

Date: 20171121

Dossier: 2014-9192

Référence: 2017 CRTESPF 40

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



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

ROGER ADKIN

plaignant

et

SOUS-MINISTRE DU MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Adkin c. Sous-ministre du ministère de l'Environnement

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir déposée en vertu de l'alinéa 77(1)(a)
de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Devant : Chantal Homier-Nehmé, une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le plaignant : Lui-même

Pour l'intimé : Kétia Calix, avocate

Affaire entendue à Edmonton (Alberta),
les 15, 16 et 21 décembre 2015.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Introduction

[1] Le plaignant, Roger Adkin, était un candidat non reçu dans le cadre d'un processus de nomination interne annoncé en vue de la dotation prévue d'un poste de gestionnaire des opérations, classifié au groupe et au niveau GT-7, à la Direction de l'application de la loi en environnement d'Environnement Canada à Vancouver, en Colombie-Britannique. Il a déposé une plainte en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, articles 12 et 13; *LEFP*), dans laquelle il alléguait que l'intimé, le sous-ministre du ministère de l'Environnement (« Environnement Canada »), avait abusé de son pouvoir, car il n'avait pas évalué les candidats de façon appropriée et uniforme et avait commis de graves erreurs et omissions. Il a allégué que l'intimé avait fait preuve de partialité en faveur de la personne qui a fait l'objet d'une proposition de nomination, Colin Fehr (la « personne nommée »), et qu'il avait fait preuve de discrimination à l'égard de certains postulants.

[2] Le plaignant a cité quatre personnes à témoigner : lui-même; la personne nommée; Marie-Claude Roberge, conseillère, Division des Solutions intégrées de dotation; Vince Haughland, gestionnaire des opérations, Direction de l'application de la loi en environnement, pour les régions du Pacifique et du Yukon d'Environnement Canada.

[3] L'intimé a nié les allégations et a soutenu que la candidature du plaignant avait été éliminée parce qu'il ne possédait pas toutes les qualifications essentielles. Il a soutenu que le processus de dotation était conforme à la *LEFP* et à ses valeurs de dotation.

[4] Trois témoins de la Direction de l'application de la loi en environnement de l'intimé ont témoigné pour lui : Marko Goluzza, directeur régional pour la région du Pacifique et du Yukon d'Environnement Canada; Michael Bell, directeur régional de sa région des Prairies et du Nord; Rosalie Abrecinos, adjointe administrative du directeur régional de la région des Prairies et du Nord.

[5] La Commission de la fonction publique (CFP) n'a présenté que des arguments écrits.

[6] L'intimé a demandé une ordonnance de mise sous scellés des pièces C-5 et C-12, qui contiennent des renseignements personnels concernant les postulants, y compris

leur nom, le groupe et le niveau de leur poste, leur adresse électronique et leur code d'identification de dossier personnel (CIDP). Le plaignant ne s'y est pas opposé.

[7] Dans *Pajic c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2012 CRTFP 70, un arbitre de grief a dû examiner une demande semblable de mise sous scellés. Il a résumé les principes applicables ainsi, aux paragraphes 9 et 10 :

[...] *Pour trancher cette question, je dois suivre les paramètres qui sont devenus le critère connu sous le nom de « Dagenais/Mentuck ». Selon la règle, les audiences des cours et des tribunaux quasi judiciaires sont publiques, de même que les documents au dossier, comme les pièces. Toutefois, une cour ou un tribunal quasi judiciaire peuvent imposer des restrictions concernant l'accès à leurs audiences ou à leurs dossiers dans certaines circonstances, s'il est établi que le besoin de protéger un autre droit important a préséance sur le principe de transparence judiciaire. Dans *Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances)*, 2002 CSC 41, la Cour suprême du Canada a reformulé le critère Dagenais/Mentuck :*

[...]

- a) lorsqu'elle est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour un intérêt important, y compris un intérêt commercial, dans le contexte d'un litige, en l'absence d'autres options raisonnables pour écarter ce risque, et
- b) lorsque ses effets bénéfiques, y compris ses effets sur le droit des justiciables civils à un procès équitable, l'emportent sur ses effets préjudiciables, y compris ses effets sur la liberté d'expression qui, dans ce contexte, comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires.

[...]

[8] Dans *Vancouver Sun (Re)*, 2004 CSC 43, la Cour suprême du Canada a statué que le critère *Dagenais/Mentuck* s'appliquait à toutes les décisions discrétionnaires qui limitent le droit à l'information pendant les procédures judiciaires. La Cour suprême du Canada a confirmé dans *Société Radio-Canada c. La Reine*, 2011 CSC 3 (paragraphe 13), que « [l]a grille d'analyse établie dans les arrêts *Dagenais* et *Mentuck* s'applique à toutes les décisions discrétionnaires touchant la publicité des débats [...] » De plus, comme je n'ai entendu dans la présente affaire aucun argument appuyant l'intérêt du public à l'égard de la transparence des débats, je dois considérer cet intérêt

sans argument : *R. c. Mentuck*, 2001 CSC 76 (paragraphe 38) et *Vancouver Sun (Re)* (paragraphe 48).

[9] Je juge qu'il est nécessaire de mettre sous scellés les pièces C-5 et C-12 afin de prévenir un risque important aux intérêts des postulants en matière de protection de la vie privée. Les effets bénéfiques de cette ordonnance sur l'efficacité de l'administration de la justice surpassent aussi ses effets préjudiciables sur le droit à la liberté d'expression, qui comprend l'intérêt du public dans les procédures judiciaires transparentes et accessibles. En outre, ne pas sceller les pièces ne serait pas avantageux pour le fond de la décision et pourrait enfreindre le droit à la protection de la vie privée des postulants. En conséquence, les pièces C-5 et C-12 ont été scellées.

[10] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») et la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*.

[11] Pour les motifs qui suivent, je juge la plainte non fondée. Les éléments de preuve ne permettent pas de conclure que l'intimé a abusé de son pouvoir ou qu'il a fait preuve de partialité dans son évaluation du plaignant. En outre, le processus de nomination n'était entaché d'aucune erreur ou omission grave.

II. Contexte

[12] Le processus de dotation était anticipé et était pour un nouveau poste créé par Environnement Canada. La personne nommée était la seule candidate ayant réussi à faire partie du bassin. Le lendemain de l'affichage de la notification de candidature retenue, il a refusé l'offre, pour des raisons personnelles.

[13] Le poste a fini par ne pas être doté. L'enveloppe de rémunération a été réduite, et Environnement Canada n'a pas reçu le financement requis pour l'« initiative pour l'air pur ». Le nouveau directeur général de la Direction de l'application de la loi en

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur l'emploi dans la fonction publique

environnement n'était alors pas disposé à considérer l'ajout d'un nouveau poste. M. Goluza a affirmé qu'il comprenait et qu'il respectait la décision.

[14] Après six mois, le bassin est arrivé à échéance. Même s'il était possible de le prolonger pour une période additionnelle de deux ans, l'intimé ne voulait pas le faire. La personne nommée était la seule personne dans le bassin. Aucun poste, ni aucun bassin de candidats, n'ont fini par être créés. La présente décision vise exclusivement la question de savoir s'il y a eu abus de pouvoir dans l'administration du processus.

III. Questions

[15] Le plaignant a fait plusieurs allégations concernant son évaluation, qui soulèvent les questions suivantes :

1. Y a-t-il eu un manque d'uniformité dans l'application des critères de présélection et dans la prise en compte du troisième critère lié à l'expérience (« expérience trois »), expérience récente et appréciable de la réalisation ou de la supervision d'enquêtes menant à la rédaction de rapports à la Couronne?
2. Le processus de nomination était-il entaché d'erreurs ou d'omissions graves?
3. L'intimé a-t-il été partial envers la personne nommée?

IV. Analyse

[16] L'article 77 de la *LEFP* permet à un candidat non reçu dans la zone de sélection visée par un processus interne de nomination annoncé de déposer une plainte à la Commission selon laquelle il n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination pour abus de pouvoir.

[17] La *LEFP* ne définit pas l'abus de pouvoir; toutefois, le paragraphe 2(4) dispose ce qui suit : « Il est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par ***abus de pouvoir*** la mauvaise foi et le favoritisme personnel [le passage en évidence l'est dans l'original]. » Par conséquent, il ne se limite pas à la mauvaise foi et au favoritisme personnel. Dans de nombreuses décisions concernant les plaintes déposées en vertu de l'article 77, y compris *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense*

nationale, 2006 TDFP 8, aux paragraphes 56 à 74, l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique (l'« ancien Tribunal ») a examiné ce qui constitue un abus de pouvoir en vertu de la *LEFP* et y a donné un sens large qui inclut l'erreur grave, et ce, même en l'absence de mauvaise foi ou d'intention.

[18] Les erreurs ou les omissions peuvent constituer un abus de pouvoir, même en l'absence d'incurie ou d'insouciance grave (voir *Canada (Procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601, au paragraphe 38). Toutefois, la gravité et la nature de toute erreur ou omission et la mesure dans laquelle la conduite est irrégulière pourraient déterminer s'il s'agit d'un abus de pouvoir (voir *Tibbs*, au paragraphe 66, et *Song c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2016 CRTEFP 73, au paragraphe 11). Le fardeau de la preuve repose sur les plaignants, par lequel ils doivent présenter une preuve suffisante pour que la Commission détermine, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu un abus de pouvoir.

A. Les questions

1. Question 1 : Y a-t-il eu un manque d'uniformité dans l'application des critères de présélection et dans la prise en compte de l'expérience trois?

[19] Le plaignant a allégué qu'il y a eu un manque d'uniformité dans l'application des critères de présélection et dans la prise en compte de l'expérience trois.

[20] L'intimé a soutenu que le plaignant a été éliminé à la présélection car il n'a pas démontré qu'il possédait une expérience considérable de la direction ou de la supervision d'enquêtes menant à la rédaction de rapports à la Couronne.

[21] Le plaignant a cité M. Haughland à témoigner de son expérience du processus de nomination. L'intimé s'est opposé à son témoignage sur le fondement de la pertinence. J'ai admis les éléments de preuve, en précisant que son témoignage devrait se concentrer sur le processus de nomination et sur la présente plainte. J'ai informé les parties que j'entendrais leurs arguments sur le poids que je devrais accorder à son témoignage.

[22] M. Haughland a déclaré qu'il avait participé lui aussi au même processus de nomination et qu'il n'avait pas franchi l'étape de la présélection, pour la même raison que dans le cas du plaignant, soit son défaut de démontrer qu'il possédait la qualification essentielle de l'expérience trois.

[23] M. Goluzza, le président du comité de sélection, lui a dit durant leur discussion informelle qu'il possédait toutes les qualifications essentielles, sauf l'expérience trois, et qu'il ne l'avait pas assez bien [traduction] « articulé » dans sa lettre de présentation. Il n'avait pas non plus précisé son expérience des mesures d'exécution, telles que la rédaction de rapports destinés aux procureurs de la Couronne. M. Haughland n'était pas d'accord pour dire que la rédaction de tels rapports constituait une mesure d'exécution. Il a affirmé qu'il croyait qu'il s'agissait d'une [traduction] « erreur typographique ». Sa lettre de présentation et son *curriculum vitae* indiquaient clairement qu'il était gestionnaire des opérations à la Direction de l'application de la loi en environnement : [traduction] « les rapports aux procureurs de la Couronne font partie intégrante du processus d'application de la loi ». Même si M. Goluzza était d'accord avec lui, il a été éliminé à la présélection en raison de ce qu'il jugeait être une [traduction] « considération d'ordre technique ».

