

Date: 20170620

Dossiers: EMP-2015-9512 et 9632

Référence: 2017 CRTESPF 1

*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

JOHN WILKINSON

plaignant

et

SOUS-MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

intimé

Répertorié

Wilkinson c. Sous-ministre de la Défense nationale

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

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

Pour le plaignant : Louis Bisson, Union des employés de la Défense nationale

Pour l'intimé : Cristina St-Amant Roy, avocate

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard (arguments écrits)

Affaire entendue à Regina (Saskatchewan),
les 18 et 19 avril 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Introduction

[1] John Wilkinson, le plaignant, a déposé deux plaintes d'abus de pouvoir concernant la nomination proposée de Timothy Yates et la nomination de Sarah Lacombe au poste de gestionnaire des services de soutien, classifié AS-05 (le « poste AS-05 »), au ministère de la Défense nationale (MDN), à Moose Jaw, en Saskatchewan.

[2] Le plaignant estime que le sous-ministre de la Défense nationale (l'« intimé ») a abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de sélection en cause. Il allègue qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite et que le processus utilisé pour déterminer la bonne personne comportait des lacunes graves et qu'il n'a pas été documenté adéquatement. Il soutient en outre que l'intimé a contrevenu à une directive interne d'accorder la priorité à l'embauche aux candidats internes.

[3] À l'origine, le plaignant avait également allégué que M. Yates avait été favorisé dans ce processus de nomination, mais il a retiré cette allégation à l'audience. De manière semblable, il avait initialement allégué que l'intimé avait omis d'obtenir l'autorisation préalable d'embaucher la personne nommée proposée et la personne nommée éventuelle, mais il a aussi retiré cette allégation à l'audience.

[4] L'intimé nie qu'un abus de pouvoir a eu lieu. Il déclare que la personne nommée proposée, M. Yates, et la personne effectivement nommée, Mme Lacombe, ont fait l'objet d'une évaluation exhaustive et qu'il a été déterminé qu'ils répondaient aux qualifications pour le poste ainsi qu'aux critères de la bonne personne. L'intimé déclare également que le plaignant a fait l'objet d'une évaluation adéquate et qu'il n'avait contrevenu à aucune directive.

[5] La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas comparu à l'audience, mais a présenté des arguments écrits dans lesquels elle a traité de ses politiques et lignes directrices pertinentes. Elle ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé des plaintes.

[6] 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 pour qu'il devienne la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

[7] Pour les motifs qui suivent, les plaintes sont rejetées. Il n'a pas été établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de nomination en cause.

II. Contexte

[8] Le 22 juillet 2011, l'intimé a lancé un processus de nomination interne annoncé dans le but de créer un répertoire de candidats qualifiés afin de doter des postes vacants actuels et futurs pour des postes de gestionnaire des services de soutien classifiés au groupe et au niveau AS-05. Trois candidats, dont le plaignant, ont été jugés qualifiés et ont été placés dans le répertoire.

[9] Le 19 janvier 2015, la « Notification de nomination ou de proposition de nomination » pour M. Yates a été publiée sur le site Web des emplois de la fonction publique. Le 21 janvier 2015, le plaignant a déposé la première plainte d'abus de pouvoir (dossier de la CRTEFP EMP-2015-9512) auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») en vertu de l'art. 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, paragr. 12, 13; *LEFP*).

[10] Le 22 janvier 2015, M. Yates a refusé sa nomination proposée au poste. Par conséquent, le 23 février 2015, une autre Notification de nomination ou de proposition de nomination, celle-ci pour Mme Lacombe, a été publiée sur le site Web des emplois de la fonction publique. Le 26 février 2015, le plaignant a déposé la deuxième plainte d'abus de pouvoir (dossier de la CRTEFP EMP-2015-9632) auprès de la Commission en vertu de l'art. 77 de la *LEFP*.

III. Questions préliminaires

[11] À l'audience, l'intimé a fait valoir que, puisque M. Yates n'a jamais été nommé au poste AS-05, car il avait refusé l'offre de nomination, la Commission n'a pas compétence pour trancher la plainte déposée en vertu de sa nomination proposée, car il n'y a eu aucune nomination. La compétence de la Commission exige que la plainte réponde aux conditions établies à l'art. 77 de la *LEFP*. D'après l'intimé, la plainte au dossier EMP-2015-9512 ne répond pas aux conditions.

[12] Le plaignant, d'autre part, a fait valoir que la Commission a compétence pour trancher une plainte déposée lorsqu'une nomination proposée a été effectuée, compte tenu du libellé précis de l'art. 77 de la *LEFP*. Si la plainte est accueillie, la mesure corrective aux termes du paragr. 81(1) pourrait être que la Commission ordonne à l'administrateur général de ne pas donner suite à la nomination ou de faire une déclaration selon laquelle il y a eu un abus de pouvoir.

[13] Le droit d'une personne de déposer une plainte concernant un processus de nomination interne est régi comme suit par le paragr. 77(1) de la *LEFP* :

*77(1) Lorsque la Commission a fait **une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne**, la personne qui est dans la zone de recours visée au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement de la Commission des relations de travail et de l'emploi, présenter à celle-ci une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :*

a) abus de pouvoir de la part de la Commission ou de l'administrateur général dans l'exercice de leurs attributions respectives au titre du paragraphe 30(2);

b) abus de pouvoir de la part de la Commission du fait qu'elle a choisi un processus de nomination interne annoncé ou non annoncé, selon le cas;

c) omission de la part de la Commission d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix, en contravention du paragraphe 37(1).

[Je souligne]

[14] Le paragraphe 15(1) de la *LEFP* prévoit que la CFP délègue le pouvoir de nomination aux administrateurs généraux. Dans la présente affaire, le pouvoir de nomination a été délégué au sous-ministre de la Défense nationale.

[15] J'estime que le libellé est clair. La Commission a effectivement compétence pour trancher une plainte déposée lorsqu'une nomination a été proposée et que le plaignant, qui est dans la zone de recours, n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination.

