

Date : 20170502

Dossiers : EMP-2015-9477 et 9619

Référence : 2017 CRTEFP 48

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la
fonction publique et
Loi sur l'emploi dans la
fonction publique*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

TYSON ROSS

plaignant

et

LE COMMISSAIRE DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

Intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Ross c. Commissaire du Service correctionnel du Canada

Affaire concernant des plaintes d'abus de pouvoir déposées en vertu des
alinéas 77(1)a) et b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Devant: Catherine Ebbs, une formation de la Commission des relations de travail et de
l'emploi dans la fonction publique

Pour le plaignant : Lui-même

Pour l'intimé : Joel Stelpstra, avocat

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard

Affaire entendue à Moncton (Nouveau-Brunswick),
les 5 et 6 juillet 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Introduction

[1] Tyson Ross (le « plaignant »), un agent correctionnel auprès du Service correctionnel du Canada (le « SCC »), a déposé des plaintes d'abus de pouvoir auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission »), en ce qui concerne deux nominations intérimaires au Pénitencier de Dorchester, à Dorchester, au Nouveau-Brunswick.

[2] Le plaignant allègue que l'intimé a abusé de son pouvoir en choisissant de recourir à des processus de nomination non annoncés. Il allègue également que l'intimé a abusé de son pouvoir dans son évaluation des qualifications des personnes nommées.

[3] L'intimé nie les allégations. Il soutient qu'il a un pouvoir discrétionnaire quant au choix de la méthode d'évaluation et qu'il n'a pas abusé de son pouvoir lors du choix du processus. L'intimé soutient également qu'il n'a pas abusé de son pouvoir dans les évaluations du mérite en l'espèce.

[4] Le 19 avril 2016, la Commission a ordonné que les deux plaintes du plaignant soient regroupées aux fins d'une audience.

[5] Une audience a eu lieu les 5 et 6 juillet 2016. La Commission de la fonction publique (la « CFP ») n'était pas présente, mais elle a participé au processus en fournissant des observations écrites au sujet de ses politiques et du cadre législatif régissant les nominations à la fonction publique. Elle ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé des plaintes.

[6] Le plaignant a cité quatre témoins à témoigner : lui-même, les personnes nommées (M. Leger et M. Bastarache) et Ed Muise, qui était le directeur du Pénitencier de Dorchester à l'époque où l'audience a eu lieu.

[7] L'intimé a cité un témoin : Pascale-Andrée Thibodeau, qui, à titre de directrice adjointe des Opérations, au Pénitencier de Dorchester, a participé au processus ayant mené aux nominations en question.

[8] Pour les raisons qui suivent, je conclus qu'il y a eu abus de pouvoir dans les évaluations du mérite des deux personnes nommées. Le plaignant n'a pas démontré qu'il y avait eu abus de pouvoir dans le choix du processus de sélection.

II. Questions

[9] La Commission doit trancher les questions suivantes :

1. Le processus de nomination a-t-il été effectué par l'autorité appropriée?
2. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi des processus non annoncés pour pourvoir les deux postes de gestionnaires correctionnels (CX-04)?
3. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans ses évaluations des qualifications des personnes nommées?

[10] Dans ses allégations écrites, le plaignant a fait valoir que Mme Thibodeau avait un parti pris. Aucun élément de preuve n'a été déposé à l'appui de cette allégation, et le plaignant ne l'a pas abordée à l'audience. Par conséquent, je ne l'examinerai pas.

III. Analyse

A. Abus de pouvoir – Principes généraux

[11] Le paragraphe 77(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13; la « *LEFP* ») précise que la personne qui est dans la zone de recours peut présenter une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination parce qu'il y a eu abus de pouvoir de la part de la CFP ou de l'administrateur général.

[12] Le plaignant a le fardeau de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir dans les processus de nomination en litige (voir *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, aux paragraphes 49 et 55).

[13] La *LEFP* ne prévoit aucune définition de l'expression « abus de pouvoir », mais prévoit ce qui suit au paragraphe 2(4) : « [i]l est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par abus de pouvoir la mauvaise foi et le favoritisme personnel ».

[14] La Commission et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique (le « Tribunal ») ont établi que le paragraphe 2(4) de la *LEFP* doit être interprété de façon générale. Par conséquent, l'expression « abus de pouvoir » ne doit pas être limitée à la

mauvaise foi et au favoritisme personnel. Dans *Canada (Procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601, aux paragraphes 21 et 38, La Cour a confirmé que la définition d'« abus de pouvoir », figurant au paragraphe 2(4) de la *LEFP*, n'est pas exhaustive et qu'elle peut comprendre d'autres formes de conduite inappropriée. La mesure dans laquelle la conduite est inappropriée déterminera si elle constitue un abus de pouvoir ou non (voir *Tibbs c. Canada (Défense nationale)*, 2006 TDFP 8, au paragraphe 66).

[15] L'intimé et la CFP soutiennent qu'une preuve relative à un acte répréhensible intentionnel est nécessaire pour établir qu'il y a eu abus de pouvoir.

[16] La Commission et le Tribunal ont, de manière uniforme, conclu qu'il n'est pas nécessaire de présenter une preuve d'intention pour tirer une conclusion d'abus de pouvoir. Comme l'indique *Tibbs*, au paragraphe 74 :

Exiger que l'abus de pouvoir soit lié à l'intention entraînerait des situations qui seraient clairement contraires à l'objet de la LEFP. Le législateur n'aurait pas pu envisager qu'il n'y aurait aucun recours en vertu de la LEFP lorsque, par exemple, un gestionnaire, de façon involontaire, procéderait à une nomination qui donnerait lieu à un résultat déraisonnable ou discriminatoire. Lorsqu'un gestionnaire involontairement procède à une nomination qui va clairement à l'encontre de la logique et des renseignements disponibles, cela peut ne pas constituer un acte de mauvaise foi, un acte répréhensible intentionnel ou une conduite irrégulière, mais le gestionnaire peut avoir abusé de son pouvoir discrétionnaire.

[17] La Cour fédérale du Canada a également confirmé qu'une conclusion d'abus de pouvoir, dans le contexte de la *LEFP*, n'exige pas la preuve de l'intention. Dans *Makoundi c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 1177, la Cour a déclaré qu'il peut y avoir abus de pouvoir sans qu'il soit démontré que l'abus était intentionnel. Dans *Lahlali*, la Cour fédérale a déclaré qu'il serait erroné d'interpréter le concept d'abus de pouvoir comme nécessitant un élément d'intention (voir *Lahlali*, au paragraphe 37).