[24] M. Goluzza a assuré à M. Haughland que lui et M. Bell, le deuxième membre du comité d'évaluation, avaient examiné les candidatures et qu'ils l'avaient tous deux éliminé à la présélection pour la même raison.

[25] M. Haughland a affirmé qu'on ne [traduction] « pouvait pas croire » qu'il n'avait pas franchi l'étape de la présélection. Il voulait avoir une autre discussion informelle. Il a tenté en vain de joindre de nouveau M. Goluzza.

[26] Il a décidé d'appeler M. Bell pour continuer à discuter de la situation. M. Bell l'a informé qu'il s'agissait du [traduction] « processus de Marko » et qu'il n'était pas à l'aise d'en discuter avec M. Haughland. M. Bell lui a conseillé de parler directement à M. Goluzza. Finalement, M. Bell a accepté d'en discuter avec M. Haughland parce que M. Goluzza n'était pas disponible. M. Bell lui a dit que M. Goluzza et lui avaient initialement procédé à la présélection de candidats, mais il ne pouvait pas dire pourquoi M. Haughland avait été éliminé à cette étape. Encore une fois, il a dit à M. Haughland de parler à M. Goluzza.

[27] M. Goluzza a informé M. Haughland, durant leur seconde discussion informelle, qu'il avait été éliminé à la présélection parce qu'il n'avait pas écrit le nombre d'enquêtes qu'il avait réalisées lui-même, ce qui n'était pas la même raison qu'on lui avait initialement donnée. Il a tenté de déposer une plainte de dotation, mais n'a pas réussi à le faire en raison de difficultés techniques avec son ordinateur.

[28] L'intimé a décidé de ne pas contre-interroger M. Haughland.

[29] Le plaignant a cité la personne nommée à témoigner. M. Fehr s'est joint à Environnement Canada le 4 septembre 2011 à titre d'agent, classifié au groupe et au niveau GT-3, dans le cadre d'un programme de perfectionnement. Il a évolué jusqu'au niveau GT-4, avant d'atteindre le niveau GT-5 immédiatement avant le printemps de 2013.

[30] Il a affirmé qu'il avait interprété la qualification essentielle figurant à l'expérience trois, [traduction] « Expérience appréciable de la direction et de la supervision d'enquêtes », et mentionnée aux pages deux et trois de l'annonce de possibilité d'emploi (APE), comme visant notamment la rédaction de lettres de poursuite : [traduction] « la transformation effective d'un mémoire en une mesure d'exécution, telle que des accusations ou des amendes ». Comme l'APE l'exigeait, il a précisé son expérience dans sa lettre de présentation et dans son *curriculum vitae*.

[31] En ce qui concerne l'expérience récente et appréciable, il a cru qu'il s'agissait de trois années consacrées à l'exécution des tâches au cours des cinq dernières années. Comme il était indiqué dans sa demande d'emploi, il avait acquis 24 mois d'expérience du 4 septembre 2011 à la date du processus de nomination. En 2012 et en 2013, il a réalisé de nombreuses enquêtes fructueuses; il a décrit en détail son expérience acquise à planifier et à réaliser des inspections sous le régime de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)* (L.C. 1999, ch. 33; *LCPE*) et de la *Loi sur les pêches* (L.R.C. (1985), ch. F-14; *LP*), qui ont entraîné de nombreuses enquêtes et la poursuite réussie de quatre nettoyeurs à sec.

[32] Dans sa demande d'emploi, il a affirmé qu'il enquêtait sur un renvoi de la part du [traduction] « service du renseignement en vertu du Règlement sur les substances appauvrissant la couche d'ozone ». Il a dirigé 41 enquêtes sur les lieux et 26 enquêtes externes et a collaboré à 26 enquêtes supplémentaires menées en vertu de la *LCPE* et de la *LP*. Il a indiqué bien connaître [traduction] « [...] l'inspection, la planification et l'exécution [...] tout en procédant à la cueillette [...] d'éléments de preuve et à l'évaluation de la diligence voulue [...] ». Il a dirigé avec succès neuf enquêtes et a collaboré à cinq autres enquêtes menées en vertu de la *LCPE* et de la *LP*.

[33] Il ne pensait pas que ces enquêtes avaient pour but de le faire progresser du

niveau GT-4 au niveau GT-5 et que son gestionnaire l'avait encadré tout au long de celles-ci. Il a affirmé qu'il n'était pas d'accord pour dire que son gestionnaire avait rédigé la plus grande partie du [traduction] « dossier NEMESIS » et que son gestionnaire lui avait enseigné la façon de réaliser des enquêtes.

[34] Il a planifié un voyage d'une semaine en vue de l'enquête en vertu de la *LCPE*, repéré des cibles, suivi la formation de base et tout appris au sujet de la rédaction de rapports et de recommandations sommatives en fonction des éléments de preuve qu'il avait recueillis au cours de l'enquête. Il informait son gestionnaire de ses travaux, mais toutes les recommandations étaient fondées sur ses propres conclusions. Son gestionnaire examinait ses travaux et faisait des recommandations. Toutefois, les travaux étaient les siens dans l'ensemble.

[35] La personne nommée a témoigné de son expérience dans le domaine des enquêtes lors de son contre-interrogatoire. Il réalisait des inspections et des enquêtes sous le régime de la *LCPE* et de la *LP* qui menaient à des accusations et à des arrestations en vertu du *Code criminel* (L.R.C. (1985), ch. C-46). Ses dossiers allaient de cas aussi simples que celui d'une personne pêchant sans permis à des infractions plus compliquées. Il déterminait la mesure d'exécution indiquée et prenait cette mesure. Comme sa demande d'emploi l'indiquait, il a réalisé de nombreuses enquêtes dans le cadre desquelles il était le principal agent de conservation. Il a été responsable de la supervision active d'agents de conservation saisonniers sur les lieux, notamment en leur donnant une formation et un encadrement.

[36] La personne nommée a affirmé qu'il avait fait une visite sur le terrain visant la conformité concernant le [traduction] « PERC tétrachloroéthane », qui avait évolué jusqu'à l'inspection de cinq sociétés environ au moyen de différents types de mesures d'exécution. Les travaux ont mené à quatre poursuites réussies. Son travail consistait à obtenir les mandats de perquisition, à recueillir des éléments de preuve provenant de laboratoires, à obtenir des ordonnances de communication et à mener des entrevues. Il présentait ensuite les renseignements sous la forme de mémoires à la Couronne pour étayer les accusations recommandées, ainsi que les éléments de preuve recueillis et les déclarations de témoins. Il a dirigé un total de neuf enquêtes et a collaboré à d'autres enquêtes. Lorsqu'il a postulé pour le poste prévu, il avait dirigé des enquêtes ou dirigeait des enquêtes en cours.

[37] Le plaignant a témoigné qu'il travaille au service du gouvernement du Canada depuis 26 ans, dont 14 passées à Environnement Canada. À la date de l'audience, il était le gestionnaire du renseignement pour la région des Prairies et du Nord d'Environnement Canada et était classifié au groupe et au niveau PM-5 dans la Direction de l'application de la loi en environnement. Il relevait directement de M. Bell.

[38] M. Bell a informé le plaignant qu'il ne savait pas pourquoi M. Goluzza l'avait éliminé à la présélection. M. Bell lui a dit que M. Goluzza recherchait [traduction] « [...] quelqu'un qui pourrait se mettre à la tâche sans tarder »; quelqu'un qui pouvait diriger et réaliser des enquêtes sans recevoir de formation complémentaire. À ce moment, le plaignant ne savait pas que M. Bell était membre du comité d'embauche; il a donc accepté de demander une discussion informelle avec M. Goluzza.

[39] Durant cette discussion informelle avec M. Goluzza et par la suite, le plaignant a pris des notes. Il a expliqué que la discussion s'était déroulée au téléphone et qu'elle avait duré [traduction] « cinq minutes et huit secondes ». M. Goluzza lui a dit qu'il avait été éliminé à la présélection parce qu'il n'avait pas précisé le nombre d'enquêtes qu'il avait réalisées eu égard à l'expérience trois et que M. Goluzza ne pouvait pas établir le nombre de rapports qu'il avait rédigés à l'intention des procureurs de la Couronne. M. Goluzza lui a dit que les postulants devaient tous préciser un nombre exact d'enquêtes. Si le plaignant avait indiqué le nombre d'enquêtes qu'il avait menées, il aurait franchi l'étape de la présélection. Il n'existait aucune équivalence. M. Goluzza lui a déclaré : [traduction] « Vous avez rédigé les rapports ou vous ne les avez pas rédigés. »

[40] Le plaignant a aussi discuté de son expérience à titre de directeur régional intérimaire, durant laquelle il a supervisé l'ensemble des enquêtes régionales et examiné les rapports à la Couronne à des fins de contrôle de la qualité. M. Goluzza a répondu qu'il n'était pas pertinent d'avoir agi en tant que GT-8 de façon intérimaire, qu'il n'examinait pas les *curriculum vitae* et que toutes les décisions d'éliminer ou de retenir des candidats à la présélection étaient fondées sur les renseignements fournis dans les lettres de présentation. Il a demandé à M. Goluzza s'il pouvait lui donner les renseignements manquants, mais M. Goluzza a répondu : [traduction] « Non. Le concours est terminé. »

[41] Le plaignant a ensuite demandé à M. Goluzza s'il avait appliqué les mêmes

critères à l'égard de tous les candidats. Il a affirmé que M. Goluz a ouvert une parenthèse et a expliqué qu'il n'y avait eu aucun favoritisme, qu'il croyait que la bonne personne devrait se voir accorder le poste et que quiconque avait posé sa candidature sans préciser le nombre exact d'enquêtes ni prendre le temps de décrire son expérience, au moyen des bonnes rubriques concernant l'expérience et d'exemples concrets, aurait été disqualifié, peu importe ce qu'il avait écrit. Il a affirmé qu'il recherchait quelqu'un [traduction] « qui pouvait se mettre à la tâche sans tarder », qui n'avait besoin d'aucun encadrement ni d'aucune formation et qui pouvait entrer en fonctions et effectuer le travail requis.

[42] Après cette discussion, le plaignant a réfléchi à la situation et a décidé d'en discuter davantage avec M. Bell. Le plaignant a dit à M. Bell que le processus de nomination présentait un problème et qu'il entendait le suivre attentivement. Il a affirmé qu'il déposerait une plainte si le processus n'était pas [traduction] « à niveau ». M. Bell l'a informé qu'il avait été membre du comité dans le cadre du processus de nomination, ce qui a étonné le plaignant. Il a demandé à M. Bell si son évaluation avait eu le même résultat que celle de M. Goluz.