[16] Plus particulièrement, puisque la plainte au dossier EMP-2015-9512 a été déposée conformément à une nomination proposée et que le plaignant, qui est dans la

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

zone de recours, n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination, j'ai compétence pour la trancher.

IV. Questions

[17] Je dois trancher les deux questions suivantes :

Question 1 : Y a-t-il eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite et le processus utilisé pour déterminer la bonne personne?

Question 2 : L'intimé a-t-il commis un abus de pouvoir en raison d'une contravention à une directive interne d'accorder la préséance aux candidats internes?

V. Faits pertinents

[18] Les membres du comité d'évaluation étaient Julia Roy, qui était, au moment de l'évaluation, capitaine de corvette et commandante du 23 Centre des services de santé des FC (elle a pris sa retraite des Forces armées canadiennes en février 2013), et de la capitaine (lieutenante) et gestionnaire des services de soutien Melissa McGregor. Elles ont évalué les candidats et ont déterminé que trois, dont le plaignant, satisfaisaient à l'ensemble des qualifications essentielles. Les trois candidats répondaient également à certaines qualifications constituant un atout, tout en ne répondant pas à certaines autres. Les trois candidats ont été placés dans le répertoire des candidats qualifiés pour le poste.

[19] Le plaignant a expliqué qu'à l'époque où il a posé sa candidature pour le poste, il était maître de 1^{re} classe (M 1) auprès de la Marine royale canadienne. Il comptait 34 années de service dans l'armée. Une fois les évaluations achevées, il a été informé qu'il avait été jugé qualifié pour le poste. Le plaignant a témoigné en disant que Mme Roy avait communiqué avec lui pour lui offrir le poste et lui demander s'il était disponible afin de suivre une formation pour celui-ci. Après lui avoir envoyé un courriel le 27 mars 2012 indiquant [traduction] « Demande d'approbation en vue de participer à la conférence J8 », il a reçu la réponse suivante de Mme Roy :

[Traduction]

[...]

Conformément à notre téléconférence d'aujourd'hui, vous êtes autorisé à participer au forum à Edmonton en utilisant le code financier indiqué dans l'instruction administrative.

Veillez prendre note que ce pouvoir est fondé sur une dotation anticipée du poste AS-05 à Moose Jaw. Veillez effectuer la réservation de votre voyage et de votre hébergement conformément à l'instruction administrative et en envoyer une copie conforme à la lieutenantante McGregor. Je vous remercie.

[...]

[20] Le 13 avril 2012, le plaignant lui a envoyé un autre courriel, indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Pour faire suite à mon dernier courriel, car je n'ai toujours pas reçu de lettre d'offre, voulez-vous toujours que je participe à la prochaine séance de formation à Edmonton? J'ai fait toutes les réservations et j'irai en voiture pour m'y rendre. S'il se passe quoi que ce soit d'autre, je vous tiendrai informée. Je vous souhaite une excellente journée.

[21] Le même jour, Mme Roy a répondu, indiquant ce qui suit : [traduction] « Oui, veuillez y participer. Nous attendons également la lettre d'offre. Vous aurez l'occasion de rencontrer la lieutenantante Melissa McGregor, car elle y participe également. »

[22] Le plaignant a précisé que, à l'époque, il attendait une lettre d'offre du Quartier général du MDN, à Ottawa, en Ontario. Il a également demandé s'il pouvait présenter sa lettre de libération aux Forces armées canadiennes. On lui a conseillé d'attendre de recevoir une lettre d'offre. Il comprenait qu'il devait commencer son emploi avant d'être libéré pour que sa paye au poste AS-05 soit à l'extrémité supérieure de la fourchette.

[23] Le plaignant a participé à la formation à Edmonton, en Alberta, les 17 et 18 avril 2012. Il a dit qu'il avait été présenté aux gestionnaires des services de soutien des autres régions en tant que prochain gestionnaire des services de soutien à Moose Jaw.

[24] Cinq mois plus tard, le plaignant n'avait toujours pas reçu de lettre d'offre. Le 14 septembre 2012, il a envoyé un courriel à Mme Roy, indiquant ce qui suit : [traduction] « À nouveau je vous écris juste pour faire un suivi et demander s'il y a quoi que ce soit que je puisse faire ou quiconque avec qui je peux communiquer. Je vous remercie de votre aide. »

[25] Le 20 septembre 2012, Mme Roy a répondu, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

Nous sommes actuellement au beau milieu d'un gel de l'embauche à l'échelle du gouvernement - il y a certaines exceptions, cependant, le poste ayant fait l'objet de votre concours n'en fait pas partie. Je peux uniquement vous faire part de ma compréhension à l'égard de votre frustration envers ce processus et vous encourager à tenir bon jusqu'au nouvel exercice. Vous serez informé d'une décision dès que nous avons des nouvelles d'Ottawa.

[26] Toutefois, le plaignant n'a jamais reçu de lettre d'offre pour le poste. Il a indiqué qu'il effectuait des appels ou envoyait des courriels périodiquement pour demander des renseignements à propos de la lettre d'offre et pour faire part de son intérêt envers le poste. Il a ajouté qu'il espérait toujours recevoir une lettre d'offre trois ans plus tard lorsque M. Yates et Mme Lacombe ont fait l'objet d'une proposition de nomination en 2015. Le plaignant a expliqué qu'il travaillait à Regina, en Saskatchewan, mais que sa famille se trouvait à Moose Jaw.