B. Choix d'un processus non annoncé

B. 1. Preuve

[18] L'intimé a conclu qu'il était nécessaire de pourvoir deux postes de gestionnaire correctionnel (CX-04) au bureau opérationnel du Pénitencier de Dorchester. Les titulaires des postes sont responsables de tâches telles que la gestion et la mutation

d'employés, l'organisation d'escortes et la tenue de séances d'information. La nuit et la fin de semaine, les titulaires du poste sont les gestionnaires principaux de l'établissement et, à ce titre, ils sont responsables de l'établissement et de la gestion des crises. Le poste doit être pourvu en tout temps, sans exception. Il s'agit d'un poste exigeant qui nécessite une formation spéciale. Tous les postes de gestionnaires correctionnels (CX-04) au Nouveau-Brunswick sont classifiés bilingue impératif.

[19] Mme Thibodeau était la gestionnaire d'embauche responsable des processus de sélection au nom de Diane Russon, la directrice intérimaire. Mme Thibodeau formulait des recommandations et Mme Russon effectuait les nominations en question.

[20] Mme Thibodeau a consulté les conseillers en ressources humaines. Ils ont vérifié dans un bassin de candidats existant, mais aucun candidat n'était disponible. Ils ont donc décidé d'entreprendre un processus de sélection annoncé.

[21] Le processus de sélection pour une possibilité de perfectionnement en tant que gestionnaire correctionnel (CX-04) intérimaire, au Pénitencier de Dorchester, a été affiché; la date de clôture du processus était le 15 juillet 2014. Le plaignant a posé sa candidature. Le 18 juillet 2014, il a été informé que le processus avait été annulé en raison d'un nombre insuffisant de candidatures.

[22] Un autre processus de sélection pour le même type de possibilité de perfectionnement a été affiché. La date de clôture du processus était le 5 août 2014. Le plaignant a posé sa candidature. Un avis en date du 20 novembre 2014 informait les employés que ce processus avait également été annulé. Aucune raison n'a été donnée.

[23] Mme Thibodeau a déclaré que, dans le cadre du deuxième processus de sélection, seuls trois candidats respectaient le niveau linguistique et que, à son avis, un seul candidat était approprié pour le poste. Mme Russon est revenue d'une réunion du Comité régional de gestion et a dit à Mme Thibodeau que le Comité envisageait de tenir un processus de sélection régional pour les gestionnaires correctionnels (CX-04), et que la zone de sélection serait nationale pour attirer plus de candidats bilingues. Mme Thibodeau a conclu que l'annulation du processus de sélection pour le Pénitencier de Dorchester constituerait un meilleur usage du temps et des ressources, et elle a demandé aux candidats de présenter de nouveau leur nom pour le processus régional.

[24] Le plaignant a déposé en preuve une série de courriels dans lesquels une agente des ressources humaines informait Mme Thibodeau qu'elle ne croyait pas qu'il y aurait un processus régional. Mme Thibodeau a répondu ce qui suit : [traduction] « Annulez. Nous déciderons si nous affichons de nouveau l'annonce après Noël. Je n'ai pas le temps maintenant ».

[25] Mme Thibodeau a expliqué que, malgré ce que l'agente des ressources humaines avait écrit, Mme Russon l'avait avisée qu'un processus régional était envisagé. Elle prévoyait annuler le processus au Pénitencier de Dorchester et attendre après Noël. Par la suite, elle a eu la confirmation qu'un processus régional serait tenu. Mme Thibodeau a déclaré que le lancement du processus régional avait nécessité plus de temps que ce qu'elle avait prévu.

[26] Le 27 août 2014, M. Leger a été nommé gestionnaire correctionnel (CX-04) intérimaire pour une période de moins de quatre mois. Le 27 décembre 2014, sa nomination intérimaire a été prolongée jusqu'au 31 juillet 2015, dans le cadre d'un processus interne non annoncé. Le 27 décembre 2014, la nomination a fait l'objet de la plainte portant le numéro de dossier de la CRTEFP 2015-9619.

[27] Le 10 février 2015, un avis de nomination intérimaire a été publié sur le site Web « Publiservice ». Le 21 février 2015, la Commission a reçu la plainte du plaignant au sujet de la nomination.

[28] La liste de contrôle pour les processus de nomination non annoncés (la « liste de contrôle ») était un formulaire obligatoire. La liste de contrôle pour M. Leger a été signée le 3 février 2015, par Mme Russon et Mme Thibodeau, et le 18 mars 2015, par un conseiller en ressources humaines.

[29] La raison pour laquelle un processus non annoncé a été utilisé pour la nomination de M. Leger est la suivante :

[Traduction]

Dans le bassin de candidats valide, il ne reste que deux personnes qui respectent les exigences linguistiques du poste et qui occupaient déjà un poste intérimaire de gestionnaire correctionnel à Dorchester. Tous les postes de gestionnaire correctionnel au Pénitencier de Dorchester sont bilingues impératifs CBC. Étant donné le nombre de plaintes en matière de langues officielles que nous avons reçues

dernièrement et le temps nécessaire pour former un nouveau gestionnaire correctionnel, on croyait qu'il serait préférable de placer une personne bilingue dans un poste intérimaire qui pourrait se perfectionner afin d'occuper éventuellement le poste pour une période indéterminée à l'avenir si cette personne réussit un processus futur.

[30] Deux annotations ont été ajoutées à la main. La première était [traduction] « 2011- Répertoire régional ». La deuxième était [traduction] « Récent processus régional 2014 CX-04 qui a permis de trouver un candidat qualifié pour le [Pénitencier de Dorchester]. Ce candidat est actuellement un CX-04, période indéterminée [à l'établissement de l'Atlantique] ».

[31] M. Leger a indiqué dans son témoignage qu'il a posé sa candidature au processus annoncé. Peu de temps après, Mme Thibodeau l'a abordé pour lui demander s'il était intéressé par une nomination intérimaire de moins de quatre mois. Il a commencé la nomination intérimaire quelques jours après cette conversation. La nomination intérimaire a été prolongée jusqu'au 27 décembre 2014, puis de nouveau plusieurs fois par la suite.

[32] Le 8 septembre 2014, M. Bastarache a été nommé gestionnaire correctionnel (CX-04) intérimaire pour une période de moins de quatre mois. Le 7 janvier 2015, sa nomination intérimaire a été prolongée jusqu'au 31 juillet 2015, dans le cadre d'un processus interne non annoncé. Comme pour M. Leger, la nomination intérimaire de M. Bastarache a été prolongée plusieurs fois par la suite. Le 7 janvier 2015, la nomination a fait l'objet de la plainte portant le numéro de dossier de la CRTEFP 2015-9477.

[33] Le 8 janvier 2015, un avis de nomination intérimaire a été publié sur Publiservice. Le lendemain, la Commission a reçu la plainte du plaignant au sujet de la nomination.