[43] Il s'est souvenu que M. Bell a alors produit des documents qu'il avait reçus par la poste et qui concernaient l'épreuve, ainsi que la fiche d'évaluation sur le plaignant. Elle faisait état des qualifications essentielles et comportait une colonne pour la consignation des commentaires de chaque membre du comité. Selon la fiche d'évaluation, M. Goluz a indiqué que le plaignant possédait toutes les qualifications essentielles, sauf l'expérience trois. La colonne de M. Bell n'était pas encore remplie. La fiche d'évaluation qui a été produite en preuve indique que M. Bell a écrit [traduction] « Non » en guise de commentaire concernant l'expérience trois, et immédiatement au-dessous [traduction] « participation directe?? ». M. Goluz et lui ont chacun écrit [traduction] « Non » au bas de leur colonne et indiqué que le plaignant avait été éliminé à la présélection. M. Bell a aussi écrit [traduction] « n° 3 » après la mention [traduction] « Non » au bas de sa colonne.

[44] M. Bell a ensuite produit le graphique de présélection, qui indiquait que le plaignant avait été éliminé à la présélection en raison de l'expérience trois. Le plaignant s'est souvenu d'avoir demandé si les candidats avaient fait l'objet d'évaluations indépendantes. M. Bell a répondu par l'affirmative. Le plaignant s'est senti frustré et a

quitté le bureau de M. Bell. Autour du jour du Souvenir, il est retourné voir M. Bell à son bureau. Pendant qu'il parlait à M. Bell, il a constaté qu'il s'occupait du processus de nomination. Il a remarqué quelques-uns des *curriculum vitae* et a pris en note les quelques noms qu'il pouvait apercevoir.

[45] Après le jour du Souvenir, le plaignant a remarqué que M. Bell avait une pile de *curriculum vitae*. Il a suivi M. Bell jusqu'au bureau de son adjointe administrative. M. Bell lui a donné la directive de les renvoyer à M. Goluzza par la poste et l'a informée qu'il n'y avait eu aucun changement dans la présélection. À ce moment, le plaignant a été très contrarié et a voulu déposer une plainte.

[46] Il a demandé son dossier de dotation dans le cadre de l'échange de renseignements préalable à l'audience. Il a aussi déposé une demande d'accès à l'information. Il avait des doutes concernant le processus et voulait savoir ce que le comité d'évaluation recherchait. M. Goluzza a indiqué dans un message électronique qu'il a transmis à Mme Roberge le 10 juillet 2013 que le mot [traduction] « direction » s'entendait de [traduction] « [...] l'exécution de la majorité des tâches soi-même, de sa propre initiative » et que le mot [traduction] « supervision » signifiait que [traduction] « [...] l'un de ses subordonnés directs a exécuté la tâche et non un collègue ou une personne d'une autre classification qu'il encadre ».

[47] Dans un message électronique transmis à M. Goluzza le 2 août 2013, Mme Roberge a écrit, en qui concerne [traduction] « EXP 3 : Expérience appréciable* de la direction ou de la supervision d'enquêtes », qu'il serait [traduction] « [...] obligé de prendre en compte les candidatures de personnes qui ont de l'expérience à diriger ou à superviser toute activité du même degré de complexité qu'un rapport à la Couronne ». Le jour même, il a répondu [traduction] « Très bien :) » et [traduction] « J'approuve! ».

[48] Le plaignant a ensuite indiqué avoir parlé à Richard Kott, coordonnateur national du programme de renouvellement des renseignements à Environnement Canada. Il a posé un certain nombre de questions, dont la suivante : [traduction] « Veuillez expliquer les types d'enquêtes réalisées dans le contexte des fonctions de la division et ce qui serait considéré constituer des rapports à la Couronne. » M. Kott en a nommé six :

[Traduction]

1. *Bulletins de renseignements*
2. *Évaluations de renseignements opérationnels*
3. *Évaluations de renseignements stratégiques*
4. *Évaluations de renseignements tactiques*
5. *Dossiers de renseignements (les dossiers de renseignements se présentent sous la même forme que les dossiers de cas produits par les agents d'exécution [...])*
6. *Rapports et évaluations concernant un projet national [...]*

[49] M. Kott a précisé que [traduction] « [l]e personnel du renseignement possède la même formation, délégation et désignation que les agents d'exécution et sont en fait des OE [...] ».

[50] Durant la discussion informelle du plaignant avec M. Goluzza au mois d'octobre 2013, il a demandé s'il pouvait fournir les renseignements manquants concernant l'expérience trois, mais M. Goluzza a répondu qu'il ne pouvait pas les fournir parce que le processus de nomination était terminé. Toutefois, les renseignements qui lui ont été communiqués préalablement à l'audience comportaient un message électronique transmis le 31 octobre 2013 entre M. Goluzza et Mme Roberge, avec copie à M. Bell, qui était presque entièrement caviardé, à l'exception des passages suivants : [traduction] « J'ai reçu ce qui suit après une discussion avec la personne mentionnée. J'en ai fait l'analyse ci-dessous et j'aimerais connaître votre opinion objective, s'il-vous-plaît [...] à tout le moins, il s'agit d'une grande quantité de « nouveaux renseignements. » Le plaignant a conclu que M. Goluzza avait permis à d'autres participants de fournir des renseignements supplémentaires, pour qu'ils soient sélectionnés.

[51] Le plaignant a admis lors de son contre-interrogatoire que, lorsqu'il a postulé pour le poste, il savait qu'il devait établir dans sa demande d'emploi qu'il satisfaisait à tous les critères essentiels en mentionnant ses qualifications, comme le précisait l'APE. Il a aussi admis qu'il n'avait pas précisé le nombre d'enquêtes ni de rapports à la Couronne. Il a affirmé qu'il avait peut-être adopté la mauvaise approche, mais que les rapports à la Couronne ne sont pas des mesures d'exécution. M. Goluzza connaissait les projets mentionnés dans sa demande d'emploi, dont le taux de réussite en ce qui

concerne les mesures d'exécution était de 40 %.

[52] M. Bell connaissait aussi les qualifications et l'expérience du plaignant. Le plaignant était d'avis qu'il avait mieux réussi que les autres à décrire en détail son expérience dans sa demande d'emploi.

[53] Le plaignant n'était pas d'accord pour dire que M. Goluzza l'avait informé que le comité d'évaluation avait pris en compte tant les lettres de présentation que les *curriculum vitae* avant de procéder à l'élimination de postulants à la présélection. M. Goluzza lui avait dit qu'il n'avait pris en compte que les lettres de présentation.

[54] M. Goluzza a témoigné qu'il avait été directeur régional pour la région du Pacifique et du Yukon à la Direction de l'application de la loi en environnement d'Environnement Canada depuis janvier 2011. La direction est responsable de l'exécution des interdictions contenues dans la *LCPE* et la *LP*. L'autorité de la direction provient de la législation. Il est responsable de la supervision directe de 10 fonctionnaires et de 40 subordonnés indirects dans la région. Pendant un certain nombre d'années, il avait voulu doter un poste supplémentaire de gestionnaire des opérations pour réduire la taille des équipes et les faire passer de 10 subordonnés directs à 6 ou 7 par gestionnaire des opérations.

[55] M. Goluzza présidait le comité d'évaluation parce que le poste devait être dans sa région. L'APE comportait l'énoncé des critères de mérite (ECM), qui précisait les qualifications essentielles requises et les qualifications constituant un atout pour s'acquitter des fonctions qui incombent à la personne nommée au poste. Les agents d'exécution des mesures environnementales sont chargés d'appliquer les dispositions d'interdiction de la *LCPE* et de la *LP* et doivent porter une arme à autorisation restreinte et satisfaire aux exigences d'accréditation pour le recours à la force. Ils planifient et mènent des inspections, des activités relatives au renseignement et des enquêtes dans les domaines de l'environnement et de la réglementation.

[56] Il a établi les qualifications essentielles liées aux études et à l'expérience en consultant son directeur régional et les quatre autres directeurs régionaux. Les qualifications essentielles étaient tirées d'APE précédentes et représentent la norme dans la Direction générale de l'application de la loi en environnement. Les gestionnaires des opérations d'application de la loi sont responsables de leur propre

territoire; ils seraient donc responsables, pour ce qui est des deux facteurs liés aux études, de l'évaluation de l'environnement réglementé, de l'élaboration d'un plan et du déploiement stratégique de ressources pour répondre à ses besoins et aux problématiques en matière de non-conformité.

[57] Le poste exigeait une expérience appréciable de la direction ou de la supervision d'enquêtes et une expérience associée à l'exercice d'un grand nombre d'activités complexes entraînant des mesures d'exécution, telles que des rapports à la Couronne, qu'une personne qui a travaillé dans le domaine pendant environ trois ans posséderait. La mention [traduction] « trois années » s'entendait de [traduction] « trois années à tout moment ». Pour ce qui est de ce critère, il recherchait le nombre d'activités qui avaient entraîné des mesures d'exécution.

[58] En cas de violation alléguée de la *LPCE* ou de la *LP*, l'agent d'exécution examinera plusieurs facteurs avant de prendre une mesure d'exécution au cours d'une inspection ou d'une enquête, dans le cadre de laquelle il recueillerait légalement des éléments de preuve de la violation ou de toute conséquence sur l'environnement. Lorsque l'agent d'exécution a une image complète de la situation, il décide du plan d'action indiqué, qui pourrait inclure l'absence de toute mesure parce que les éléments de preuve exonèrent l'entité ou en raison d'un certain nombre de facteurs, tels que l'incidence sur les bénéficiaires et le degré de prévisibilité associé à l'infraction.

[59] L'agent d'exécution peut recommander ou prendre une mesure d'exécution, qui pourrait inclure une lettre d'avertissement, une contravention ou une pénalité pécuniaire civile de 200 \$ à 500 \$, selon la nature de l'infraction. Dans ce cas, l'agent préparerait un rapport aux procureurs de la Couronne en vue de l'imposition de pénalités fédérales, qui exige une preuve hors de tout doute raisonnable. En cas de contestation des pénalités, un représentant du bureau du poursuivant est désigné et recommande à son tour s'il y a lieu de poursuivre ou non.

[60] Lorsque les agents d'exécution mènent des enquêtes, ils recueillent des éléments de preuve au moyen d'un certain nombre d'activités et exposent un ensemble de faits objectif qui s'appuie sur les opinions d'experts scientifiques. Au cours des cinq dernières années, ces tâches ont augmenté considérablement dans la région. Le sous-ministre adjoint ou Responsable de la mise en application de la loi et le procureur fédéral en chef pour la région de la Colombie-Britannique ont récemment commenté

l'augmentation du volume et la complexité des dossiers.

[61] Pour ce qui est de la première qualification constituant un atout, l'APE précise la capacité d'agir conformément à un recours à la force ou à d'autres politiques semblables d'autres organismes. M. Goluzza ne pensait pas que cette qualification devait être une qualification essentielle parce qu'il ne voulait pas restreindre le nombre de postulants. Par exemple, les postulants de l'Agence des services frontaliers du Canada, de Transports Canada, de l'Agence du revenu du Canada ou d'Industrie Canada, qui sont des agents publics comparé à des agents de conformité, auraient tout de même pu posséder les autres qualifications essentielles, mais pas nécessairement les qualifications constituant un atout.