[27] Pendant son contre-interrogatoire, on a demandé au plaignant si on lui avait promis une lettre d'offre pour le poste, ce à quoi il a répondu [traduction] : « Non. »

[28] Le plaignant a également témoigné en disant que, en 2013, une autre personne avait été nommée au poste pendant quatre mois, moins un jour. Après cela, on lui a demandé s'il serait intéressé par une nomination d'une durée d'un an. Il a répondu qu'il était intéressé. Cependant, il a été informé ultérieurement qu'on ne pouvait pas lui offrir le poste puisque, même s'il était dans l'armée, il n'était pas un fonctionnaire employé par le MDN et, par conséquent, il n'était pas considéré comme un employé interne au MDN. L'annonce de possibilité d'emploi (APE) contenait expressément les mots suivants car, en juillet 2011, l'intention de l'intimé était de réduire le nombre de personnes qu'il embauchait de l'extérieur du MDN :

[Traduction]

Conformément à la directive du SM/CEMD/VCEMD; pour mettre en œuvre la planification et la gestion actuelles de l'effectif du MDN/FC, et pour empêcher la croissance qui aurait une incidence négative sur les budgets fiscaux : - les employés internes au MDN peuvent être sélectionnés, évalués et nommés avant d'autres candidats.

[29] De plus, en 2013, lorsque M. Yates, un fonctionnaire, a été détaché au poste pendant un an, le plaignant a présenté une plainte auprès de la Commission à l'égard de ce détachement d'une durée d'un an; cependant, le plaignant l'a retiré ultérieurement.

[30] Le plaignant est devenu un fonctionnaire en mars 2014. Il occupe maintenant le poste d'assistant au commandant d'escadre, classifié SCI-03, au MDN.

[31] Le poste AS-05 n'était pas toujours pourvu, mais lorsque, à l'automne 2014, le plaignant a appris qu'il serait pourvu de manière indéterminée, il a demandé de rencontrer la capitaine de corvette et le major responsable de le pourvoir. Pendant une discussion avec eux en octobre 2014, on lui a demandé si le poste l'intéressait toujours. Il a répondu qu'il l'était. Il les a également informés qu'il n'avait jamais reçu de lettre d'offre pour le poste en 2012.

[32] Le 19 janvier 2015, la notification de proposition de nomination de M. Yates a été publiée sur le site Web des emplois de la fonction publique. Cependant, il a refusé l'offre. La notification de candidature retenue de Mme Lacombe y a ensuite été publiée le 16 février 2015. La notification de sa nomination a été publiée le 23 février 2015. Elle a accepté l'offre d'emploi. Lorsqu'elle l'a fait, elle était fonctionnaire, mais pas une employée du MDN.

[33] La gestionnaire qui avait entrepris le processus d'embauche, Mme Roy, a expliqué qu'elle était la capitaine de corvette et la commandante du 23 Centre des services de santé des FC de juillet 2009 à juillet 2012. Elle a lancé le processus de sélection en juillet 2011. Elle a expliqué que l'APE contenait l'affirmation selon laquelle les employés internes au MDN [traduction] « [...] peuvent être sélectionnés, évalués et nommés avant d'autres candidats » parce que des spécialistes des ressources humaines (RH) avaient recommandé son ajout, car cela faisait partie du contexte des politiques et des pratiques à l'époque. Le mot [traduction] « peuvent » était utilisé pour signifier que cela relevait du pouvoir discrétionnaire.

[34] Mme Roy a aussi expliqué qu'elle a établi les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout pour le poste et qu'elle a déterminé les méthodes d'évaluation. Les qualifications essentielles étaient celles nécessaires pour le travail à accomplir; un candidat devait y satisfaire pour être nommé. Les qualifications constituant un atout n'étaient pas essentielles pour accomplir le travail, mais elles

pouvaient aider le jury de sélection à identifier la bonne personne pour le poste. Neuf qualifications essentielles et 14 qualifications constituant un atout ont été évaluées. Mme Roy a ajouté que le poste était dans le domaine de la gestion des RH, de la gestion de l'information et de la technologie (GI-TI), et des ressources financières.

[35] Les candidats pour le poste ont été évalués au moyen d'une sélection préliminaire, d'un examen écrit, d'une entrevue ainsi que d'une vérification des références et de la validité.

[36] Après l'évaluation de chaque candidat, Mme Roy et la capitaine McGregor ont rempli séparément un guide d'évaluation pour chaque candidat, qui contenait les notes qu'ils avaient obtenues pour chacune des 23 qualifications évaluées. Les notes prises pendant les entrevues ont été transcrites dans les guides d'évaluation.

[37] Le représentant des RH assistant Mme Roy a ensuite préparé un tableau qui montrait que les trois candidats satisfaisaient à toutes les qualifications essentielles, que cinq candidats n'avaient pas satisfait à toutes les qualifications et que deux candidats s'étaient retirés du processus. Les trois candidats retenus ont été placés dans le répertoire des candidats qualifiés.

[38] Mme Roy a expliqué qu'après l'achèvement des vérifications des références, elle a été informée du gel d'embauche. En conséquence, on n'a procédé à aucune nomination pour le poste à cette époque. Lorsqu'on lui a demandé si elle a informé le plaignant en 2012 qu'il était le candidat retenu, elle a répondu qu'elle n'avait fait aucune offre à quiconque à l'époque et qu'elle espérait qu'elle ne lui avait pas laissé entendre qu'il avait été choisi. Bien qu'elle ait informé les trois candidats qu'ils étaient qualifiés et qu'ils avaient été placés dans le répertoire, en raison du gel de l'embauche, elle n'a jamais reçu l'autorisation de doter le poste. Par conséquent, aucun candidat n'a été choisi pour le poste. Aucun critère et aucune justification n'ont été préparés pour identifier la bonne personne pour le poste.

[39] Mme Roy a mentionné qu'elle recevait occasionnellement des appels téléphoniques et des courriels du plaignant, car il voulait une rétroaction sur son entrevue. Ils avaient également discuté de la possibilité qu'il suive une formation pour le poste. Elle a expliqué qu'elle pouvait l'autoriser à suivre une formation, car il était dans l'armée. Cependant, elle ne pouvait pas faire la même chose pour les deux autres candidats qualifiés, car ils n'étaient ni des employés du MDN ni dans l'armée (ils

étaient des fonctionnaires externes au MDN). Pour cette raison, il était impossible de payer leurs frais de déplacement et leurs dépenses. Elle croyait que le plaignant pouvait bénéficier du forum annuel tenu à Edmonton qui abordait les principes de la saine gestion financière, étant donné qu'il était un candidat retenu dans le répertoire. Néanmoins, elle a témoigné en disant qu'elle ne lui avait pas dit qu'il avait été choisi pour le poste. Avant de pouvoir doter le poste, il fallait en obtenir l'autorisation auprès du Quartier général du MDN à Ottawa.