[34] La liste de contrôle pour M. Bastarache a été signée le 21 janvier 2015, par Mme Russon; le 18 janvier 2015, par Mme Thibodeau; et le 19 janvier 2015, par un conseiller en ressources humaines.

[35] La raison manuscrite pour laquelle un processus non annoncé pour la nomination de M. Bastarache a été utilisé était pratiquement identique à celle utilisée pour M. Leger.

[36] Deux annotations ont été ajoutées à la main. La première était [traduction] « 2011-Répertoire rég. ». La deuxième était [traduction] « Récent processus régional 2014 CX-04 qui a permis de trouver un candidat qualifié pour le [Pénitencier de Dorchester], qui est actuellement un CX-04 [à l'établissement de l'Atlantique] ».

[37] M. Bastarache a déclaré que Mme Thibodeau l'avait abordé pour lui offrir une nomination intérimaire de moins de quatre mois, qu'il a acceptée. Il a commencé la nomination intérimaire le 8 septembre 2014, et cette dernière a été prolongée le 7 janvier 2015.

[38] Mme Thibodeau a déclaré qu'elle avait choisi des processus non annoncés afin de prolonger les postes intérimaires parce que deux postes devaient être pourvus. Les postes vacants entraînent un coût financier et ont une incidence sur les autres gestionnaires correctionnels. Les fonctions du poste font en sorte qu'il doit être pourvu en tout temps. Elle devait donc pourvoir les deux postes en attendant la fin du processus annoncé.

[39] Mme Thibodeau a consulté des conseillers en ressources humaines. Ils lui ont dit que le choix du processus non annoncé était approprié dans les circonstances. Elle a vérifié les bassins existants et mené un processus annoncé qui s'est révélé infructueux.

[40] Mme Thibodeau a expliqué avoir commencé par des nominations pour des périodes de moins de quatre mois parce que, à l'époque, elle croyait avoir les résultats du processus annoncé pour le Pénitencier de Dorchester plus tôt. De plus, il y avait un besoin urgent de pourvoir les postes afin de gérer les coûts des heures supplémentaires.

[41] La politique du SCC permet la nomination d'une personne unilingue à un poste bilingue lorsque la période intérimaire est inférieure à quatre mois. Mme Thibodeau n'a pas envisagé cette option. Étant donné que la formation pour le poste est très longue, elle a décidé de trouver une personne qui respectait les qualifications essentielles et les exigences linguistiques, afin que cette dernière puisse éventuellement occuper un poste de gestionnaire correctionnel (CX-04) pour une période indéterminée.

[42] Mme Thibodeau a déclaré que les justifications concernant M. Bastarache et M. Leger étaient presque identiques parce que la situation justifiant les processus non annoncés était la même dans les deux cas.

[43] M. Muise n'a pas participé aux nominations de M. Bastarache et de M. Leger. Toutefois, il a parlé en termes généraux de la situation au Pénitencier de Dorchester. À son avis, un des facteurs importants relatifs à l'utilisation des processus non annoncés était la nomination de candidats bilingues. Il a également indiqué qu'au moment de faire les prolongations en question, les options étaient limitées puisqu'il n'y avait pas de bassin de candidats qualifiés à partir duquel il était possible de trouver un candidat.

B. 2. La position du plaignant

[44] Le plaignant a fait valoir que le choix des processus non annoncés de l'intimé en l'espèce constituait un abus de pouvoir pour les raisons suivantes :

- ni Mme Russon ni Mme Thibodeau n'avaient le pouvoir de choisir le processus à utiliser;
- l'intimé a utilisé des périodes intérimaires de moins de quatre mois alors qu'il savait qu'elles allaient devoir être prolongées;
- les raisons données pour recourir aux processus non annoncés n'étaient pas appuyées par les documents fournis au plaignant;
- les nominations intérimaires de moins de quatre mois donnent aux personnes nommées un avantage injuste lorsque vient le moment de décider de prolonger les nominations;
- le fait que les personnes nommées occupaient déjà les postes de façon intérimaire ne justifiait pas que l'on reconduise leur poste en des nominations intérimaires plus longues au moyen de processus non annoncés.

B. 3. La position de l'intimé

[45] Le choix des processus non annoncés de l'intimé était permis par la *LEFP* et il était justifié. Les processus non annoncés afin de prolonger les nominations intérimaires constituaient des mesures provisoires. Dans chaque cas, l'intimé a fourni une justification quant à son choix du processus non annoncé, laquelle était liée à ses priorités et à ses besoins organisationnels.

B. 4. Position de la CFP

[46] Selon la politique sur le choix du processus de nomination de la CFP, le choix du processus de sélection doit être conforme au plan des ressources humaines de l'administration et aux valeurs fondamentales et directrices d'équité, de transparence, de représentativité et d'accès. Les administrateurs généraux doivent s'assurer que des justifications écrites sont préparées et qu'elles démontrent comment un processus non annoncé respecte les critères établis.

B. 5. Le processus de nomination a-t-il été réalisé par la personne ayant le pouvoir délégué approprié?

[47] Le plaignant a fait valoir que le choix de l'intimé quant au processus non annoncé en l'espèce était un abus de pouvoir puisque ni Mme Russon ni Mme Thibodeau n'avaient le pouvoir de choisir le processus à utiliser. Selon moi, la preuve n'appuie pas cette allégation.

[48] Le commissaire du SCC a créé des pouvoirs délégués au moyen de l'Instrument de délégation des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines (l'« Instrument de délégation ») du SCC. La version applicable est en date du 20 novembre 2013.

[49] L'Instrument de délégation classe les postes du SCC de 1 à 6, 1 correspondant au commissaire. Il examine ensuite les différentes décisions des ressources humaines et identifie à quel niveau le commissaire a délégué le pouvoir de les rendre.

[50] Un directeur occupe le niveau 4, ce qui signifie qu'une personne occupant un tel poste peut prendre des décisions déléguées aux niveaux 4 à 6, mais qu'il ne peut prendre de décisions déléguées aux niveaux 1 à 3. Mme Russon, en tant que directrice intérimaire, était au niveau 4. Mme Thibodeau, étant une directrice adjointe, était au niveau 5.

[51] Le pouvoir d'approuver le recours à un processus interne non annoncé pour les nominations pour une période indéterminée ou déterminée est décrit à la page 12 de l'Instrument de délégation. La disposition est ainsi rédigée :

[Traduction]

*Approuver le recours à un processus interne non annoncé
pour les nominations pour une période indéterminée ou*

déterminée de la fonction publique dans les circonstances suivantes :

- nomination d'un titulaire au poste reclassifié; 4
- nomination d'un membre d'un groupe désigné; 4
- promotion d'un employé dans un programme de perfectionnement professionnel approuvé; 4
- nomination à la suite d'un processus de dotation improductif; 2
- changement des fonctions d'une période déterminée à une période indéterminée dans les situations où la Politique sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor ne s'applique pas; 3
- nomination intérimaire initiale de 4 mois jusqu'à concurrence de 12 mois à la suite d'un processus non annoncé; 4
- autre; 2 (toute circonstance non indiquée ci-dessus).