[62] La deuxième qualification constituant un atout, soit [traduction] « Connaissance des principales pratiques en gestion de dossiers », provenait du domaine de l'exécution policière, qui exige une transparence accrue dans les dossiers judiciaires et les enquêtes.

[63] La direction générale avait besoin d'accroître sa représentation de personnes handicapées et de minorités visibles. Selon les exigences opérationnelles et les conditions d'emploi applicables, tous les agents et toutes les personnes travaillant à ce groupe et à ce niveau devaient avoir une fiabilité approfondie et une cote de sécurité de niveau secret.

[64] Il y a eu 31 postulants au total. Les demandes d'emploi ont été envoyées à Ottawa, en Ontario, à l'attention de Mme Roberge, qui a envoyé toutes les copies papier à M. Goluzza. Avant de les évaluer, il a demandé à son adjointe administrative de créer une fiche d'évaluation pour chaque postulant, qui mentionnait les études ainsi que les quatre qualifications essentielles et leurs définitions. M. Bell et lui disposaient chacun d'une colonne pour consigner leurs commentaires.

[65] La première colonne n'indiquait que les qualifications essentielles, qui étaient évaluées au cours de la présélection. Les qualifications constituant un atout étaient évaluées à l'étape de l'épreuve écrite. Au cours de la présélection, l'accent était mis sur les qualifications essentielles. Les définitions avaient été conçues avec l'aide de Mme Roberge. Les lettres de présentation et les *curriculum vitae* ont été évalués, ainsi que tous les renseignements que les Ressources humaines avaient fournis.

[66] La demande d'emploi, la lettre de présentation et le *curriculum vitae* du plaignant ont été étudiés à l'étape de la présélection au moyen de la fiche d'évaluation. M. Goluzza a rempli la colonne intitulée [traduction] « Commentaires de Marko ». Pour chaque qualification essentielle qui était remplie, il indiquait [traduction] « O » pour oui ou [traduction] « N » pour non. Si l'une des qualifications essentielles n'était pas remplie, le postulant était éliminé à la présélection. Selon l'APE, les postulants devaient posséder toutes les qualifications essentielles pour franchir l'étape de la présélection.

[67] Le plaignant a été éliminé à la présélection parce qu'il n'a pas démontré qu'il possédait une expérience appréciable de la direction ou de la supervision d'enquêtes. M. Goluzza ne se souvenait pas de la date exacte à laquelle il avait évalué la demande d'emploi du plaignant, mais il se souvenait que c'était au cours du mois de septembre 2013, avant le départ de M. Goluzza pour Chilliwack, en Colombie-Britannique, au mois d'octobre. M. Goluzza a indiqué que, lors de l'évaluation de la lettre de présentation et du *curriculum vitae* à la présélection, il recherchait trois années d'expérience concernant un grand nombre d'activités complexes qui avaient entraîné la prise de mesures d'exécution dans un domaine qui nécessitait que la personne exécute ces tâches ou qu'elle l'ait déjà fait.

[68] La lettre de présentation et le *curriculum vitae* du plaignant ne mentionnaient aucune activité de ce genre ni aucune mesure. À l'égard du premier critère lié à l'expérience, le plaignant avait indiqué qu'il possédait une expérience récente de la planification et de l'exécution d'inspections, d'activités liées au renseignement et d'enquêtes dans les domaines de l'environnement et de la réglementation. Il a donc franchi l'étape de la présélection. Les postulants qui avaient indiqué qu'ils satisfaisaient à l'exigence franchissaient cette étape.

[69] Une fois que toutes les demandes d'emploi furent évaluées et que les fiches d'évaluation furent remplies pour chaque postulant, M. Goluzza a placé une fiche d'évaluation sur chaque demande d'emploi et a demandé à son adjointe administrative de les envoyer à M. Bell à Edmonton, en Alberta, pour qu'il puisse procéder à son évaluation. Au milieu d'un cours de formation qu'il suivait à Chilliwack, il a discuté avec M. Bell de leur méthode d'évaluation des qualifications essentielles. M. Bell voulait éliminer un candidat à la présélection parce que la personne ne possédait pas les études requises indiquées dans l'APE. M. Goluzza n'était pas d'accord et estimait que le

domaine de la politique publique était pertinent quant au poste. Il se souvenait pertinemment de ne pas avoir discuté de la demande d'emploi du plaignant avec M. Bell.

[70] Une fois que M. Bell eût examiné les demandes d'emploi et rempli la troisième colonne de la fiche d'évaluation, il les a renvoyées à M. Goluzza, qui les a reçues de son adjointe administrative vers le milieu du mois d'octobre. Il les a alors fermées à clé dans un classeur dans son bureau et a informé Mme Roberge des résultats. Les candidats éliminés à la présélection ont reçu un message électronique des Ressources humaines les informant de ce fait. Un bon nombre de candidats ont été éliminés à la présélection, et un bon nombre d'entre eux ont demandé une discussion informelle.

[71] M. Goluzza se souvenait d'avoir rencontré le plaignant pour avoir une discussion informelle. Il a indiqué sur la fiche d'évaluation « 1100 1105 », et au haut de la fiche [traduction] « 24 oct. 2013 ». Il s'est préparé à la discussion en sortant la fiche d'évaluation, la demande d'emploi, la lettre de présentation et le *curriculum vitae* du plaignant et l'ECM. La discussion informelle s'est déroulée au téléphone. Il a passé en revue l'évaluation et a indiqué pourquoi le plaignant avait été éliminé à l'étape de la présélection. À l'égard de l'expérience trois, M. Goluzza a renvoyé le plaignant à sa lettre de présentation et lui a expliqué qu'il n'avait exposé en détail nulle part dans la documentation qu'il avait présentée en quoi il répondait à ce critère. Il a mentionné au plaignant qu'il considérait qu'il avait un bon esprit d'équipe et qu'il aimait travailler avec lui, mais qu'il devait malheureusement s'en tenir aux renseignements contenus dans le *curriculum vitae* et dans la lettre de présentation.

[72] Le plaignant a ensuite demandé s'il pouvait fournir des renseignements supplémentaires ou des précisions. M. Goluzza a répondu qu'il ne pouvait accepter aucun nouveau renseignement, selon l'orientation qu'il avait reçue des Ressources humaines. Le plaignant a indiqué que c'était dommage et qu'il suivrait le processus de près. M. Goluzza l'a informé qu'il avait le droit de déposer une plainte au terme du processus. Après la discussion informelle, ils ont tous deux convenu que l'affaire était close, et se sont mis à discuter du travail, plus précisément de l'initiative visant les véhicules et moteurs diesel lourds. Ils ont mis environ cinq minutes à passer en revue la demande d'emploi et la fiche d'information.

[73] M. Goluzza, lors de son témoignage, a passé en revue la demande d'emploi, la

lettre de présentation et le *curriculum vitae* de la personne nommée. M. Goluzza a affirmé que la personne nommée avait franchi l'étape de la présélection parce qu'[traduction] « [...] il répondait aux critères liés à la période et à l'expérience à l'égard de toutes les qualifications essentielles ». La demande d'emploi de la personne nommée indiquait clairement qu'il dirigeait des enquêtes complexes. Il avait exposé en détail un certain nombre d'activités complexes qui avaient entraîné la rédaction de mémoires à l'intention des procureurs de la Couronne et la prise de mesures d'exécution.

[74] La personne nommée occupait un emploi d'agent d'exécution à Environnement Canada depuis 2011. Pendant quatre ans et environ cinq mois, il avait été agent de conservation principal à Alberta Parks. La personne nommée a aussi décrit par écrit ses rôles dans le cadre de ces fonctions. Le premier paragraphe concerne la supervision de plusieurs agents. Il s'est ensuite servi de quelques puces pour énumérer un certain nombre de tâches supplémentaires, telles que l'application du droit réglementaire. La totalité de son expérience a été prise en compte lorsqu'on a cherché à connaître son expérience de travail de trois années environ dans le domaine d'intérêt.

[75] M. Goluzza n'a pas pris de notes durant la discussion informelle avec le plaignant. Il a simplement passé en revue l'évaluation du plaignant avec lui. Au sujet des notes du plaignant en date du 24 octobre 2013, il estimait qu'il n'avait pas dit au plaignant qu'il avait été éliminé à l'étape de la présélection parce qu'il n'avait pas indiqué le nombre d'enquêtes qu'il avait réalisées sous l'expérience trois et que M. Goluzza ne pouvait pas établir le nombre de rapports à la Couronne que le plaignant avait rédigés.

[76] Il a dit au plaignant qu'il recherchait la description d'activités complexes pour une période de trois ans dans ce domaine. Ainsi, le postulant qui indiquait seulement une participation à un certain nombre d'enquêtes n'aurait pas satisfait aux critères de présélection à l'égard de l'expérience trois. M. Goluzza recherchait la description de l'activité et de la mesure prise à la fin de cette activité.

[77] M. Goluzza n'était pas d'accord avec le plaignant lorsqu'il a dit que M. Goluzza avait affirmé qu'il ne prendrait pas en compte les documents équivalant aux rapports à la Couronne parce que l'expérience du plaignant à l'Agence des services frontaliers du Canada remontait à il y a trop longtemps pour qu'elle soit prise en compte et qu'elle ne

répondrait pas aux critères de la définition d'[traduction] « expérience récente ». Le document de présélection utilisé pour évaluer la demande d'emploi du plaignant ne contient aucune mention de l'[traduction] « expérience récente ». M. Goluzza a pris en compte l'ensemble de la demande d'emploi, la lettre de présentation et le *curriculum vitae*.

[78] M. Goluzza était d'avis qu'il n'aurait pas dit au plaignant que le fait d'assurer l'intérim en tant que G-8 était sans importance, puisqu'il n'examinait pas les *curriculum vitae*, et que les décisions de retenir ou d'éliminer des candidats à l'étape de la présélection étaient fondées uniquement sur les renseignements contenus dans les lettres de présentation. Toutes les demandes d'emploi ont été complètement examinées au cours du processus de présélection.

[79] M. Goluzza a admis avoir dit que le plaignant ne pouvait pas fournir de nouveaux renseignements. Il se souvenait que le plaignant eût dit qu'il entendait [traduction] « surveiller le processus de près », mais il ne se souvient d'aucune mention du dépôt d'une plainte. Il n'était pas permis au plaignant de fournir des renseignements supplémentaires, mais M. Goluzza a permis à un candidat de fournir des précisions. La demande d'emploi du candidat comportait la mention [traduction] « A-44 », un terme employé en immigration. M. Goluzza voulait savoir si les rapports A-44 correspondaient aux rapports aux procureurs de la Couronne, dans lequel cas ils auraient constitué une mesure d'exécution. Il a été établi qu'il s'agissait en fait de rapports différents, et le candidat a été éliminé à la présélection.