[40] Mme Roy a reconnu que, dans un courriel daté du 27 mars 2012 dans lequel elle autorisait le plaignant à participer au forum d'Edmonton, elle a écrit que l'autorisation était fondée sur la [traduction] « [...] dotation anticipée du poste AS-05 à Moose Jaw ». Cependant, elle a précisé qu'aucune décision finale n'avait été prise quant à savoir lequel des trois candidats serait choisi pour le poste.

[41] Une fois de plus, le 13 avril 2013, lorsque Mme Roy a répondu ce qui suit au plaignant : [traduction] « Oui, veuillez y participer. Nous attendons également la lettre d'offre. », elle a précisé qu'elle voulait dire que le Quartier général du MDN à Ottawa ne lui avait pas encore donné la permission de délivrer une lettre d'offre. Le gel de l'embauche n'avait pas été levé. Par conséquent, aucune décision n'avait été prise en ce qui concerne le candidat choisi pour le poste.

[42] Le 20 septembre 2012, lorsque Mme Roy a répondu au courriel du plaignant, elle avait déjà quitté son poste au 23 Centre des services de santé à Winnipeg, au Manitoba, et avait commencé un nouveau poste à Edmonton. Pour aider, elle a répondu au plaignant pour confirmer que le gel de l'embauche était toujours en vigueur et qu'en ce qui concernait le processus de sélection, il allait être informé [traduction] « [...] d'une décision dès que nous avons des nouvelles d'Ottawa. »

[43] Le major Guy Langevin, qui était le gestionnaire de la clinique et le commandant adjoint du 23 Centre des services de santé des FC pendant la période de juillet 2014 à janvier 2016, n'a pas participé au processus de sélection avant d'occuper ce poste. Il a également remplacé Mme Roy en tant que commandant du Centre en janvier 2016.

[44] Le major Langevin a expliqué que le poste AS-05 devait être doté en raison du travail très important qui devait être accompli dans la clinique de Moose Jaw. Il a commencé à participer au processus de sélection lorsque l'autorisation de doter le poste a été accordée à l'automne 2014. Il a ensuite communiqué avec les RH pour

vérifier si le répertoire de candidats pour le poste était toujours valide. Il a appris qu'il l'était toujours et qu'il contenait trois candidats qualifiés.

[45] Le 21 octobre 2014, le major Langevin a préparé un tableau pour mesurer le rendement des trois candidats qualifiés. Il a calculé les résultats généraux en additionnant l'ensemble de leurs notes pour les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout, et il a ajouté un point au résultat total pour chaque qualification qui avait été satisfaite, mais pour laquelle aucune note n'avait été attribuée. Il convient de souligner que chacun des trois candidats avait obtenu le résultat de passage pour l'ensemble des qualifications essentielles. M. Yates est arrivé au premier rang avec un total de 103, Mme Lacombe au deuxième rang avec un total de 102, puis le plaignant au troisième rang avec un total de 82.

[46] Le même jour, le major Langevin a préparé un [traduction] « énoncé de la bonne personne », qui indiquait qu'après avoir examiné les résultats des examens et de l'entrevue, les résultats montraient que les [traduction] « plus grandes forces » de M. Yates étaient 1) l'expérience dans l'élaboration de plans d'entreprise; 2) la capacité d'effectuer des recherches, de surveiller et d'analyser des données en vue de les utiliser dans le processus décisionnel; 3) l'orientation vers le service à la clientèle. L'énoncé précisait aussi que ces compétences étaient des priorités pour le 23 Centre des services de santé des FC et, par conséquent, M. Yates satisfaisait aux critères de la [traduction] « meilleure personne » pour le poste.

[47] Ensuite, le major Langevin a appris qu'une personne ayant un statut prioritaire était disponible. Cette personne a été évaluée, jugée qualifiée et on lui a offert le poste plutôt qu'à M. Yates. Toutefois, cette personne a occupé le poste pendant un mois seulement.

[48] Le 6 janvier 2015, le major Langevin a demandé ce qui suit aux RH : [traduction] « Veuillez communiquer avec M. Yates pour vérifier s'il est toujours intéressé et, le cas échéant, envoyez-lui une lettre d'offre. » Cependant, M. Yates a refusé l'offre d'emploi le 22 janvier 2015.

[49] Le major Langevin a témoigné en disant que, compte tenu du fait que Mme Lacombe avait obtenu le deuxième résultat le plus élevé, on a ensuite déterminé qu'elle était la bonne personne en vue d'être nommée au poste. Il n'a pas préparé un autre énoncé de la bonne personne pour elle. Puisque son résultat général dans le

processus de sélection était de 102, le deuxième résultat le plus élevé, le major Langevin a considéré qu'elle était la deuxième meilleure personne pour le poste. Dans les circonstances, il a simplement écrit ce qui suit aux RH :

[Traduction]

Il semble que M. Yates a refusé l'offre concernant le poste de gestionnaire des services de soutien à Moose Jaw. Nous devons donc revenir à notre deuxième candidat pour le poste, pouvez-vous communiquer avec Sarah Lacombe si elle est toujours intéressée.

[50] On a communiqué avec Mme Lacombe et elle a accepté l'offre d'emploi.

VI. Analyse

[51] Le paragraphe 77(1) de la *LEFP* prévoit qu'une personne dans la zone de recours peut formuler une plainte auprès de la Commission selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir. Même si la *LEFP* ne prévoit aucune définition de l'expression « abus de pouvoir », elle indique ce qui suit au paragr. 2(4) : « 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. »

[52] Dans une plainte d'abus de pouvoir, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Voir *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008 aux paragraphes 48 à 55.