Après l'approbation indiquée ci-dessus, faire les nominations pour une période indéterminée ou déterminée au sein de la fonction publique par suite des processus non annoncés susmentionnés; 5

[52] Le plaignant fait valoir que les nominations de M. Leger et de M. Bastarache étaient des nominations [traduction] « à la suite d'un processus de dotation improductif ». Deux processus annoncés avaient été menés avant les processus non annoncés et aucun n'avait entraîné de nomination. Ceci étant, ni Mme Thibodeau ni la directrice intérimaire n'avaient le pouvoir d'approuver un processus non annoncé parce que cette mesure nécessitait une personne ayant le pouvoir de niveau 2.

[53] Je conclus que cette section de l'Instrument de délégation ne s'applique pas dans les présentes circonstances. Les plaintes en litige concernent les nominations intérimaires. Les nominations intérimaires, y compris les prolongations, sont abordées à la page 14 de l'Instrument de délégation, comme suit :

[Traduction]

Nominations intérimaires (y compris les prolongations)

REMARQUE: Consulter la section des processus internes annoncés et non annoncés pour la délégation en ce qui concerne les nominations intérimaires initiales susmentionnées

Nommer une personne dans un poste intérimaire pour une période de moins de quatre mois; 6

prolonger la nomination d'une personne dans un poste intérimaire lorsque la période de travail cumulative vise une période d'au plus 12 mois; 4

prolonger la nomination d'une personne dans un poste intérimaire lorsque la période de travail cumulative vise une période d'au plus 24 mois; 3

prolonger la nomination d'une personne dans un poste intérimaire lorsque la période de travail cumulative vise une période de plus de 24 mois; 2

[54] Il n'y a qu'une seule exception à l'application de cette section aux nominations intérimaires : soit le cas d'une nomination intérimaire initiale de plus de quatre mois et d'au plus 12 mois, faite à la suite d'un processus interne non annoncé. Bien qu'il y ait des nominations antérieures de moins de quatre mois, les nominations qui sont visées par cette plainte sont les premières dont la durée allait de quatre mois à un an. Toutefois, je conclus que, dans cet Instrument de délégation, une distinction (qui n'existe pas dans le droit) est établie entre les nominations et les prolongations. En conséquence, les [traduction] « prolongations » en question ne pouvaient être décrites comme des [traduction] « nominations intérimaires initiales ». Ainsi, pour déterminer qui a le pouvoir délégué, il est nécessaire de consulter la section sur les nominations intérimaires figurant à la page 14. La situation en l'espèce est mieux décrite par la deuxième situation indiquée sous la section des nominations intérimaires (prolongation d'une nomination intérimaire lorsqu'une période de travail cumulative vise une période d'au plus 12 mois). Dans cette situation, l'Instrument de délégation indique qu'une personne au niveau 4 a le pouvoir délégué de faire la nomination. Par conséquent, la directrice intérimaire, Mme Russon, avait le pouvoir d'agir dans ces circonstances.

[55] La preuve a démontré que Mme Thibodeau avait mené les processus non annoncés au nom de Mme Russon, la gestionnaire subdéléguée ayant le pouvoir de choisir les processus et de faire les nominations. Les listes de contrôle confirment que Mme Russon a donné son approbation pour les choix de processus, sans doute à la recommandation de Mme Thibodeau.

[56] La Commission et le Tribunal ont conclu que le gestionnaire subdélégué peut avoir de l'aide pour exécuter un processus de sélection, dans la mesure où le

gestionnaire subdélégué conserve le pouvoir délégué de prendre les décisions (voir *Robbins*, au paragraphe 50).

[57] Le plaignant a fait valoir que Mme Thibodeau avait signé les listes de contrôle dans la case réservée à la signature du gestionnaire subdélégué. Selon lui, il s'agit d'une violation de l'Instrument de délégation. Toutefois, il ressort clairement de la preuve que Mme Russon, et non Mme Thibodeau, était la gestionnaire subdéléguée dans les deux processus. Je conclus que le fait que Mme Thibodeau ait signé les listes de contrôle dans la mauvaise case était une erreur mineure.

B. 6. Le choix du processus en soi était-il un abus de pouvoir?

[58] La Commission ne peut conclure qu'il y a eu abus de pouvoir simplement parce que le processus non annoncé a été choisi, puisque cette option est précisément permise par la *LEFP*. L'article 33 précise ce qui suit : « La [CFP ou son délégué] peut, en vue d'une nomination, avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé ».

[59] Il incombe au plaignant de démontrer que le choix lui-même d'un processus non annoncé constituait un abus de pouvoir (voir *Robbins c. l'Administrateur général de Service Canada*, 2006 TDFP 0017). Pour les motifs suivants, je conclus que le plaignant ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait.

[60] La CFP avait la politique sur le choix du processus de nomination qui établissait les exigences des administrateurs généraux. Tel qu'il est mentionné dans *Beyak c. le sous-ministre de Ressources naturelles Canada*, 2009 TDFP 0007 :

124. La CFP a jugé que les processus non annoncés comportent une part de risque en ce qui a trait à l'équité et à la transparence des pratiques en matière d'emploi. C'est donc par souci d'équité et de transparence que les lignes directrices de la CFP exigent des administrateurs généraux qu'ils établissent et qu'ils communiquent des critères relatifs à l'utilisation des processus non annoncés. Elles exigent également une justification écrite démontrant que le choix d'un processus non annoncé respecte les valeurs de nomination que sont l'accessibilité, l'équité et la transparence.

[61] Conformément aux exigences de la CFP, le SCC a publié un communiqué en matière de gestion des ressources humaines (le « communiqué 2007-23 ») au sujet des

critères des processus de nomination non annoncés. Il précisait ce qui suit :

[Traduction]

Le Service correctionnel du Canada utilisera des processus de nomination non annoncés pour aider l'organisation à répondre à ses besoins opérationnels et en matière de ressources humaines d'une manière qui respecte les valeurs d'équité, d'accès, de transparence et de représentativité de la fonction publique.

[62] Le communiqué 2007-23 dressait la liste d'un certain nombre de situations dans lesquelles les processus non annoncés pourraient être utilisés, comme suit :

[Traduction]

- nomination d'un titulaire à ses fonctions reclassifiées;
- Programme de rémunération d'affectation spéciale (PRAS);
- Mutation spéciale pour les cadres de direction;
- Promotion d'une personne dans le cadre d'un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle approuvé.