[80] Mme Roberge a témoigné qu'il n'est normalement pas permis aux candidats à un processus de sélection de fournir des renseignements supplémentaires. Si le gestionnaire délégué le permet, cependant, elle conseille qu'il soit permis à tous les candidats de le faire. Autrement, ce serait injuste. Elle a conseillé à M. Goluzza et à M. Bell de discuter de l'expérience trois pour veiller à avoir la même compréhension de ce critère.

[81] M. Goluzza se souvenait que le plaignant avait demandé quelque chose par écrit pour consigner la discussion informelle. Le but d'une discussion informelle est de donner effet à un processus informel. Il n'a rien fourni par écrit. Il n'a pas donné suite à la demande du plaignant, pas plus que le plaignant n'a fait de suivi auprès de lui.

[82] Le plaignant a admis lorsqu'il a été contre-interrogé que les notes qu'il avait prises après la discussion informelle avec M. Goluzza étaient initialement manuscrites. Le document admis en preuve a été transcrit environ deux jours après la réunion. Il était d'avis qu'il a fait la remarque suivante durant la discussion informelle : [traduction] « D'accord, mais je vais surveiller le processus de près. » Le plaignant a indiqué avoir demandé à deux reprises à M. Goluzza s'il avait des notes de la discussion informelle et que M. Goluzza lui a répondu chaque fois qu'il n'en avait pas. Il a pris des notes pour ne pas oublier. Le plaignant n'a pas partagé ce document avec M. Goluzza.

[83] M. Goluzza a indiqué lorsqu'il a été contre-interrogé qu'il avait organisé environ quatre concours. Il a reçu une formation en vue de la délégation d'autorité requise pour les organiser. Il a suivi le cours le plus récent en 2013 ou en 2014. Il ne se rappelle pas s'il l'a suivi avant ou après le concours.

[84] Il a eu une discussion avec tous les directeurs régionaux avant d'établir les qualifications essentielles du poste. Il a rencontré M. Bell pour établir l'ECM avant l'affichage de l'APE, au mois de juillet 2013. Ils ont discuté de l'expérience trois.

[85] Mme Roberge a témoigné que les gestionnaires délégués peuvent établir des critères essentiels pour les postes qu'ils veulent doter. Elle a indiqué qu'elle n'a eu aucune [traduction] « discussion préalable » avec M. Goluzza ou M. Bell au sujet du sens de l'expression [traduction] « normalement acquise » ou [traduction] « environ trois (3) années » que l'on trouvait sous les qualifications essentielles indiquées dans l'APE.

[86] Deux ou trois gestionnaires d'Environnement Canada ont posé leur candidature au concours, mais ils ont tous été éliminés à l'étape de la présélection. M. Goluzza n'était pas d'accord pour dire que M. Haughland avait eu deux discussions informelles. M. Haughland l'avait pressenti deux fois, mais ils ont eu une seule discussion informelle. Il n'a pas été éliminé à l'étape de la présélection parce qu'il n'avait pas indiqué le nombre d'enquêtes auxquelles il avait travaillé, mais parce qu'il n'avait pas décrit son expérience dans sa demande d'emploi.

[87] M. Goluzza a affirmé lors de son contre-interrogatoire que, en fonction de sa formation et de son expérience, il estimait que les rapports à la Couronne constituaient une mesure d'exécution officielle. Lorsqu'il a rédigé l'ECM, il a consulté d'autres

directeurs et directeurs régionaux, ce qui explique la façon dont le critère a été rédigé. On exigeait presque trois années d'expérience de l'exécution d'activités complexes ayant entraîné la prise de mesures d'exécution. Le texte de l'APE est rédigé à la forme passive. Il ne précise pas l'exigence minimale de trois années, mais plutôt d'[traduction] « environ trois années ». Il était acceptable que les candidats aient deux années et demie ou plus près de trois années d'expérience. Il n'aurait pas éliminé à la présélection une personne ayant deux années et dix mois d'expérience sans consulter les Ressources humaines.

[88] M. Bell a témoigné qu'il était directeur régional de la région des Prairies et du Nord d'Environnement Canada depuis le mois de novembre 2009. Il est responsable de la supervision de cinq gestionnaires des opérations et d'un gestionnaire du renseignement, qui est responsable de l'application de la législation du Canada en matière d'environnement. Il supervise directement 6 gestionnaires des opérations et 3 membres du personnel administratif et supervise indirectement environ 40 à 50 agents dans les régions d'Environnement Canada.

[89] Il a évalué la demande d'emploi du plaignant et a conclu qu'il satisfaisait à l'exigence liée à l'éducation et à l'expérience un, deux et quatre, mais pas à l'expérience trois. L'expérience trois exigeait la direction d'activités complexes ayant entraîné la prise de mesures d'exécution. À la lecture de la demande d'emploi du plaignant, il n'a constaté aucune mention d'activités précises ni aucune mention de résultats. M. Bell a reconnu avoir rempli une fiche d'évaluation pour tous les candidats vers la fin du mois de septembre 2013. Il a reçu l'ensemble des demandes d'emploi de Mme Abrecinos, qui les avait reçues par la poste. Il a examiné les demandes d'emploi, les lettres de présentation et les *curriculum vitae* en quelques jours.

[90] M. Bell a expliqué qu'il serait difficile pour une personne occupant le poste du plaignant de posséder l'expérience trois. Le plaignant ne mène pas d'enquêtes ou ne gère personne dans le cadre de son poste. À la Direction générale des enquêtes et de l'application des lois, des enquêtes sont menées, et des accusations peuvent être portées. Il n'accomplit pas ce travail. La seule façon dont il pourrait acquérir cette expérience serait au moyen d'occasions d'affectation.

[91] M. Bell a expliqué lors de son contre-interrogatoire que le travail lié au renseignement se distingue du travail d'enquête. Le travail lié au renseignement

consiste à examiner l'orientation que devrait être donnée à une opération; il examine la vue d'ensemble dans les cas de non-conformité et déploie des agents pour recueillir des éléments de preuve sur le fondement de ces renseignements, ce qui mène à des poursuites. Des renseignements essentiels à la conduite réussie de poursuites sont recueillis dans le cadre des activités liées au renseignement, mais les agents mènent des activités et des enquêtes complexes qui entraînent des poursuites.

[92] La documentation envoyée à M. Bell comportait tous les documents inclus dans les demandes d'emploi des candidats, c'est-à-dire, leurs lettres de présentation et leurs curriculum vitae, ainsi que ses fiches d'évaluation indiquant toutes les qualifications essentielles et sur lesquelles ses commentaires étaient consignés dans la première colonne. Mme Abrecinos a posté toute la documentation.

[93] Le plaignant a allégué que les candidats qui avaient franchi l'étape de la présélection n'avaient pas précisé le nombre exact d'enquêtes auxquelles ils avaient travaillé et n'avaient pas pris le temps de décrire leur expérience par écrit, au moyen des bonnes rubriques et d'exemples concrets. Je ne suis pas d'accord. L'examen des demandes d'emploi des candidats qui ont franchi la présélection a démontré qu'ils avaient tous indiqué le nombre d'enquêtes auxquelles ils avaient travaillé et décrit en quoi ils satisfaisaient à chaque critère, au moyen d'exemples concrets. Plus précisément, l'expérience de la personne nommée est décrite de manière très détaillée.

[94] Il est bien établi que le fardeau de la preuve incombe aux plaignants quant aux plaintes d'abus de pouvoir (voir *Tibbs*, aux paragraphes 49, 50 et 55). Pour s'acquitter de ce fardeau, le plaignant devait présenter suffisamment d'éléments de preuve à la Commission pour justifier, selon la prépondérance des probabilités, une conclusion d'abus de pouvoir. De simples hypothèses et des allégations sans fondement ne sont pas suffisantes.

[95] L'article 30 de la *LEFP* confère un grand pouvoir discrétionnaire pour établir des qualifications essentielles et des qualifications constituant un atout et autorise la CFP, son fondé de pouvoir en vertu de l'article 15, à évaluer si une personne à nommer possède ces qualifications, compte tenu de toute exigence opérationnelle et de tout besoin actuel ou futur de l'administration. Par conséquent, l'intimé avait le pouvoir de déterminer les qualifications essentielles et celles constituant un atout à satisfaire.

[96] La *LEFP* confère aussi un grand pouvoir discrétionnaire à l'égard des outils d'évaluation qui peuvent servir à évaluer les candidats. L'article 36 dispose ce qui suit :

Méthode d'évaluation

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).*

[97] Cette disposition donne une très grande latitude pour décider des méthodes à employer dans un processus de nomination (voir, par exemple, *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 24, aux paragraphes 51 à 53). Il n'est toutefois pas absolu. Comme il a été mentionné dans *Tibbs*, le pouvoir discrétionnaire en matière de dotation doit être exercé conformément à la nature et à l'objet de la *LEFP*. Il est restreint par les principes motivant la *LEFP*, qui font état de l'engagement du gouvernement du Canada à adopter des pratiques d'emploi équitables et transparentes.

[98] La *LEFP* confère le pouvoir discrétionnaire de choisir parmi les méthodes possibles d'évaluation des candidats et de procéder à une nomination fondée sur le mérite en vertu du paragraphe 30(2). Les plaignants tentent souvent de contester les résultats de leur évaluation en présentant leur plainte à la Commission. La Commission n'a toutefois pas pour rôle de réévaluer les candidats. Comme il a été discuté, cette autorité est accordée à la CFP en vertu de l'alinéa 30(2)a) de la *LEFP* et peut être déléguée à un administrateur général conformément au paragraphe 15(1).

[99] La Commission établit plutôt si les éléments de preuve démontrent, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation qui a été effectuée (voir, par exemple, *Lahlali*, aux paragraphes 42 à 46).

[100] Sur la foi des témoignages et des éléments de preuve présentés à l'audience, je conclus qu'il n'y a eu aucun manque d'uniformité dans l'application des critères de présélection. Tous les postulants ont été évalués de la même manière. Tous ceux qui ont franchi l'étape de la présélection avaient décrit leur expérience de l'exécution d'activités complexes ayant mené à la rédaction de rapports à la Couronne. Comme il était indiqué dans l'APE, les postulants pouvaient communiquer avec Mme Roberge

s'ils avaient des questions concernant toute exigence essentielle du poste. Bien que M. Haughland et le plaignant aient prétendu que la formulation de l'expérience trois portait à confusion, le plaignant n'a présenté aucun élément de preuve selon lequel il avait recherché des précisions sur celle-ci avant de présenter sa demande d'emploi.

[101] Bien qu'il ait été permis à l'un des postulants de fournir des précisions, aucun d'eux n'a eu le droit de présenter de nouveaux renseignements. Dans tout processus de nomination, il incombe aux candidats de démontrer qu'ils possèdent les qualifications essentielles. Le plaignant ne l'a pas fait et a donc été éliminé à la présélection. Pour ces motifs, je juge que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir dans son évaluation de l'expérience trois.

2. Question 2 : Le processus de nomination était-il entaché d'erreurs ou d'omissions graves?

[102] Le plaignant a fait plusieurs allégations concernant la façon dont le processus de nomination a été géré.