A. Question 1 : Y a-t-il eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite et le processus utilisé pour déterminer la bonne personne?

1. Bien-fondé

[53] Le plaignant allègue qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite.

[54] L'article 30 de la *LEFP* établit le mérite comme la pierre angulaire de la dotation de la fonction publique et est rédigé en partie comme suit :

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

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

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

b) la Commission prend en compte :

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

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

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

[...]

[55] L'article 36 de la *LEFP* prévoit qu'un administrateur général peut utiliser ce qui suit :

[...] 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).

[56] L'intimé dispose d'un pouvoir discrétionnaire vaste pour déterminer les méthodes d'évaluation à utiliser.

[57] Le plaignant convient qu'un gestionnaire délégué peut choisir d'exercer son pouvoir discrétionnaire en ayant recours à n'importe quelle combinaison de qualifications essentielles et de qualifications constituant un atout pour évaluer les candidats en fonction du mérite. Il allègue cependant qu'une fois qu'un gestionnaire délégué a déterminé les qualifications constituant un atout et qu'il a évalué les candidats en fonction de celles-ci, les candidats qui n'y satisfont pas ne peuvent pas être nommés au motif du mérite, car ils ne satisfont pas aux qualifications énumérées aux al. 30(2)a) et b)(i) de la *LEFP*. À son avis, les candidats retenus doivent satisfaire aux qualifications essentielles et toute qualification constituant un atout qui ont été déterminées et utilisées.

[58] Plus particulièrement, le plaignant fait valoir que, puisque le comité d'évaluation a établi l'exigence selon laquelle les candidats devaient satisfaire à 14 qualifications constituant un atout, il ne pouvait pas renoncer par la suite à cette exigence si les candidats ne satisfaisaient pas à l'ensemble de celles-ci. Dans le cas présent, puisque les trois candidats ont échoué à au moins une des qualifications constituant un atout, le plaignant soutient qu'aucun d'entre eux ne peut être nommé au motif du mérite.

[59] De plus, le plaignant signale que le major Langevin a utilisé les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout pour prendre la décision de nomination. D'après le plaignant, il y avait une exigence selon laquelle le candidat retenu devait satisfaire aux qualifications essentielles et aux qualifications constituant un atout pour être nommé, puisque ces qualifications ont été utilisées pour prendre la décision de nomination. Le résultat général a été calculé à partir des notes obtenues pour l'ensemble des qualifications.

[60] Le plaignant s'appuie sur *Haarsma c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2013 TDFP 5, pour appuyer sa position. Dans ce cas, la candidature du plaignant avait été éliminée d'un processus de nomination interne à un poste AS-06 au motif qu'il ne possédait pas la qualification nécessaire par rapport aux études. La présélection des candidats se faisait sur la base d'une qualification constituant un atout, à savoir la possession d'un grade universitaire d'une université reconnue. Le plaignant dans ce cas a formulé à l'encontre de l'intimé des allégations d'abus de pouvoir au motif d'une évaluation inappropriée de ses études. L'intimé a fait valoir que l'élimination de la candidature du plaignant était attribuable au fait qu'il manquait à celui-ci une qualification évaluée à la présélection et constituant un atout.

[61] Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (l'« ancien Tribunal ») a jugé que le plaignant dans ce cas n'avait pas réussi à établir la preuve d'un abus de pouvoir dans l'établissement de la qualification par rapport aux études. Il ressortait des éléments de preuve que le gestionnaire d'embauche avait établi la nécessité pour les candidats de posséder un grade universitaire sur la base du travail à accomplir. L'ancien Tribunal a également fait remarquer que la législation applicable ne contient aucune disposition interdisant à un gestionnaire d'utiliser une qualification constituant un atout à l'étape de la présélection d'un processus de nomination.

[62] Le plaignant fait valoir que cette décision appuie son point de vue selon lequel, une fois qu'un gestionnaire délégué établit l'exigence selon laquelle un candidat possède une qualification constituant un atout sur la base du travail à accomplir, par exemple un diplôme universitaire, alors si un candidat ne possède pas cette qualification, la personne ne peut pas être nommée au motif du mérite.

[63] Le plaignant me renvoie également à un certain nombre de paragraphes des arguments écrits de la CFP pour justifier sa position. Les passages pertinents sont les suivants :

[Traduction]

45. *Les Lignes directrices en matière d'évaluation de la CFP stipulent que « [...] [l]es processus et les méthodes d'évaluation utilisés permettent d'évaluer efficacement les qualifications essentielles **et autres critères du mérite qui sont déterminés**, et ils sont administrés de façon juste ».*

46. *L'objectif des Lignes directrices en matière d'évaluation de la CFP consiste à s'assurer que les processus et les méthodes d'évaluation permettent d'identifier la ou les personnes qui satisfont aux qualifications **et aux autres critères de mérite utilisés pour décider d'une nomination** et fournissent un fondement solide pour effectuer des nominations selon le mérite.*

Lignes directrices en matière d'évaluation de la CFP, Recueil de jurisprudence et de documents de la CFP, onglet 24.

47. *Le Guide de mise en œuvre des Lignes directrices en matière d'évaluation de la CFP précise qu'**avant de procéder à une nomination en particulier, toutes les qualifications essentielles établies doivent avoir été évaluées. On ne doit évaluer les qualifications considérées comme un atout**, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels que s'ils sont pertinents au poste à pourvoir.*

[...]