[...]

- D'autres raisons qui ne sont pas énumérées dans les critères qui précèdent, mais qui appuient un processus de nomination non annoncé comme la meilleure option qui répond aux besoins du SCC et respectent les valeurs de la fonction publique. La justification doit faire référence aux efforts de recrutement passés au moyen d'une annonce, indiquant la zone de sélection utilisée et les résultats obtenus.

[63] Le SCC a également émis un bulletin en matière de gestion des ressources humaines (le « communiqué 2007-24 ») sur les nominations intérimaires. Il précisait ce qui suit :

[Traduction]

La sollicitation de l'intérêt des employés pour les périodes de nomination intérimaire de moins de quatre (4) mois ne constituera pas une justification pour un processus non annoncé si la nomination intérimaire dépasse la période initiale de quatre (4) mois.

La sollicitation de l'intérêt des employés pour les périodes de nomination intérimaire de moins de quatre (4) mois

lorsque l'on sait depuis le début que la période sera plus longue (c.-à-d. langue, maternité, remplacements de congé de maladie prolongé, etc.) ne devrait pas se produire.

Les possibilités de nomination intérimaire pour des périodes de plus de quatre (4) mois, en tant que norme, découleront d'un processus de nomination annoncé. Une nomination intérimaire non annoncée de plus de quatre (4) mois constituera l'exception plutôt que la norme.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[64] Les lignes directrices de la CFP et les communiqués du SCC soulignent l'exigence obligatoire de fournir une justification écrite démontrant comment le choix d'un processus non annoncé respecte les critères établis et les valeurs de nomination. La liste de contrôle était un formulaire obligatoire. Elle comprenait les instructions suivantes :

[Traduction]

JUSTIFICATION (Veuillez vous assurer que votre justification aborde les points suivants)

1. La raison pour laquelle un processus de nomination non annoncé est choisi à la place d'un processus annoncé

2. La façon dont la mesure respecte les valeurs directrices d'équité, d'accès, de transparence et de représentativité

3. La question de savoir si la mesure est conforme au plan des [ressources humaines] et la raison pour laquelle il s'agit de la meilleure option

4. L'incidence de la décision sur l'accès à l'emploi ou à des occasions de perfectionnement, le moral des employés et/ou la perception des employés quant à l'équité, à la transparence, au caractère arbitraire et au favoritisme personnel

5. La raison pour laquelle il s'agit de la bonne personne pour une nomination de moins de quatre (4) mois

[65] Les nominations de moins de quatre mois sont exclues de l'obligation de fournir une justification écrite et l'évaluation du mérite.

[66] Le plaignant déclare que l'intimé a fait preuve de mauvaise foi et qu'il a contrevenu à la politique lorsqu'il a fait les nominations de moins de quatre mois.

[67] Le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (DORS/2005-334; le « *REFP* ») précise que les nominations de moins de quatre mois ne peuvent être visées par une plainte déposée devant la Commission. Les gestionnaires délégués ont un grand pouvoir discrétionnaire pour faire ces nominations. Je ne formule aucune conclusion quant à la question de savoir si les nominations intérimaires de moins de quatre mois étaient appropriées. Je tiendrai compte des circonstances les entourant uniquement dans la mesure où elles sont pertinentes à l'examen des nominations intérimaires qui sont visées par les plaintes dont je suis saisie, c'est-à-dire les prolongations des nominations intérimaires pour une période de plus de quatre mois et d'au plus un an. Comme la Cour fédérale du Canada l'a déclaré dans *Brown c. Canada (Procureur général)*, 2009 CF 758, la Commission doit examiner la preuve au regard de l'ensemble de la situation et mettre l'accent sur la situation globale.

[68] Mme Thibodeau a déclaré qu'elle avait choisi une période de quatre mois moins un jour dans chaque cas parce que, à l'époque pertinente (août 2014 pour M. Leger, et septembre 2014 pour M. Bastarache), un processus de sélection annoncé était en cours. Il y avait un besoin urgent de faire des nominations intérimaires pour gérer les coûts des heures supplémentaires et soulager les gestionnaires correctionnels des fonctions supplémentaires que les postes vacants leur occasionnaient.

[69] Le *REFP* précise que les exigences relatives aux langues officielles ne s'appliquent pas aux nominations intérimaires de moins de quatre mois. Mme Thibodeau et M. Muise ont indiqué dans leur témoignage que, même si c'était le cas, des agents bilingues étaient choisis pour de courtes nominations intérimaires parce que la direction voulait éviter des plaintes en matière de langues officielles et souhaitait accorder de telles occasions à des employés qui avaient les qualifications requises pour être pris en considération en vue de nominations pour une période indéterminée.

[70] Au moment où les nominations intérimaires ont été prolongées (en décembre 2014 pour M. Leger, et en janvier 2015 pour M. Bastarache), le processus de sélection interne annoncé au Pénitencier de Dorchester avait été annulé et Mme Thibodeau avait décidé d'attendre les résultats du processus régional.

[71] Les dates importantes pour M. Bastarache sont les suivantes :

- Le 8 septembre 2014 : début de la nomination intérimaire de moins de quatre mois;
- Le 7 janvier 2015 : début de la prolongation de la nomination intérimaire;
- Le 8 janvier 2015 : date de signature en ce qui concerne l'évaluation du mérite;
- Le 8 janvier 2015 : l'avis de nomination intérimaire a été publié dans Publiservice.
- Le 9 janvier 2015 : la Commission a reçu la plainte au sujet de la nomination;
- Les 18, 19 et 21 janvier 2015 : dates de signature de la liste de contrôle.

[72] Les dates importantes pour M. Leger sont les suivantes :

- Le 27 août 2014 : début de la nomination intérimaire de moins de quatre mois;
le 27 décembre 2014 : début de la prolongation de la nomination intérimaire;
- Les 2 et 3 février 2015 : dates de signature en ce qui concerne l'évaluation du mérite;
- Le 10 février 2015 : l'avis de nomination intérimaire a été publié dans Publiservice.
- Le 21 février 2015 : la Commission a reçu la plainte au sujet de la nomination;
- Le 3 février et le 18 mars 2015 : dates de signature de la liste de contrôle.

[73] Comme il est indiqué ci-dessus, la liste de contrôle avait pour but de confirmer que le choix du processus non annoncé avait été fait conformément aux critères et aux valeurs applicables. La preuve indique que les listes de contrôle pour M. Bastarache et M. Leger n'ont été signées que bien après les nominations intérimaires. De plus, la liste de contrôle concernant M. Bastarache n'a été signée qu'après le dépôt de la plainte. Il n'y a aucun énoncé de politique quant au moment où les listes de contrôle devraient être remplies. Cependant, le fait qu'une des listes n'ait été remplie qu'après le dépôt de la plainte soulève des doutes sur la question de savoir si l'exigence aurait été respectée si la plainte n'avait pas été déposée.

