à la certification. L'intimé n'avait peut-être pas l'intention d'inclure les opérateurs de pont roulant dans le processus d'évaluation en cause, mais la formulation de l'APE semble effectivement les inclure.

93 Par conséquent, le Tribunal conclut que l'intimé a commis une erreur dans l'évaluation de M. Payne en fonction de la troisième qualification liée aux études et à la certification qui figurait dans l'APE. Cette erreur est grave, car elle a mené à l'élimination de la candidature de M. Payne. Le Tribunal conclut qu'en agissant de la sorte, l'intimé a abusé de son pouvoir.

Décision

94 Tel qu'il est indiqué précédemment dans la présente décision, le Tribunal conclut que l'intimé a abusé de son pouvoir en éliminant la candidature de M. Burke à la

présélection dans le premier processus de nomination. M. Burke a souligné que le bassin de candidats qualifiés créé à l'issue du premier processus de nomination était arrivé à échéance. Par conséquent, à titre de mesure corrective, il a demandé que le Tribunal détermine simplement qu'il y a eu abus de pouvoir.

95 Conformément aux pouvoirs que lui confère l'article 81(1) de la LEFP, le Tribunal conclut donc que l'intimé a abusé de son pouvoir en éliminant la candidature de M. Burke à la présélection dans le cadre du processus de nomination 10-DND-IA-HALFX-347018.

96 Dans l'éventualité où ses plaintes seraient accueillies, M. Payne a demandé au Tribunal de révoquer toutes les nominations effectuées à l'issue des deux processus de nomination en cause. Il ne souhaite pas être évalué de nouveau, car il croit qu'il échouerait à l'examen écrit, en grande partie parce qu'il n'a pas suivi de formation supplémentaire, puisque l'intimé le lui aurait refusé, à tort.

97 La question de savoir si les demandes de formation de M. Payne auraient dû lui être accordées ou non n'est pas une question que le Tribunal doit examiner dans le contexte de ces plaintes. Selon le Tribunal, compte tenu des circonstances actuelles, une réévaluation des qualifications de M. Payne sur le plan des études et de la certification en fonction du troisième critère figurant dans l'APE aurait constitué la mesure corrective appropriée. Étant donné que M. Payne ne souhaite pas reprendre le processus d'évaluation et qu'aucun élément de preuve n'indique que les personnes nommées à l'issue de ces deux processus de nomination n'étaient pas qualifiées, le Tribunal ne croit pas que la révocation serait la mesure corrective appropriée en l'espèce.

98 Ainsi, le Tribunal conclut qu'en vertu de l'article 81(1) de la LEFP, l'intimé a abusé de son pouvoir en éliminant la candidature de M. Payne à la présélection dans le cadre des processus de nomination 10-DND-IA-HALFX-347018 et 11-DND-IA-HALFX-355475, mais n'ordonne aucune mesure corrective.

Kenneth J. Gibson
Membre

Parties au dossier

| | |
|---|---|
| Dossiers du Tribunal : | 2011-0695/1224/0700 |
| Intitulé de la cause : | <i>Raymond Payne et Michael Burke et le sous-ministre de la Défense nationale</i> |
| Audience : | Les 22 et 23 janvier 2013 Halifax (Nouvelle-Écosse) |
| Date des motifs : | Le 23 mai 2013 |
| COMPARUTIONS | |
| Pour les plaignants : | Jillian K. Houlihan |
| Pour l'intimé : | Adrian Bieniasiewicz |
| Pour la Commission de la fonction publique : | John Unrau (observations écrites) |