49. *Aux termes de l'article 30 de la LEFP, toutes les nominations internes ou externes à la fonction publique **doivent être fondées sur le mérite**, exception faite des nominations intérimaires de moins de quatre mois (par. 14(1) du REFP) et des nominations à un poste occasionnel (art. 50 de la LEFP).*

Articles 30 et 50 de la LEFP

Paragraphe 14(1) du REFP

50. *En outre les Lignes directrices en matière de sélection et de nomination de la CFP stipulent que les nominations sont fondées sur le mérite [...] La politique exige que les personnes nommées ou proposées aux fins de nomination **doivent posséder toutes les qualifications essentielles et les qualifications qui constituent un atout et répondent aux exigences opérationnelles et aux besoins de l'administration qui ont été utilisés pour prendre la décision de nomination.***

[Je souligne]

[64] D'autre part, l'intimé fait valoir que les qualifications essentielles sont celles que le candidat doit posséder pour être nommé, car elles sont nécessaires pour le travail à accomplir. Les qualifications constituant un atout ne sont pas essentielles pour accomplir le travail, mais elles peuvent aider le jury de sélection à identifier la bonne personne pour le poste. Mme Roy a également expliqué qu'elle considérait les qualifications essentielles comme celles nécessaires pour le travail à accomplir; une personne devait les posséder pour être nommée. Les qualifications constituant un atout n'étaient pas essentielles pour accomplir le travail.

[65] L'intimé m'a renvoyé à la décision de l'ancien Tribunal dans *Jalal c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2011 TDFP 38 au paragr. 95, qui est rédigé comme suit :

Il ressort clairement du libellé de l'article 30(2) que pour être nommée, une personne doit posséder les qualifications essentielles, mais pas nécessairement les qualifications constituant un atout. Le gestionnaire délégataire peut tenir compte du fait que le candidat possède ou non les qualifications constituant un atout pour prendre la décision de nomination, mais il peut nommer une personne qui ne les possède pas. Voir, par exemple, la décision Steeves et Sveinson c. le sous-ministre de la Défense nationale, 2011 TDFP 0009, para. 57.

[66] Je souscris à ce raisonnement. Il est manifeste d'après le libellé du par. 30(2) de la *LEFP* que, pour être nommée, une personne doit posséder les qualifications essentielles, mais pas nécessairement les qualifications constituant un atout. L'alinéa 30(2)a) prévoit expressément que, « selon » le gestionnaire, la personne à nommer possède les qualifications essentielles pour le travail à accomplir. D'autre part, le sous-alinéa 30(2)b)(i) prévoit que le gestionnaire délégué « prend en compte » toute qualification supplémentaire qu'il considère comme un atout pour le travail à accomplir.

[67] Compte tenu du libellé clair de l'al. 30(2)a) de la *LEFP*, je suis convaincue que les trois candidats dans le répertoire étaient qualifiés pour le poste, car ils avaient démontré qu'ils possédaient toutes les qualifications essentielles pour accomplir le travail. Conformément au sous-al. 30(2)b)(i), le major Langevin pouvait alors « prendre en compte » les qualifications constituant un atout. Il l'a fait en calculant les résultats généraux des candidats en additionnant les notes qu'ils avaient obtenues pour les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout, ce qui ne contrevenait pas au sous-al. 30(2)b)(i).

[68] Le plaignant croit également que sa réponse à la question 15 de l'entrevue, qui évaluait le leadership, justifiait une note plus élevée. Selon le témoignage de Mme Roy, même s'il a fourni une bonne réponse à cette question, elle ne répondait pas au critère [traduction] « excellent » d'après la grille utilisée, ce qui explique pourquoi il avait obtenu 8/10 et non pas 9/10 ou 10/10. Le résultat obtenu pour la question d'entrevue pourrait éventuellement avoir une incidence sur la deuxième étape de ce processus de nomination, car les résultats obtenus lors de l'entrevue étaient compilés et utilisés dans le processus de choix d'un candidat à partir du répertoire. Cependant, je constate que dans le meilleur scénario, le plaignant aurait obtenu deux points de plus, ce qui n'aurait fait aucune différence dans le classement des candidats, compte tenu des écarts importants dans les résultats généraux.

[69] L'intimé fait valoir que, puisque le plaignant s'est qualifié pour le poste, il est inutile de se pencher sur sa préoccupation selon laquelle il n'a pas été évalué de manière appropriée dans le cadre du processus de nomination.

[70] Les parties sont souvent en désaccord en ce qui concerne les cotes attribuées aux réponses par les comités d'évaluation. Cependant, dans le présent cas, il s'agissait du jugement du comité d'évaluation, qui était dans la meilleure position pour déterminer le degré auquel le plaignant avait réussi. Comme il est mentionné dans *Drozdowski c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2016 CRTEFP 33 au par. 36 : « Le comité d'évaluation doit jouir d'une certaine liberté pour déterminer ce qui constitue des réponses satisfaisantes et la mesure selon laquelle les réponses tiennent compte des qualités recherchées [...] » Dans le présent cas, des points ont été attribués conformément à la description de l'échelle des cotes des types de réponses présentées. Je suis convaincue que la réponse du plaignant a été évaluée de manière appropriée.

[71] Par conséquent, je conclus que le plaignant n'a pas démontré qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite.

2. Bonne personne

[72] Le plaignant croit que le processus utilisé pour déterminer la bonne personne comportait des lacunes graves et qu'il n'avait pas été documenté adéquatement. En outre, il fait valoir que son expérience de travail dans un milieu de soins de santé aurait dû l'emporter sur toutes les autres considérations. À son avis, les autres candidats qualifiés ne possédaient pas cette expérience.

[73] Pour appuyer sa position, le plaignant me renvoie à deux paragraphes des arguments écrits de la CFP, qui sont rédigés comme suit :

[Traduction]

51. Les Lignes directrices en matière de sélection et de nomination de la CFP exigent également que les raisons justifiant la décision relative à la nomination aient été documentées. Cela permet de s'assurer que la sélection aux fins de nomination est juste et transparente.

Lignes directrices en matière d'évaluation de la CFP, Recueil de jurisprudence et de documents de la CFP, onglet 27.