[74] En outre, les listes de contrôle pour les deux prolongations n'abordent pas la plupart des renseignements requis dans les instructions. Les justifications précisaient

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur l'emploi dans la fonction publique

uniquement qu'il n'y avait aucun candidat dans un bassin et que des personnes nommées bilingues étaient nécessaires.

[75] Ces lacunes sont malheureuses. Toutefois, je conclus que, dans les circonstances de ces processus, elles n'ont pas atteint le niveau d'un abus de pouvoir. Même si les listes de contrôle manquaient de détails et ont été signées tardivement, elles contenaient suffisamment de renseignements pour justifier le processus non annoncé. De plus, d'autres précisions ont été fournies à l'audience.

[76] Mme Thibodeau a recommandé le processus non annoncé parce qu'elle avait besoin de deux gestionnaires correctionnels (CX-04) qui travailleraient au bureau. Le besoin était urgent, étant donné le coût financier des postes vacants et l'incidence sur les autres gestionnaires correctionnels. Il était important de doter les postes en attendant le déroulement du processus régional.

[77] Mme Thibodeau a en outre souligné qu'elle avait lancé un processus annoncé infructueux et qu'elle avait vérifié les bassins existants. Selon les recommandations des agents des ressources humaines, elle respectait les critères stratégiques relatifs aux processus non annoncés.

[78] M. Muise a déclaré que le poste de gestionnaire correctionnel au bureau devait être occupé 24 heures par jour, sept jours sur sept. En tout temps, un nombre suffisant de gestionnaires correctionnels était nécessaire pour une exploitation à temps plein, ce qui signifiait avoir des personnes disponibles à la dernière minute si un poste devenait vacant de manière inattendue.

[79] Il semble que le processus régional en question n'ait été lancé qu'en août 2015. Le plaignant a déclaré que Mme Thibodeau savait au moment où les nominations intérimaires ont été prolongées qu'aucun autre processus régional ne serait lancé dans un avenir rapproché. Cependant, le plaignant n'a fourni aucune preuve à l'appui de cette déclaration. Je remarque que Mme Thibodeau a indiqué dans son témoignage qu'il ne savait pas combien de temps prendrait le processus régional.

[80] Le communiqué 2007-24 précisait clairement que la sollicitation de l'intérêt des employés pour des périodes intérimaires de moins de quatre mois ne constituait pas une justification pour un processus non annoncé si la nomination intérimaire se prolongeait au-delà de la période initiale de quatre mois.

[81] Toutefois, Mme Thibodeau n'a pas utilisé cette justification en l'espèce. Comme il a été mentionné, elle a choisi un processus non annoncé pour les prolongations afin de faire en sorte que les postes demeurent occupés pendant qu'elle attendait les résultats d'un processus régional qui devait avoir lieu, étant donné qu'elle avait tenté un processus annoncé sans succès, qu'il n'y avait aucun autre candidat dans les bassins existants et qu'une personne nommée bilingue était nécessaire.

[82] L'intimé a fourni une justification en ce qui concerne son choix de mener un processus non annoncé qui était liée à ses besoins organisationnels. Le plaignant n'a pas démontré l'existence d'un abus de pouvoir dans le choix du processus de sélection pour les prolongations des nominations intérimaires de M. Bastarache et de M. Leger.

C. L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans ses évaluations des qualifications des personnes nommées?

C. 1. Preuve

[83] Au niveau national, le SCC a élaboré un énoncé obligatoire des critères de mérite et conditions d'emploi pour les postes de gestionnaires correctionnels (CX-04). Il énumérait les qualifications essentielles suivantes :

[Traduction]

- *études (un diplôme d'études secondaires ou un résultat satisfaisant au test de la CFP approuvé comme solution de rechange, la réussite d'un test d'équivalence approuvé d'une école secondaire provinciale ou territoriale ou une combinaison acceptable d'études, de formation et d'expérience);*
- *expérience de la prestation d'activités d'opérations correctionnelles;*
- *expérience de la participation à des activités de gestion de cas;*
- *connaissance de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (L.C. 1992, ch. 20) et de toute autre loi liée au poste;*
- *connaissance des politiques et des pratiques en matière de sécurité;*
- *excellence en gestion (la gestion par l'action, la gestion des finances et la gestion de l'effectif);*

- *engagement;*
- *réflexion stratégique;*
- *valeurs et éthique.*

[84] Mme Thibodeau a effectué l'évaluation du mérite pour M. Leger et M. Bastarache en fonction de ses connaissances personnelles, étant leur superviseure depuis 2011. Elle ne pouvait se rappeler si elle avait utilisé autre chose que ses connaissances personnelles.

[85] M. Bastarache et M. Leger ont déclaré n'avoir eu aucune rencontre avec les gestionnaires afin de discuter des qualifications essentielles. Toutefois, M. Bastarache a déclaré qu'on lui avait demandé de fournir son diplôme d'études secondaires. M. Leger a déclaré qu'il avait déjà fourni son curriculum vitae dans le cadre d'un processus annoncé antérieur.

[86] Mme Thibodeau a consigné ses conclusions dans des formulaires d'évaluation parallèles, qui indiquaient les qualifications essentielles et les conditions d'emploi d'un côté et ses conclusions pour chacun de l'autre.

[87] Les formulaires d'évaluation parallèles ne sont pas datés. Toutefois, ils sont accompagnés de documents intitulés [traduction] « Déclaration signée des personnes présentes au comité d'évaluation » (la « déclaration »). La signature de Mme Thibodeau sur la déclaration visant M. Bastarache est en date du 8 janvier 2014 (la nomination a commencé le 7 janvier 2015; je suppose que l'année aurait dû être 2015). Elle-même et Mme Russon ont signé la déclaration visant M. Leger les 3 et 2 février 2015, respectivement (la nomination a commencé le 27 décembre 2014). Par conséquent, il semble que l'évaluation écrite du mérite de M. Leger a été effectuée bien après le début de la prolongation de la nomination intérimaire.

[88] En signant les déclarations, Mme Russon et Mme Thibodeau ont attesté qu'elles respectaient, dans le cadre de l'évaluation, les principes directeurs d'équité, de transparence, d'accès et de représentativité.

[89] Mme Thibodeau et M. Muise ont reconnu que les évaluations parallèles dans ce cas n'étaient pas aussi détaillées qu'elles auraient dû l'être. Mme Thibodeau a déclaré que ses explications écrites n'étaient pas aussi bonnes que son processus de réflexion au moment des évaluations.

[90] Dans les deux évaluations, rien n'a été écrit au sujet de la qualification essentielle des études.