[103] Il a allégué qu'il était inapproprié de la part de l'intimé de proroger la date de clôture du processus de sélection. Le 27 août 2013, M. Goluzza a envoyé un message électronique à tout le personnel de la région pour l'informer que la date de clôture avait été prorogée et que la zone de sélection avait été élargie. Il a demandé que le message soit diffusé à toute personne intéressée. Le poste était ouvert aux membres de la fonction publique. Étant donné que l'APE avait été affichée au mois d'août, quand de nombreux fonctionnaires étaient en congé, il a décidé de prévoir quatre ou cinq jours de plus, pour recevoir le plus de demandes d'emploi possible. De l'avis du plaignant, cette démarche était inappropriée.

[104] Le plaignant pensait qu'il n'était pas professionnel de la part de M. Bell de ne pas l'informer qu'il faisait partie du comité d'évaluation. Il a conclu que M. Bell avait quelque chose à cacher. Le plaignant a allégué que M. Bell avait tout simplement suivi toutes les directives de M. Goluzza. Il croyait que la seule raison pour laquelle M. Bell lui avait dit qu'il faisait partie du comité d'évaluation était que le plaignant l'avait informé qu'il songeait déposer une plainte.

[105] Le plaignant a allégué que l'intimé avait rempli la documentation à l'appui du processus de nomination après son élimination à la présélection. Il a accusé l'intimé de

lui cacher des renseignements. Il n'était pas d'accord pour dire que M. Bell avait examiné l'ensemble des demandes d'emploi, des *curriculum vitae* et des lettres de présentation. Après la discussion informelle entre le plaignant et M. Goluzza au mois d'octobre 2013, il voulait discuter davantage de la situation avec M. Bell. Lorsqu'il est allé voir M. Bell à son bureau, il a constaté que M. Bell annotait les demandes d'emploi. Il a vu le document d'évaluation, et il était rempli d'un seul côté.

[106] Selon le plaignant, M. Bell lui a indiqué que le comité d'évaluation procédait à la présélection au moyen de trois documents. Une pile de documents se trouvait sur son bureau, et la demande d'emploi du plaignant était sur le dessus. Le plaignant l'a vu remplir la formule d'évaluation. Pour cette raison, le plaignant a conclu que la documentation justificative avait été remplie après son élimination à la présélection. Il a affirmé ce qui suit : [traduction] « S'il y avait une documentation, comme les Ressources humaines le recommandaient, nous ne serions pas dans cette situation. »

[107] M. Bell a indiqué lors de son contre-interrogatoire qu'il ne se souvenait pas d'avoir montré au plaignant la formule d'évaluation sur laquelle étaient consignés les commentaires de M. Goluzza. Il n'aurait pas fait cela. Lorsqu'il a reçu les demandes d'emploi, il a reçu la formule d'évaluation sur laquelle figuraient seuls les commentaires de M. Goluzza. Il n'avait pas encore rempli la formule d'évaluation. Son évaluation était indépendante.

[108] M. Bell s'est souvenu d'avoir eu deux discussions avec le plaignant, l'une immédiatement après avoir appris son élimination à la présélection. Il se souvenait que le plaignant était allé à son bureau en voulant en apprendre davantage sur le processus. Il voulait savoir si M. Bell savait pourquoi il avait été éliminé à la présélection. La réponse de M. Bell n'en était pas une. Le plaignant a été informé qu'il était l'un de 31 candidats et qu'il serait injuste de discuter du processus parce qu'il était en cours. M. Bell ne lui a pas dévoilé qu'il était membre du comité parce qu'il pensait qu'il ne serait pas approprié de le révéler avant que la discussion informelle n'ait eu lieu.

[109] La deuxième conversation a eu lieu immédiatement après la discussion informelle du plaignant avec M. Goluzza. Elle était semblable à la première, sauf que M. Goluzza l'a informé cette fois-ci qu'il avait été membre du comité et qu'il avait participé à l'évaluation. Il a tenté d'expliquer au plaignant que, même s'il avait franchi

l'étape de la présélection d'un processus visant la dotation d'un poste de GT-7 par le passé, les mêmes critères ne s'étaient pas appliqués à cette nouvelle sélection.

[110] M. Bell n'a eu aucune discussion avec M. Goluza portant précisément sur le plaignant. Leur seule discussion avait porté sur l'exigence liée aux études et à la retenue à la présélection de postulants qui avaient une formation en science politique, afin de retenir un plus grand nombre de personnes.

[111] Le plaignant n'était pas d'accord pour dire que M. Bell avait procédé à la présélection et posté le colis à M. Goluza avant la discussion informelle du mois d'octobre 2013. Personne ne pouvait lui dire la date exacte de la présélection. Le plaignant a indiqué qu'il avait suivi une formation en dotation à l'École de la fonction publique du Canada et participé à plusieurs processus de nomination en tant que président ou coprésident. Il avait toujours suivi les conseils des Ressources humaines. Il était étonné de la façon dont le processus de nomination avait été géré.

[112] Kathleen Paish, l'adjointe administrative de M. Bell, a témoigné qu'elle avait reçu les demandes d'emploi de Mme Abrecinos, l'adjointe de M. Goluza, vers la fin du mois de septembre ou le début du mois d'octobre 2013. Une fois qu'elle les a reçues, elle a ouvert le colis et a photocopié les demandes d'emploi, puis les a séparées en une [traduction] « pile de "oui" et une pile "non" », en fonction des commentaires de M. Goluza.

[113] Lors de son contre-interrogatoire, elle était d'accord avec le plaignant pour dire qu'aucune date n'avait été consignée de la réception des demandes d'emploi, mais elle se souvenait qu'elle était en congé au mois d'août et que les demandes d'emploi seraient donc parvenues vers la fin du mois de septembre ou le début du mois d'octobre 2013. Une fois que M. Bell les eût examinées et eût rempli les formules d'évaluation, les demandes d'emploi ont été retournées après une semaine ou deux.

[114] Le plaignant a allégué que l'intimé avait l'obligation de documenter adéquatement le dossier de dotation. Il n'y avait pas de notes des discussions informelles que M. Goluza et M. Bell avaient tenues. Il n'y avait pas de documentation adéquate des dates et du mode de déroulement du processus de présélection qui s'était déroulé ni de la date d'envoi des demandes d'emploi par M. Goluza à M. Bell pour son évaluation. Il n'y avait pas de notes sur les méthodes d'évaluation et de

notation appliquées aux demandes d'emploi. Lors du contre-interrogatoire de M. Goluza, il a admis que [traduction] « une documentation est utile à tout processus », mais a affirmé que la marge est étroite entre la consignation de tous les renseignements et la consignation des seuls renseignements qui doivent être documentés.

[115] M. Goluza a admis qu'il n'avait pas pris de notes durant ses discussions informelles avec certains postulants, à l'exception du message électronique qu'il avait envoyé à Mme Roberge le 31 octobre 2013. Les seules notes qu'il a prises d'une discussion informelle avec le plaignant étaient celles qui figuraient sur la formule d'évaluation concernant le plaignant. Il se souvient de la conversation avec le plaignant comme étant simple et que le plaignant a indiqué qu'il allait [traduction] « surveiller le processus de près ». Il ne se souvenait pas du candidat avec lequel il avait discuté des rapports « A44 ». Selon son message électronique aux Ressources humaines, il se souvenait que la personne possédait bien moins que les trois années d'expérience requises en application de la loi et qu'il n'avait mentionné aucune expérience en gestion importante.

[116] M. Bell a indiqué lors de son contre-interrogatoire qu'il ne se souvenait pas d'avoir eu recours à un guide particulier pour noter les épreuves. Il se souvenait qu'il existe un guide normalisé en ressources humaines, qui indique si un candidat a satisfait aux critères ou les a dépassés. Pour évaluer les candidats durant les entrevues, il a expliqué qu'il avait utilisé des formules abrégées. Il n'a pas demandé aux candidats de parler lentement, pour ne pas nuire au rythme des entrevues.

[117] Comme il a été discuté, dans de nombreuses décisions concernant les plaintes déposées en vertu de l'article 77, y compris la décision *Tibbs*, aux paragraphes 56 à 74, l'ancien Tribunal a examiné ce qui constitue un abus de pouvoir en vertu de la *LEFP* et y a donné un sens large qui inclut l'erreur ou l'omission grave; la mauvaise foi ou l'intention n'est pas un facteur déterminant. Il s'agirait essentiellement d'une mesure que le législateur n'a pas envisagée dans le cadre du pouvoir discrétionnaire conféré à l'autorité déléguée. On conclura à l'abus de pouvoir lorsque le plaignant peut établir que l'intimé a agi « d'une façon si outrageuse, déraisonnable ou inacceptable », selon la décision *Tibbs*. Comme l'ancien Tribunal l'a souvent déclaré, un abus de pouvoir est une question de degré. Il ne peut pas s'agir d'une omission ou d'une erreur équivalant

à un abus de pouvoir; le comportement doit plutôt être d'une nature si flagrante qu'il ne peut pas être envisagé par le gestionnaire délégué dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire.

[118] Comme l'ancien Tribunal l'a déclaré dans *Ostermann c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2012 TDFP 28, au paragraphe 14 : « C'est la nature et la gravité de l'erreur qui déterminent s'il s'agit d'un abus de pouvoir. » On peut donc conclure qu'il y a eu abus de pouvoir lorsqu'un délégué agit sur la foi d'une documentation inadéquate ou sans prendre en compte les questions pertinentes, lorsque le résultat est injuste, ou lorsqu'une mesure déraisonnable est prise. C'est l'approche indiquée que la Commission doit adopter lorsqu'elle examine les plaintes faites en vertu de l'article 77 de la *LEFP*.

[119] Le plaignant n'a pas présenté une preuve suffisante pour permettre à la Commission de déterminer, selon la prépondérance des probabilités, s'il y a lieu de conclure à un abus de pouvoir. En l'absence d'autres éléments de preuve à l'appui, la prorogation de la date de clôture du processus de sélection ne constituait pas un abus de pouvoir. L'intimé a expliqué qu'il voulait recevoir le plus de candidatures possible dans le cadre du processus de sélection, ce qui est une raison valable.

[120] Le défaut de documenter le dossier de dotation au moment de recevoir et au moment d'évaluer les demandes d'emploi ne constitue pas une erreur ou une omission grave équivalant à un abus de pouvoir. Bien que la documentation soit préférable, pour assurer la transparence, il n'y a rien de malveillant à ne pas la faire. Le défaut de M. Bell d'informer le plaignant qu'il faisait partie du comité d'évaluation n'était pas malveillant non plus. L'intimé n'a aucune obligation législative ou autre d'informer les candidats des personnes qui formeront un comité d'évaluation.

[121] L'allégation du plaignant selon laquelle la documentation à l'appui du processus de nomination a été remplie après qu'il n'eût été éliminé à la présélection pourrait soulever des doutes sérieux quant à l'intégrité du processus. Il n'a toutefois pas démontré que tel était le cas. La discussion informelle avec M. Goluzza a eu lieu le 24 octobre 2013, comme l'indiquent les notes du plaignant. Selon le témoignage de Mme Paish, elle était en congé au mois d'août et les demandes d'emploi ont été reçues vers la fin du mois de septembre ou le début du mois d'octobre 2013. Une fois que M. Bell eût examiné les demandes d'emploi et rempli la fiche d'évaluation, les

demandes d'emploi ont été renvoyées, ce qui a pris une semaine ou deux. Je conclus donc que l'intimé n'a commis aucune erreur ou omission grave dans le processus de nomination qui constituerait un abus de pouvoir.