52. La Série d'orientation : Évaluation, sélection et nomination de la CFP précise à la section 2.1 qu'il existe un certain nombre d'options possibles auxquelles le gestionnaire peut faire appel au moment de choisir la personne qui convient au poste (souvent appelée « la bonne personne ») et au moment de choisir parmi les personnes qui se sont qualifiées pour le poste, à la suite du processus d'évaluation. En plus d'évaluer les qualifications essentielles, les autres critères de mérite comme les qualifications constituant un atout, les besoins organisationnels ou les exigences opérationnelles identifiés au début du processus de nomination peuvent également être appliqués au moment de la décision de sélection. Cette section précise aussi que les gestionnaires peuvent comparer et classer les personnes dans les cas où les qualifications évaluées se prêtent bien à ce type de classement ou de comparaison. Cependant, ni la LEFP ni les Lignes directrices en matière de nomination de la CFP ne comprennent une telle exigence relativement aux décisions de sélection. Les gestionnaires peuvent se servir de leur jugement lorsqu'ils prendront en considération les valeurs directrices et les aspects pratiques de la gestion. On s'attend à ce que les gestionnaires puissent expliquer les décisions relatives aux nominations. La

sélection doit se faire d'après les critères de mérite et la personne sélectionnée doit être qualifiée.

Série d'orientation - Évaluation, sélection et nomination, *Recueil de jurisprudence et de documents de la CFP, onglet 26.*

[74] Lorsque le major Langevin, le gestionnaire responsable de l'embauche, a été informé que le répertoire de candidats qualifiés pour le poste était valide, il a décidé qu'il sélectionnerait, au titre de la bonne personne pour le poste, le candidat qui avait obtenu le résultat général le plus élevé. En conséquence, il a additionné les notes des candidats pour chacune des qualifications essentielles et des qualifications constituant un atout pour voir qui avait obtenu le résultat général le plus élevé. Le tableau qu'il a préparé pour calculer les résultats a été présenté en preuve. Il montre que M. Yates avait obtenu le résultat général le plus élevé, à savoir 103, et que Mme Lacombe est arrivée au deuxième rang avec un résultat général de 102. Le résultat général du plaignant était de 82.

[75] L'intimé fait valoir qu'un vaste pouvoir discrétionnaire est accordé aux gestionnaires en vue d'établir les qualifications pour les postes qu'ils peuvent doter. En conséquence, le major Langevin avait le pouvoir discrétionnaire de choisir parmi les candidats qualifiés la personne qui, à son avis, était la bonne personne pour le poste.

[76] L'ancien Tribunal a décrit la « bonne personne » comme suit dans *Marcil c. le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités*, 2011 TDFP 31 au par. 48 :

Le terme « bonne personne » ne se trouve pas dans la LEFP. Il est toutefois utilisé dans la collectivité des ressources humaines pour décrire le principe qui permet de décider quel candidat sera nommé parmi les personnes qualifiées dans un processus de nomination. Le mérite et les autres critères pris en compte pour nommer une personne sont inscrits dans une justification du choix de la bonne personne. Le Tribunal a également utilisé ce terme pour illustrer le pouvoir discrétionnaire qu'ont les gestionnaires de choisir, parmi les candidats qualifiés, la personne qui, selon eux, convient le mieux pour le poste à doter [...]

[77] En outre, comme il est indiqué dans *Stamp c. Commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2014 TDFP 4 au par. 30, un gestionnaire délégué peut décider d'exercer son pouvoir discrétionnaire en utilisant une combinaison de

qualifications essentielles et de qualifications constituant un atout pour établir les critères relatifs au choix de la bonne personne.

[78] Je reconnais que les faits qui entourent les discussions qu'ont eues Mme Roy et le plaignant en 2012 à propos des résultats du processus sont ambigus. Effectivement, il y a eu une confusion et il aurait pu y avoir un malentendu quant à savoir si le plaignant était la bonne personne pour le poste et s'il obtiendrait l'emploi. Cependant, d'après la preuve, il est manifeste qu'il n'a jamais reçu une lettre d'offre pour le poste. Il comprenait qu'il allait en recevoir une. Cependant, pour plusieurs raisons, y compris le gel de l'embauche, il n'a jamais reçu cette lettre.

[79] Je suis également convaincue que Mme Roy n'a jamais sélectionné personne pour le poste. Elle a confirmé que, pendant qu'elle était la commandante, aucun critère ou aucune justification n'avait été préparé pour déterminer la bonne personne pour le poste. En outre, l'intimé a établi qu'aucune lettre d'offre n'avait été préparée, car Mme Roy n'avait pas reçu l'autorisation de doter le poste. Les courriels que le plaignant a présentés en preuve confirment que la formation qu'il a reçue était en prévision d'une dotation future du poste et de la perspective selon laquelle il pourrait être le candidat retenu. Cependant, le poste ne pouvait pas être pourvu, car Mme Roy n'avait pas reçu l'autorisation de pourvoir le poste. Elle a confirmé au plaignant qu'en septembre 2012 il serait informé [traduction] « [...] d'une décision dès que nous avons des nouvelles d'Ottawa », ce qui confirme qu'aucune autorisation n'avait été donnée en vue de pourvoir le poste à l'époque.

[80] Lorsque le major Langevin a reçu l'approbation de doter le poste deux ans plus tard, il a choisi d'utiliser le résultat général le plus élevé pour sélectionner la bonne personne pour le poste. Il a expliqué qu'il considérait les résultats généraux des candidats dans le processus comme de bons indicateurs quant à leurs capacités en vue de pourvoir le poste.

[81] Je ne vois aucun problème dans cette approche. Le fait que le plaignant est en désaccord avec la méthode de sélection utilisée ne signifie pas pour autant qu'il s'agissait d'un abus de pouvoir.

[82] De plus, je trouve que la méthode de détermination de la bonne personne sélectionnée par le major Langevin était documentée de manière adéquate dans l'énoncé de la bonne personne préparé pour M. Yates. Même si le major Langevin n'a

pas préparé un nouvel énoncé de la bonne personne pour Mme Lacombe après que M. Yates a refusé l'offre d'emploi, le major Langevin a affirmé que sa méthode pour sélectionner la bonne personne pour le poste n'avait pas changé. Même s'il n'a indiqué aucun critère particulier pour justifier la sélection de Mme Lacombe, elle a été choisie parce qu'elle était la candidate ayant obtenu le deuxième résultat le plus élevé, ce que montre clairement le tableau qu'il a préparé.