[91] Pour trois des huit qualifications essentielles (engagement, réflexion stratégique et valeurs et éthique), les commentaires pour M. Bastarache et M. Leger sont identiques et sont ainsi rédigés :

[Traduction]

- engagement : « *semble faire un bon usage de ses partenaires, il consulte et pose des questions; il collabore bien avec le syndicat et les autres secteurs* »;

- réflexion stratégique : « *semble en mesure d'examiner un problème sous tous les angles et il tente toujours d'en venir à des solutions opérationnelles et à des solutions qui auront un résultat gagnant-gagnant pour la direction et le personnel; il sort des sentiers battus* »;

- valeurs et éthique : « *semble avoir les valeurs et l'éthique pour accomplir le travail; il travaille bien et il respecte tout le monde* ».

[92] Pour la qualification essentielle [traduction] « *Connaissance de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et de toute autre loi liée au poste », Mme Thibodeau a écrit [traduction] « *Il a réussi le PFC* » pour M. Bastarache et M. Leger. Le « *PFC* » était le programme de formation correctionnelle des nouveaux agents correctionnels.

[93] Pour la qualification essentielle [traduction] « *Connaissance des politiques et des pratiques en matière de sécurité* », Mme Thibodeau a écrit [traduction] « *Il a réussi le PFC et toutes les nouvelles accréditations par la suite* » pour M. Bastarache et M. Leger.

[94] M. Muise a indiqué dans son témoignage que les connaissances requises de la part des gestionnaires correctionnels étaient supérieures à celles d'une recrue parce que les gestionnaires correctionnels étaient les agents supérieurs en service les nuits et les fins de semaine. M. Muise a dit que, habituellement, pour permettre l'évaluation des connaissances, la personne doit démontrer qu'elle a les connaissances requises et ne peut simplement indiquer qu'elle a réussi un test.

[95] Le plaignant a déposé une preuve qui indiquait que, peu de temps après la prolongation des nominations intérimaires, M. Bastarache et M. Leger ont soumis leur

candidature au processus annoncé pour un poste de gestionnaire correctionnel (CX-04) et qu'aucun ne l'a obtenu. M. Bastarache a été éliminé parce qu'il ne respectait pas le critère des connaissances à l'examen écrit. M. Leger a été éliminé parce qu'il ne respectait pas le critère de l'excellence en gestion et de la réflexion stratégique à l'entrevue.

C. 2. La position du plaignant

[96] Le plaignant a fait valoir que l'intimé avait abusé de son pouvoir au moment d'appliquer les critères de mérite pour les prolongations des nominations intérimaires de M. Leger et de M. Bastarache, et ce, pour les raisons suivantes :

- les personnes nommées n'ont pas été évaluées par rapport aux critères de mérite par un jury;
- les évaluations du mérite étaient superficielles et les évaluations écrites étaient inadéquates;
- l'intimé avait omis d'évaluer une qualification essentielle;
- les évaluations étaient grandement fondées sur l'expérience des personnes nommées acquise durant les nominations intérimaires de moins de quatre mois.

C. 3. La position de l'intimé

[97] L'intimé a répondu qu'il avait un pouvoir discrétionnaire quant au choix de la méthode d'évaluation. Il n'y a pas eu d'abus de pouvoir dans les évaluations du mérite.

C. 4. Position de la CFP

[98] L'intimé a un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne le choix des méthodes d'évaluation, mais ces dernières doivent être liées directement aux critères de mérite indiqués et doivent pouvoir mesurer les critères de manière précise.

[99] Le gestionnaire établit les critères de mérite, décide quelles parties seront évaluées et appliquées, et choisit la personne à nommer. Le comité d'évaluation évalue les candidats et fournit au gestionnaire les renseignements requis pour faire la nomination.

[100] Toutes les nominations doivent être fondées sur le mérite, et les processus doivent être transparents et équitables.

C. 5. Évaluation du mérite

[101] Les prolongations des nominations intérimaires de M. Leger et de M. Bastarache étaient assujetties à l'art. 30 de la *LEFP*, qui précise en partie ce qui suit :

30 (1) *Les nominations - internes ou externes - à la fonction publique faites par la Commission sont fondées sur le mérite et sont indépendantes de toute influence politique.*

(2) *Une nomination est fondée sur le mérite lorsque les conditions suivantes sont réunies :*

a) *selon la Commission, la personne à nommer possède les qualifications essentielles — notamment la compétence dans les langues officielles — établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir;*

b) *la Commission prend en compte :*

(i) *toute qualification supplémentaire que l'administrateur général considère comme un atout pour le travail à accomplir ou pour l'administration, pour le présent ou l'avenir,*

(ii) *toute exigence opérationnelle actuelle ou future de l'administration précisée par l'administrateur général,*

(iii) *tout besoin actuel ou futur de l'administration précisé par l'administrateur général.*

[...]

[102] Selon les communiqués 2007-23 et 2007-24 du SCC, une évaluation écrite de la personne nommée proposée par rapport aux qualifications essentielles et aux conditions d'emploi doit être effectuée.

[103] Selon la politique relative à l'évaluation de la CFP, « [l]es processus et les méthodes d'évaluation utilisés permettent d'évaluer efficacement les qualifications essentielles et autres critères du mérite qui sont déterminés, et ils sont administrés de façon juste ».

[104] La *LEFP* accorde un vaste pouvoir discrétionnaire à l'intimé en ce qui concerne le choix de la méthode d'évaluation. L'article 36 précise ce qui suit :

36 *La Commission peut avoir recours à toute méthode d'évaluation - notamment prise en compte des réalisations et du rendement antérieur, examens ou entrevues - qu'elle*

estime indiquée pour décider si une personne possède les qualifications visées à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i).

[105] La Commission et le Tribunal ont conclu que les connaissances personnelles d'un évaluateur constituent une méthode d'évaluation acceptée (voir *Visca c. le sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 24, au paragraphe 53).

[106] Dans les plaintes dont je suis saisie, le plaignant a allégué que l'intimé avait omis d'évaluer une qualification essentielle, que les évaluations du mérite étaient superficielles et que les évaluations écrites étaient inadéquates. Selon moi, ces allégations ont été étayées.

[107] Les évaluations parallèles en l'espèce ne contenaient pas suffisamment de détails.

[108] D'abord, elles ne contenaient aucun élément de preuve démontrant que les personnes nommées respectaient les exigences essentielles relatives aux études. À l'audience, M. Bastarache a déclaré qu'il avait fourni son diplôme d'études secondaires, confirmant qu'il respectait les exigences essentielles relatives aux études. Toutefois, lorsque M. Leger a été interrogé sur la question de savoir si à un moment du processus d'évaluation on lui avait demandé de fournir des documents, il a répondu qu'il avait transmis une lettre d'accompagnement et un curriculum vitæ pour un processus annoncé antérieur. Par conséquent, la Commission n'a obtenu aucun élément de preuve confirmant la question de savoir si M. Leger respectait les exigences essentielles relatives aux études.