3. Question 3 : L'intimé a-t-il été partial envers la personne nommée?

[122] Tout au long du processus d'échange de documents, le plaignant a constaté des irrégularités. Il a allégué qu'il n'y avait aucune liste de facteurs pour évaluer l'expérience des candidats et que les critères de mérite avaient été modifiés au milieu du processus. Il a allégué que l'intimé avait été partial envers la personne nommée et qu'il a veillé à ce qu'il soit reçu en détruisant la matrice originale, en modifiant l'ECM et en retirant des résultats obtenus à l'épreuve écrite. L'épreuve écrite ne correspondait pas à la matrice, et des notes ont été remplacées par des notes de passage lorsque la personne nommée n'a pas donné des réponses complètes. Il a accusé le comité d'évaluation d'avoir écrit les réponses pour la personne nommée durant l'entrevue.

[123] Les questions de l'épreuve écrite et les références ont aussi porté le plaignant à croire que les membres du comité avaient abusé de leur pouvoir, pour veiller à ce que la personne nommée soit le candidat reçu. La plupart des candidats possédaient les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout et ont franchi l'étape de l'entrevue. Toutefois, les questions de l'épreuve écrite ne visaient pas à évaluer les qualifications essentielles. Les réponses de la matrice de notation n'étaient pas conformes aux questions. Des points ont été accordés à la personne nommée même si elle n'avait pas répondu correctement à certaines questions.

[124] Le plaignant se demandait pourquoi la personne nommée avait reçu des points pour des questions d'entrevue, même si la partie du questionnaire d'entrevue prévue pour les « notes » n'était pas remplie. Il a remis en question le fondement de l'attribution de points pour des questions si aucune réponse ne semblait avoir été fournie. Il n'y avait ni guide des compétences ni matrice de notation. En outre, les documents concernant les références de la personne nommée n'étaient que partiellement remplis. Le document concernant ses références était réduit aux points essentiels, et certaines cases étaient vides. De l'avis du plaignant, l'usage qui avait été fait des documents de contrôle des références dans le processus de nomination créait de la confusion, puisqu'ils ne paraissaient nulle part dans le processus d'évaluation.

[125] L'intimé a nié l'allégation. La personne nommée était la seule candidate au processus qui avait réussi à la fois l'épreuve écrite et l'entrevue. Il a obtenu une note de passage au critère [traduction] « Connaissances, aptitudes et qualités personnelles » eu égard à la présélection, à l'épreuve écrite, à l'entrevue et au contrôle des références. Toutes ses notes étaient supérieures aux notes de passage, qui avaient été établies au début du processus.

[126] L'intimé a introduit en preuve un document signé intitulé [traduction] « DÉCLARATION SIGNÉE DES PERSONNES PRÉSENTES AU COMITÉ DE PRÉSÉLECTION », et M. Goluzza et M. Bell promettaient chacun de s'acquitter loyalement et honnêtement des fonctions qui leur étaient confiées en relation avec le comité de sélection et de ne révéler à quiconque, sauf aux personnes autorisées par la CFP, les délibérations du comité ni le contenu de son rapport. Ils ont déclaré qu'ils n'avaient pas de liens de parenté avec aucun des candidats et que les liens avec les candidats étaient tels qu'ils pouvaient prendre des décisions impartiales. La déclaration a été signée le 15 octobre 2013.

[127] M. Goluzza a affirmé que, lorsqu'il a retenu la personne nommée à l'étape de la présélection, il a examiné tant sa lettre de présentation que son *curriculum vitae*. Il ne pouvait pas expliquer pourquoi le plaignant n'avait reçu qu'une copie de la lettre de présentation de la personne nommée en réponse à sa demande de recevoir toute la documentation ayant servi à retenir la personne nommée à l'étape de la présélection. Les outils d'évaluation utilisés comportaient la fiche d'évaluation, l'épreuve écrite, l'entrevue et les contrôles de références, qui ont été choisis en consultation avec Mme Roberge. M. Goluzza les a rédigés lui-même ou les a tirés d'anciens processus annoncés et les a mis à jour ou modifiés quelque peu. Avant de les achever, il a consulté les autres membres du comité.

[128] La matrice introduite en preuve renfermait les notes de tous les postulants, ainsi que les critères de présélection, les connaissances, les aptitudes et les atouts indiqués dans l'APE. L'adjointe administrative de M. Goluzza a rempli la formule selon les fiches que M. Bell et lui avaient remises. Elle aurait achevé la matrice seulement après que les deux membres du comité d'évaluation eurent terminé de la remplir à chaque étape. Les Ressources humaines ont fourni un document contenant la description du facteur d'ECM, des critères, du numéro de l'évaluation, de la note

obtenue et de la note de passage requise, ainsi qu'une colonne pour indiquer [traduction] « passage » ou [traduction] « échec ». Ce document a été préparé pour chaque postulant et rempli par les membres du comité.

[129] Le nombre de postulants était facile à gérer. Le comité d'évaluation ne voulait pas restreindre davantage le processus ni rétrécir le bassin. Pour ce qui est des qualifications constituant un atout, ils ont décidé d'inscrire les résultats des postulants, mais ils n'ont pas intégré cette démarche au processus. M. Goluz a consulté les Ressources humaines, qui lui ont conseillé qu'il était acceptable de procéder ainsi.

[130] Une fois la présélection terminée, les postulants qui avaient franchi cette étape ont procédé à l'épreuve écrite. Environ huit ou neuf candidats s'y sont soumis, mais seulement trois l'ont réussie. Onze candidats ont été convoqués à l'épreuve écrite. Un trait rouge dans la matrice indique les retraits, qui pouvaient se produire à tout moment du processus.

[131] Pour ce qui est de la qualification relative à l'expérience quatre, aucune période n'était applicable. M. Goluz a pris en compte la lettre de présentation de la personne nommée, selon laquelle il avait géré et supervisé environ cinq ou six personnes, et géré des ressources financières, de l'équipement et des fournitures, et des biens de consommation. Il a examiné le *curriculum vitae* dans son ensemble. Il était d'accord pour dire qu'il était plus facile pour lui d'évaluer les postulants lorsqu'ils avaient écrit directement sous chaque qualification essentielle en guise de rubrique dans leur lettre de présentation, mais il n'était pas d'avis qu'il s'agissait d'une exigence pour franchir l'étape de la présélection. À l'égard de l'expérience quatre, qui se lisait ainsi : [traduction] « Expérience de la gestion et de la supervision de ressources humaines, financières et matérielles », la personne nommée a écrit qu'elle supervisait trois étudiants. Au cours d'étés précédents, elle a été responsable de six étudiants à Aspen Beach dans le cadre du programme de conservation saisonnier, qui prévoyait que des étudiants soient engagés et qu'une formation soit donnée au printemps aux agents d'exécution, qui étaient ensuite affectés à des fonctions d'exécution. Elle était responsable de tout le processus : l'embauche, la formation, l'encadrement, la supervision directe, l'établissement des horaires de travail et les évaluations du rendement. Elle a affirmé avoir aussi de l'expérience en résolution des conflits, qu'elle

avait acquise en travaillant dans le cadre d'un programme d'entretien. Même si elle n'avait aucune autorité financière, elle avait des responsabilités financières à l'égard des bons de commande et des fournitures. La personne nommée comprenait que son évaluation porterait à la fois sur les qualifications essentielles et sur les qualifications constituant un atout.

[133] En évaluant l'épreuve écrite de la personne nommée et la qualification essentielle [traduction] « Capacité à communiquer efficacement par écrit », M. Goluzza s'est servi d'une fiche d'évaluation intitulée [traduction] « Q.15 Exercice de communication écrite », qui indiquait les questions et les réponses recherchées. Même s'il avait initialement attribué la note de 5 sur 10 à la personne nommée, il a expliqué qu'il avait noté les épreuves écrites à l'aide de cette fiche avant d'évaluer les autres postulants. Une fois que toutes les épreuves furent corrigées, il pensait que la note de 6/10 était mieux indiquée parce la personne nommée avait fourni de meilleures réponses que les autres.

[134] M. Bell et lui ont consigné les réponses de chaque candidat aux questions d'entrevue. M. Goluzza a expliqué que, durant les entrevues, le comité posait une question et prenait ensuite en note la réponse du candidat. Les notes prises reflétaient les réponses de chaque candidat. Chaque question indiquait la qualification essentielle, la qualification constituant un atout ou le critère des qualités personnelles évalué.

[135] Pour chaque élément de l'évaluation, le comité d'évaluation écrivait la réponse du candidat et appliquait chaque critère individuellement. Les candidats ont obtenu différentes notes à l'égard d'un critère donné. Par exemple, la question quatre évaluait le critère constituant un atout [traduction] « A4 - Capacité à planifier et à organiser » et le critère des qualités personnelles [traduction] « PS1 - Réflexion stratégique ». La personne nommée a obtenu la note de 7/10 pour le premier critère et de 6/10 pour le second. Chaque réponse a été notée deux fois.

[136] À la question quatre, la personne nommée a obtenu la note de 6/10 pour le critère des qualités personnelles de la réflexion stratégique et de 7/10 pour le critère des qualités personnelles du [traduction] « jugement ». Les candidats obtenaient parfois différentes notes pour la même qualification essentielle ou qualification relative aux qualités personnelles, selon les questions posées et les réponses qu'ils avaient fournies. La communication orale a été évaluée tout au long du processus

d'entrevue, compte tenu de toutes les réponses du candidat et à l'aide d'une échelle de notation. La personne nommée a obtenu la note de 8/10. M. Goluzza n'a pas pris de notes portant précisément sur la communication orale.

[137] Lors du contre-interrogatoire, M. Goluzza était d'accord avec le plaignant pour dire que, même si l'épreuve écrite comptait 15 questions, ce n'était pas le cas de la matrice. M. Goluzza a déclaré que M. Bell et lui avaient corrigé les épreuves au mois de décembre 2013. Le plaignant a fait observer que l'épreuve indiquait que seuls les candidats ayant obtenu la note de passage établie pour chaque critère de mérite continueraient d'être considérés dans le processus de sélection. Selon le témoignage de la personne nommée, elle savait qu'elle devait réussir l'épreuve pour passer à l'étape suivante du processus.

[138] M. Bell a examiné les questions de l'épreuve avant qu'elle ne soit administrée. Il a aussi examiné les épreuves terminées et a participé à la notation. M. Goluzza et lui ont établi les réponses recherchées. Il était d'accord pour dire que l'épreuve indiquait que l'évaluation porterait à la fois sur les critères essentiels et sur les critères constituant un atout.

[139] Lors du contre-interrogatoire, il était d'accord pour dire que la personne nommée ne possédait pas toutes les qualifications constituant un atout. Il a expliqué que les candidats n'ont pas à répondre aux critères constituant un atout pour passer à l'étape suivante. Ces critères visent à aider à choisir le candidat qui convient le mieux.