[83] Assurément, il aurait été préférable que le major Langevin prépare un énoncé de la bonne personne pour Mme Lacombe, comme il l'avait fait pour M. Yates. Cela aurait précisé le dossier pour quiconque le consulte. Cependant, le fait de ne pas l'avoir fait ne constitue pas une inconduite équivalant à un abus de pouvoir, puisque le tableau qu'il a préparé fournit une explication de sa décision.

[84] Pour ces motifs, je suis convaincue que le major Langevin a correctement exercé son pouvoir de choisir les critères de la bonne personne pour cette nomination et qu'il a été en mesure d'expliquer ses décisions en matière de nomination. En conséquence, je conclus que le plaignant n'a pas montré que le processus utilisé pour déterminer la bonne personne comportait des lacunes graves et qu'il n'avait pas été documenté adéquatement.

B. Question 2 : L'intimé a-t-il commis un abus de pouvoir en raison d'une contravention à une directive interne d'accorder la préséance aux candidats internes?

[85] Le plaignant estime que l'intimé a abusé de son pouvoir en contrevenant à une directive interne du MDN. L'APE précisait que les employés internes au MDN [traduction] « [...] peuvent être sélectionnés, évalués et nommés avant d'autres candidats ». Il croit qu'il aurait dû être nommé au poste en 2012 en raison de cette directive interne. À son avis, malgré le fait qu'il n'était pas un fonctionnaire en 2012, il aurait dû être nommé, car il travaillait pour les Forces armées canadiennes.

[86] Plus particulièrement, le plaignant fait valoir qu'aux termes des paragraphes 35.1(1) et (2) de la *LEFP*, il était réputé être une personne employée dans la fonction publique aux fins du processus de nomination interne annoncé. Ils sont ainsi libellés :

Mobilité — militaires des Forces canadiennes

35.1 (1) Le militaire des Forces canadiennes qui cumule au moins trois ans de service et qui n'est pas employé dans la fonction publique pour une durée indéterminée :

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

a) peut participer à un processus de nomination interne annoncé;

b) a le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 77.

[...]

Présomption

(2) Le militaire qui participe au processus visé au paragraphe (1) est, dans le cadre du processus, réputé appartenir à la fonction publique.

[87] Le plaignant a expliqué qu'en 2012, il était dans l'armée et qu'un transfert de celle-ci à la fonction publique aurait constitué une bonne transition d'emploi. Il est catégorique sur le fait que, en 2012, il aurait dû être considéré comme un employé interne au MDN et qu'on aurait dû lui accorder la priorité par rapport aux autres candidats qui n'étaient pas internes au MDN.

[88] L'intimé a fait valoir que le mot [traduction] « peuvent » dans l'APE a été utilisé précisément parce que le ministère pouvait, de manière discrétionnaire, sélectionner, évaluer et nommer des employés internes au MDN avant d'autres candidats. Cependant, il n'était pas obligé de le faire. Mme Roy a confirmé que cet énoncé avait été ajouté à l'APE parce que des spécialistes des RH l'avaient recommandé, car cela faisait partie du contexte des politiques et des pratiques à l'époque.

[89] L'intimé fait valoir en outre qu'en 2012 le plaignant n'était pas un fonctionnaire travaillant pour le MDN. Mme Roy a confirmé que, si le plaignant avait été un fonctionnaire travaillant pour le MDN, il aurait été envisagé avant les autres candidats en 2012. Cependant, les représentants des RH lui ont expliqué à l'époque qu'aucun membre des Forces canadiennes (FC) n'était considéré comme un employé interne à la fonction publique fédérale et, par conséquent, interne au MDN.

[90] D'abord, l'APE indiquait ce qui suit : [traduction] « [...] les employés internes au MDN peuvent être sélectionnés, évalués et nommés avant d'autres candidats. » Même si le plaignant croit qu'il aurait dû être nommé au poste en 2012 en raison de cet énoncé, le mot [traduction] « peuvent » indiquait que l'intimé avait le pouvoir discrétionnaire de sélectionner, d'évaluer et de nommer des employés internes au MDN, mais que cela ne constituait pas une obligation. Une telle interprétation rendrait nulle et non avenue l'utilisation du mot [traduction] « peuvent » ou, à tout le moins, limiterait le pouvoir

discrétionnaire conféré à l'intimé. Par conséquent, la directive dans l'APE de nommer une personne à l'intérieur du MDN était discrétionnaire; il n'y avait aucune exigence de nommer un employé interne au MDN.

[91] Dans un deuxième temps, en ce qui concerne l'art. 35 de la *LEFP*, à mon avis, il ne sous-entend pas que les membres des FC doivent généralement être traités comme des employés internes à la fonction publique. Il indique qu'un membre des FC peut poser sa candidature dans le cadre d'un processus interne annoncé et que le membre sera reconnu comme un candidat valide aux fins des postes annoncés à l'interne. Il ne semble pas que le membre doive être traité comme un employé interne à un ministère en particulier.

[92] Enfin, je souligne que, en 2015, même si le plaignant était un employé du MDN à l'époque et, par conséquent, un employé interne au MDN, l'intimé n'était pas obligé de le sélectionner pour le poste. Le major Langevin, à qui l'on a donné la responsabilité d'embaucher une personne pour le poste, avait le pouvoir discrétionnaire de décider de quelle façon il allait sélectionner cette personne.

[93] Par conséquent, je conclus qu'il n'a pas été établi que l'intimé a abusé de son pouvoir en contrevenant à une directive interne du MDN.

[94] Je conclus donc qu'un abus de pouvoir n'a pas été établi dans ces plaintes.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[96] Les plaintes sont rejetées.

Le 20 juin 2017.

Traduction de la CRTESPF

**Nathalie Daigle,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**