[109] Ensuite, l'explication relative à la qualification essentielle [traduction] « Connaissance de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et de toute autre loi liée au poste » ne suffit pas. Mme Thibodeau a écrit [traduction] « Il a réussi le PFC » pour les deux personnes nommées. M. Muise a indiqué dans son témoignage que les gestionnaires correctionnels devaient avoir un niveau de connaissance supérieure à celui d'une recrue. Il a ajouté que, pour évaluer les connaissances, le candidat était normalement tenu de démontrer qu'il avait les connaissances requises; en d'autres termes, il ne suffisait normalement pas de dire qu'une personne avait réussi un test.

[110] Troisièmement, l'explication pour la qualification essentielle [traduction] « Connaissance des politiques et les pratiques en matière de sécurité » ne suffit pas.

Mme Thibodeau a écrit [traduction] « Il a réussi le PFC et toutes les nouvelles accréditations par la suite » pour les deux personnes nommées. Encore une fois, pour évaluer les connaissances requises d'un gestionnaire correctionnel, il est normalement nécessaire d'obliger le candidat à démontrer les connaissances; la confirmation que la personne a réussi des tests de niveau débutant et le renouvellement de l'accréditation ne suffisent pas.

[111] Quatrièmement, la justification pour trois des qualifications essentielles était identique pour chaque personne nommée. Je reconnais que les personnes responsables des processus de sélection peuvent créer des phrases pour aborder différentes compétences et utiliser de telles phrases lorsqu'elles s'appliquent dans le cadre de l'évaluation de candidats différents. Toutefois, en l'espèce, des parties importantes des évaluations parallèles écrites étaient identiques. Cela soulève un doute quant à la question de savoir si des évaluations individuelles complètes ont été effectuées pour chacune des personnes nommées. Cela m'amène à conclure que les évaluations écrites du mérite ne suffisent pas pour établir que les évaluations de Mme Thibodeau étaient suffisamment approfondies pour confirmer que chaque personne nommée respectait réellement ces trois qualifications essentielles.

[112] En outre, les déclarations pour les trois qualifications essentielles ne sont pas déterminantes. La CFP a déclaré dans ses observations écrites que, comme il était indiqué dans le *Guide de mise en œuvre des Lignes directrices en matière d'évaluation*, il est important que les méthodes d'évaluation puissent mesurer précisément les critères de mérite. Mme Thibodeau a déclaré que les personnes nommées [traduction] « semblaient » avoir certaines caractéristiques liées aux qualifications, ce qui n'est pas l'équivalent de déclarer que les personnes nommées respectaient réellement ces qualifications.

[113] De plus, je suis préoccupée par le fait que l'évaluation de M. Leger semble avoir été faite bien après le début de la nomination, ce qui signifie que rien n'indique qu'au moment où la nomination a été faite, une évaluation du mérite avait été effectuée.

[114] À l'origine, M. Bastarache et M. Leger ont été nommés sans évaluation du mérite. Les prolongations de leurs nominations intérimaires ont été faites au moyen de processus non annoncés qui, même s'ils étaient permis, sont moins transparents que les processus annoncés. Mme Thibodeau a mené ses évaluations du mérite en fonction

uniquement de sa connaissance personnelle des personnes nommées. Il s'agit d'une méthode permise, mais encore une fois, elle est moins transparente que d'autres méthodes.

[115] Dans ces circonstances, il était très important pour Mme Thibodeau de remplir des registres approfondis et complets de ses évaluations du mérite et de démontrer clairement que les nominations avaient été faites conformément à la *LEFP*, aux politiques de la CFP, aux communiqués du SCC et aux principes directeurs d'équité, d'accès, de transparence, de représentativité.

[116] Je conclus que le dossier et la preuve n'établissent pas que les personnes nommées respectaient toutes les qualifications essentielles lorsque leurs nominations intérimaires ont été prolongées. Mme Thibodeau a indiqué dans son témoignage que ses évaluations avaient été faites en fonction de sa connaissance personnelle des personnes nommées. Toutefois, elle n'a rien indiqué à propos de ce qui lui permettait de confirmer, selon ses observations personnelles, que chacune des personnes nommées respectait chacune des qualifications essentielles.

[117] À mon avis, ces cas sont semblables à la situation dans *Patton c. le sous-ministre de la Défense nationale* (2011 TDFP 0008). Dans cette affaire, le Tribunal a conclu que l'intimé avait omis de démontrer qu'une qualification essentielle avait été évaluée. Il a déclaré ce qui suit :

Le Tribunal juge que le défaut d'évaluer [une qualification essentielle] rend impossible toute capacité de déterminer avec certitude si la nomination de M. King est fondée sur le mérite, selon les exigences définies à l'article 30 de la LEFP. La nomination d'une personne qui ne satisfait pas aux critères de mérite essentiels constitue un abus de pouvoir (paragr. 37).

[118] Je remarque que le plaignant a déposé une preuve qui démontre que les personnes nommées n'ont pas réussi les processus annoncés subséquents parce qu'elles ne respectaient pas certaines qualifications essentielles de l'énoncé obligatoire des critères de mérite pour les postes de gestionnaires correctionnels (CX-04). Ce n'est pas pertinent en l'espèce. Le fait que les personnes nommées n'aient pas réussi des processus annoncés ultérieurs ne démontre pas qu'elles ne respectaient pas toutes les qualifications essentielles lorsque leurs nominations intérimaires ont été prolongées.

IV. Décision

[119] Compte tenu de la preuve dans son ensemble, je ne peux conclure que, au moment où elles ont été prolongées, les nominations intérimaires ont été faites en fonction du mérite.

[120] Je conclus que les plaintes d'abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite sont corroborées. Il n'y a pas eu abus de pouvoir dans le choix du processus de sélection.

[121] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[122] Le bien-fondé des plaintes d'abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite a été établi. Le bien-fondé des plaintes d'abus de pouvoir dans le choix du processus de sélection n'a pas été établi.

[123] Je demeure saisie des plaintes pour une période de 90 jours suivant la date de la présente décision afin de permettre au plaignant et à l'intimé de parvenir à une entente sur les mesures correctives appropriées. Dans l'éventualité où ils ne parviennent pas à s'entendre, le plaignant ou l'intimé peut communiquer avec la Commission pour fixer une audience relativement à la question du redressement.

Le 2 mai 2017.

Traduction de la CRTEFP

**Catherine Ebbs,
une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la
fonction publique**