[140] M. Goluzza a déclaré que les critères constituant un atout étaient évalués dans l'épreuve écrite, mais n'ont pas été pris en compte à l'étape de la présélection. Il a reconnu qu'un certain nombre de candidats possédaient les qualifications essentielles et les qualifications constituant, mais pas la personne nommée. M. Goluzza a déclaré qu'il ne s'était pas fié aux critères constituant un atout et que, s'il s'y était fié, il aurait été obligé d'en informer les candidats avant les évaluations. M. Goluzza a affirmé lors de son contre-interrogatoire que la personne nommée ne satisfaisait pas aux critères constituant un atout. Il n'était pas d'accord pour dire qu'il s'agissait de favoritisme et qu'il était injuste que le seul candidat à passer à l'étape suivante ne satisfaisait pas aux critères constituant un atout.

[141] M. Goluzza a déclaré lors de son réinterrogatoire que trois candidats avaient

passé à l'entrevue prévue dans le processus de sélection et qu'il n'était pas essentiel de répondre aux critères constituant un atout pour passer à l'étape de l'entrevue. Il a admis avoir remplacé la note de la personne nommée à la question 11 d'une note d'échec à une note de passage. Il était d'accord avec le plaignant pour dire que la raison de la modification aurait pu être mieux documentée. L'examen de l'épreuve a révélé que la personne nommée avait traité de plusieurs points dans sa réponse et qu'elle aurait donc dû obtenir une note de passage, comme en témoignait le document contenant les réponses à l'épreuve, aux pages 8, 13 et 14.

[142] Lors du contre-interrogatoire, M. Bell s'est dit d'accord avec M. Goluzza en ce qui concerne sa nouvelle évaluation de la note de la personne nommée. Selon son évaluation, il pensait que la personne nommée méritait la note de 6/10. Il a indiqué qu'il n'avait procédé à une nouvelle évaluation d'aucune épreuve d'un candidat. Les trois candidats interviewés possédaient toutes les qualifications essentielles.

[143] M. Goluzza a déclaré qu'il avait examiné les références de tous les candidats et qu'il leur avait attribué une cote. Lors de son contre-interrogatoire, il a convenu que les documents relatifs aux références ne comportaient aucune note. Il a expliqué qu'il avait demandé aux personnes qui fournissaient les contrôles des références de remplir les formules et de les lui retourner.

[144] Dans le cas de la personne nommée, l'une des personnes qui devaient fournir une référence ne l'a pas fait. M. Goluzza a demandé à Mme Abrecinos de prévoir quelques entretiens téléphoniques pour faire remplir la formule. Bien que la personne ait dû fixer une autre date à quelques reprises, il a fini par la joindre et lui poser toutes les questions figurant dans les contrôles des références. Il a transcrit ses réponses et les lui a envoyées par courrier électronique pour lui permettre de confirmer que sa transcription était fidèle, ce qu'elle a confirmé. Il a reçu le second contrôle des références, une fois rempli, par courrier électronique.

[145] Un autre fait qui a mené le plaignant à conclure à la partialité de l'intimé envers la personne nommée était un message électronique envoyé à M. Goluzza le 3 février 2014. La personne nommée a envoyé un message électronique non sollicité à M. Goluzza et à M. Bell pour les remercier de l'avoir accueilli en entrevue et pour demander une rétroaction sur son rendement tout au long du processus. Il a expliqué qu'il avait pour intention de connaître son rendement à l'entrevue et la façon dont il

pourrait s'améliorer. Étant donné que le processus était encore en cours, M. Goluz a répondu qu'il l'informerait lorsqu'il serait convenable de leur part d'aborder ces questions.

[146] Le 16 avril 2014, M. Goluz a lui a envoyé un message électronique pour l'informer qu'il avait été jugé qualifié et qu'il faisait partie du bassin. Il a indiqué que la [traduction] « notification de la candidature retenue » serait affichée sur le site d'emplois interne du gouvernement fédéral, alors le site PubliService. Il a mis en copie M. Bell et Mme Roberge, qu'il avait consultés avant d'envoyer le message. Il a aussi mis en copie Mme Abrecinos, son adjointe administrative, pour qu'elle puisse prévoir une réunion de discussion de la planification et des quelques mois à venir, ainsi que de la date d'entrée en fonctions.

[147] Le 17 avril 2014, M. Goluz a discuté avec la personne nommée. Il voulait discuter des détails du déménagement et de la création d'un nouveau district en transférant les membres de l'ancienne équipe à la nouvelle équipe. Il a affirmé qu'il n'était pas certain si le [traduction] « financement de l'initiative pour l'air pur » avait été approuvé à ce moment, mais Manon Bombardier, alors directrice générale, était disposée à mettre les fonds à disposition.

[148] La personne nommée a confirmé que son rendement avait fait l'objet d'une discussion au cours de cette entrevue, mais qu'il avait été davantage question des attentes à l'égard du poste et de la logistique de son déménagement. À ce moment, le poste l'intéressait énormément. Il recherchait activement une nouvelle maison pour sa famille à Vancouver pour être prêt à partir à la réception de l'offre.

[149] Le 22 avril 2014, Narendra Mathur, une employée nommée pour une période indéterminée à Transports Canada à Winnipeg, a communiqué avec M. Goluz. Elle était une employée touchée qui bénéficiait d'un traitement prioritaire en vue d'être nommée dans le cadre du processus de sélection. Elle a présenté sa candidature au poste de son propre chef. M. Goluz et M. Bell ont évalué la demande d'emploi et ils ont jugé que Mme Mathur ne possédait pas la qualification essentielle relative aux études. Il arrive parfois que l'on communique avec le candidat bénéficiaire d'une priorité pour obtenir des renseignements supplémentaires. Le processus est différent dans le cas des personnes qui présentent leur candidature de leur propre chef. La Direction des ressources humaines a fourni une aide. Mme Mathur était la seule

personne qui avait présenté sa candidature de son propre chef. M. Goluzza n'a jamais reçu de renseignements supplémentaires concernant les exigences relatives aux études. Étant donné qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences relatives aux études, les Ressources humaines n'ont pas demandé de renseignements supplémentaires.

[150] Le 25 avril 2014, M. Goluzza a reçu un message électronique d'Henry Quon, agent scientifique principal à la section de l'inventaire des émissions de polluants atmosphériques d'Environnement Canada, l'informant qu'il était un employé touché et qu'il avait reçu un message électronique de la CFP le référant au poste de gestionnaire des opérations prévu pour la région de la Colombie-Britannique. Étant donné qu'il était bénéficiaire d'une priorité, il devait seulement posséder les qualifications essentielles et satisfaire aux conditions d'emploi indiquées dans l'ECM. Il voulait en savoir davantage sur le poste avant de postuler de son propre chef. M. Goluzza l'a rencontré et a discuté avec lui des fonctions générales du poste. Après avoir pris connaissance des fonctions du poste, du port obligatoire d'un uniforme et de l'utilisation d'outils de conformité, M. Quon a décidé de ne pas présenter sa candidature de son propre chef.

[151] Le 3 juin 2014, M. Goluzza a envoyé un message électronique pour confirmer qu'une notification de la candidature retenue avait été publiée sur le site PubliService et que la personne nommée était envisagée. Le 16 juin 2014, M. Goluzza a demandé par écrit à la personne nommée si elle était intéressée à accepter le poste et de préciser une date d'entrée en fonctions effective pour qu'il puisse la considérer en vue de la lettre d'offre.

[152] Le matin du 17 juin 2014, la personne nommée a refusé le poste, pour des raisons personnelles. Lors du contre-interrogatoire, il a expliqué que sa fiancée avait alors reçu une offre verbale concernant un poste d'agente de la protection environnementale au gouvernement de l'Alberta. Elle avait participé à un concours visant l'obtention de ce poste vers le milieu du mois de mai. Il n'était plus en mesure de s'établir à Vancouver. S'il avait reçu l'offre avant, il l'aurait acceptée.

[153] Le plaignant a allégué que le processus était déficient, puisque la personne nommée était passé à l'étape de l'entrevue même si elle ne satisfaisait pas aux critères constituant un atout. L'article 30 de la *LEFP* dispose qu'une nomination est fondée sur le mérite lorsque le candidat possède les qualifications essentielles. En l'espèce, le comité d'évaluation a établi que la personne nommée possédait les qualifications

essentielles. Même si les candidats peuvent être évalués en fonction des critères constituant un atout, il revient au comité de décider s'ils doivent être remplis. Dans le présent processus de nomination, l'APE indiquait qu'il fallait remplir à la fois les critères essentiels et les critères constituant un atout. Il était cependant clair selon l'épreuve que seules les qualifications essentielles seraient évaluées en vue de l'entrevue.

[154] Le plaignant a allégué que l'intimé avait été partial envers la personne nommée et qu'il s'agissait du véritable motif de sa nomination proposée. Dans *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2011 TDFP 10, l'ancien Tribunal a conclu que la partialité de la part du comité d'évaluation pouvait constituer un abus de pouvoir.

[155] Dans *Drozdowski c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2016 CRTEFP 33, la Commission a fait un examen de l'historique de la terminologie utilisée pour définir la « partialité » dans le contexte du processus décisionnel administratif. En citant *Newfoundland Telephone Company c. Terre-Neuve (Board of Commissioners of Public Utilities)*, [1992] 1 R.C.S. 623, et *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 29, la Commission a conclu que le critère devait être reformulé comme suit : « si un observateur relativement bien renseigné peut raisonnablement percevoir la partialité chez une ou plusieurs des personnes responsables de l'évaluation, la Commission peut conclure à l'existence d'un abus de pouvoir ».

[156] L'allégation du plaignant selon laquelle l'intimé était partial envers la personne nommée repose sur le fait que la réponse de la personne nommée à la question 11 de l'épreuve écrite n'aurait pas dû être évaluée de nouveau. Cela ne suffit pas pour établir l'existence d'une crainte raisonnable de partialité. Si le plaignant avait établi que l'intimé n'avait pas un motif valable pour examiner de nouveau la réponse de la personne nommée ou qu'il avait démontré que la personne nommée n'était pas qualifiée pour le poste, la prétention de partialité aurait pu reposer sur un certain fondement. Ce n'est pas le cas.

[157] Toutefois, le simple fait que le comité d'évaluation examine de nouveau une question ne démontre pas, en l'absence de toute autre preuve à l'appui, un favoritisme personnel, de la partialité ou, en général, un abus de pouvoir (voir, par exemple, *Jalal*

c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2011 TDFP 0038, au paragraphe 53). L'intimé a fourni une explication acceptable pour avoir examiné de nouveau l'épreuve écrite de la personne nommée. L'intimé a clairement établi que la personne nommée possédait toutes les qualifications essentielles associées au poste. Aucune des allégations ne démontre que l'intimé était partial envers la personne nommée. Par conséquent, je conclus que le plaignant n'a pas établi d'abus de pouvoir dans la nomination de la personne nommée.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[159] Les pièces C-5 et C-12 doivent être mises sous scellés.

[160] La plainte est rejetée.

Le 21 novembre 2017.

Traduction de la CRTESPF

**Chantal Homier-Nehmé,
une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral**