

Date: 20210222

Dossier: 771-02-41544

Référence: 2021 CRTESPF 17

*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

AURÉLIE REGY

plaignante

et

LE SOUS-MINISTRE DE TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Regy c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir aux termes de l'alinéa 77(1)a) de la
Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Devant : Marie-Claire Perrault, une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la plaignante : Elle-même

Pour l'intimé : Andréanne Laurin, avocate

Pour la Commission de la fonction publique : Claude Zaor

Affaire entendue par vidéoconférence,

le 21 décembre 2020.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Demande devant la Commission

[1] Aurélie Regy, la plaignante, a déposé une plainte devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») à l'encontre d'une décision du Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux (qui est maintenant nommé Services publics et Approvisionnement Canada; l'« intimé ») de ne pas retenir sa candidature pour un poste à l'étape de la présélection. La plaignante a allégué que cette décision constituait un abus de pouvoir et une injustice à son endroit, et cela pour plusieurs raisons. L'intimé a répondu que la plaignante ne s'était pas acquittée de son fardeau de démontrer l'abus de pouvoir.

[2] Pour les motifs qui suivent, la plainte est rejetée. Il n'y a rien dans la preuve présentée par la plaignante qui permette à la Commission de conclure à un abus de pouvoir de la part de l'intimé.

II. Résumé de la preuve

[3] La plaignante a présenté sa candidature au poste de gestionnaire, Service à la clientèle – Ressources humaines, classifié au groupe et au niveau PE-5. La plaignante a été libérée des Forces armées canadiennes (FAC) pour des raisons médicales; elle jouit donc à ce titre d'une priorité d'embauche dans la fonction publique, aux termes de l'article 39.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*).

[4] Le gestionnaire sub-délégué responsable du processus de dotation était Laurent Guérard, qui a témoigné à l'audience. Il faisait partie du comité de présélection, avec Louise Cléroux, une fonctionnaire maintenant à la retraite qui a travaillé au processus dans le cadre d'un contrat d'emploi occasionnel. Mme Cléroux a également témoigné à l'audience. M. Guérard et Mme Cléroux ont tous deux eu une longue carrière dans le domaine des ressources humaines dans la fonction publique fédérale.

[5] M. Guérard a expliqué à l'audience que la plaignante n'avait pas franchi l'étape de la présélection parce qu'elle n'avait aucune des trois qualifications essentielles du poste affiché, soit, un diplôme d'études postsecondaires, de l'expérience dans au moins deux secteurs des ressources humaines (dotation, classification, relations de

travail, gestion des ressources humaines), et de l'expérience dans la prestation de conseils et avis en matière de ressources humaines à la haute gestion.

[6] Pour sa part, la plaignante a soutenu que l'aspect « conseiller » ne faisait pas partie du titre du poste annoncé. Mme Cléroux et M. Guérard ont tous deux dit que le poste « gestionnaire, Service à la clientèle - Ressources humaines » était un poste à deux volets : le titulaire dirige une équipe, mais il est également un expert-conseil dans le domaine des ressources humaines et apte à fournir des avis à ce sujet.

III. Analyse

[7] La plaignante a prétendu qu'il y avait eu abus de pouvoir de la part de l'intimé pour trois raisons : l'intimé n'a pas tenu compte de son statut de priorité, l'intimé n'a pas reconnu son titre universitaire obtenu dans les semaines qui ont suivi le dépôt de sa candidature, et l'intimé s'est contredit quant à l'importance de l'expérience dans l'évaluation de sa candidature.

A. Priorité d'embauche

[8] La *LEFP* prévoit certaines priorités d'embauche, notamment pour les personnes qui ont servi dans les FAC et ont quitté pour des raisons médicales. Cette priorité d'embauche n'est toutefois pas inconditionnelle. En effet, le paragraphe 39.1(2) de la *LEFP* énonce que le principe du mérite continue de s'appliquer dans le cadre de l'embauche d'une personne ayant le statut de priorité en ce sens que cette dernière doit satisfaire aux critères de mérite qui constituent des qualifications essentielles.

[9] L'intimé était bien au courant que la plaignante jouissait d'un statut de priorité en raison de sa libération des FAC pour des raisons médicales, mais il devait quand même s'assurer qu'elle satisfaisait à toutes les qualifications essentielles. Or, selon l'intimé, tel n'était pas le cas; la plaignante ne détenait pas le diplôme d'études postsecondaires requis, et il lui manquait deux expériences également requises. Par conséquent, l'intimé a conclu que, malgré le statut prioritaire de la plaignante, sa candidature ne pouvait être retenue.

B. Titre universitaire

[10] L'annonce du poste prévoyait que le candidat devait détenir un diplôme d'études postsecondaires avec spécialisation en ressources humaines ou dans un domaine connexe. La preuve démontre que la plaignante ne détenait pas ce diplôme au

moment où elle a présenté sa candidature, mais qu'elle l'a obtenu peu après. La demande pour être candidate au processus se terminait le 5 septembre 2019. Le 18 octobre 2019, l'Université du Québec confirmait dans une lettre adressée à la plaignante qu'elle avait réussi toutes les composantes de son baccalauréat. Par conséquent, son dossier allait être transmis à la Commission des études de l'Université, qui recommanderait à l'Assemblée des gouverneurs, qui allait se tenir le 11 décembre 2019, l'octroi du grade de bachelière en administration des affaires.

[11] La plaignante a présenté à l'audience un document indiquant simplement ce qui suit : « Vous êtes admissible si vous possédez un diplôme d'études collégiales ou universitaires, ou si vous en obtiendrez un sous peu. » La source du document et le contexte de l'admissibilité ne sont pas indiqués sur le document.

[12] L'annonce du poste indiquait ce qui suit :

[...]

Afin que votre candidature soit retenue, votre demande doit clairement décrire comment vous répondez aux énoncés suivants (qualifications essentielles)

ÉTUDES :

Un grade d'un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu avec spécialisation acceptable en gestion des ressources humaines, en relations industrielles ou de travail, en psychologie, en administration publique ou des affaires [...] ou dans tout autre domaine pertinent au travail à exécuter.

[...]

[13] Le diplôme qui allait être octroyé à la plaignante correspondait à l'exigence, mais la plaignante ne l'avait pas en septembre 2019. M. Guérard a témoigné à l'audience qu'il était important que la personne choisie détienne déjà le diplôme. Il était d'avis que le document cité par la plaignante ne s'appliquait pas du tout à la situation. Selon M. Guérard et Mme Cléroux, le document auquel la plaignante faisait référence s'adressait aux candidats au recrutement externe de niveau postsecondaire. Dans un processus de nomination interne, comme dans le présent cas, l'employeur pouvait exiger que le diplôme soit déjà obtenu. De plus, M. Guérard a précisé que, pour un poste de ce niveau, on cherchait quelqu'un qui avait non seulement obtenu le diplôme, mais qui appliquait les connaissances acquises depuis un certain temps, comme l'indiquent les critères liés à l'expérience.

[14] Le paragraphe 31(1) de la *LEFP* prévoit ce qui suit :

31(1) L'employeur peut fixer des normes de qualification, notamment en matière d'instruction, de connaissances, d'expérience, d'attestation professionnelle ou de langue, nécessaires ou souhaitables à son avis du fait de la nature du travail à accomplir et des besoins actuels et futurs de la fonction publique.

[15] L'employeur était effectivement en droit d'exiger que les candidats possèdent le diplôme au moment où ils posaient leur candidature. Je ne peux voir un abus de pouvoir du fait d'exercer un droit reconnu par la *LEFP*.

C. Contradictions quant à l'expérience en tant que qualification

[16] L'annonce du poste prévoyait également comme qualifications essentielles les expériences suivantes :

1. Expérience récente et appréciable** dans au moins deux disciplines de la gestion des ressources humaines.*

[...]

2. Expérience récente et appréciable** dans la prestation de conseils et de recommandations aux gestionnaires sur des questions complexes*** et délicates en ressources humaines (RH).*

** Récente se réfère à une expérience acquise au cours des cinq (5) dernières années.*

*** Expérience d'environ deux (2) années.*

**** Gestion de dossiers de portée régionale ou nationale.*

[17] La plaignante alléguait un abus de pouvoir de la part de l'intimé en ce qui concerne ces exigences. Elle n'a pas allégué qu'elle avait les expériences requises.

1. Titre du poste : gestionnaire, Service à la clientèle – Ressources humaines

[18] Selon la plaignante, le titre du poste, soit gestionnaire, Service à la clientèle – Ressources humaines, n'indiquait nullement que les expériences requises étaient nécessaires.

[19] Mme Cléroux et M. Guérard ont tous les deux témoigné que le titre du poste était un titre générique, donné par le Conseil du Trésor. C'est à l'employeur de déterminer quelles seront les tâches du poste. Ils ont témoigné que le gestionnaire, Service à la clientèle – Ressources humaines, devait avoir une connaissance approfondie des ressources humaines, et avoir l'expérience de la prestation de

conseils, puisque le titulaire de ce poste devait agir comme personne-ressource en matière de ressources humaines auprès de la direction. Autrement dit, la réalité du poste était plus large que son simple titre.

[20] L'explication me paraît raisonnable. L'employeur a lancé un processus de nomination pour répondre à certains besoins de dotation. L'employeur doit déterminer les tâches d'un poste, et il lui revient de déterminer quelles seront les qualifications nécessaires pour accomplir ces tâches.

2. Propos de Mme Cléroux lors de la discussion informelle

[21] La plaignante a soutenu qu'au cours de la discussion informelle, Mme Cléroux lui avait dit que c'était uniquement en raison du défaut de posséder un diplôme d'études postsecondaires qu'elle n'avait pas été retenue à l'étape de la présélection.

[22] La plaignante a enregistré sa discussion tenue avec Mme Cléroux, à l'insu de cette dernière. Pour cette raison, je n'ai pas permis le dépôt de l'enregistrement. La plaignante a demandé l'autorisation de déposer la transcription écrite à l'audience.

[23] L'intimé s'est opposé à l'admissibilité de cette preuve, pour la même raison que j'avais refusé le dépôt de l'enregistrement.

[24] J'ai toutefois permis que la plaignante dépose en preuve la transcription, sous réserve d'une lecture attentive par Mme Cléroux pour qu'elle signale tout écart de son souvenir de la discussion informelle. J'ai permis le dépôt parce que la transcription était courte, et qu'il serait relativement facile pour Mme Cléroux de vérifier, au moyen d'une version écrite, qu'il s'agissait d'une reproduction fidèle de la discussion informelle. Si Mme Cléroux avait hésité à confirmer la véracité de la transcription, celle-ci aurait perdu toute valeur probante. Mme Cléroux a confirmé que la transcription reflétait bien son souvenir de la discussion informelle.

[25] Cela dit, je tiens à souligner que d'admettre une telle preuve est exceptionnel, et qu'en d'autres circonstances, il serait justifié de refuser d'admettre la transcription d'un enregistrement réalisé à l'insu de l'interlocuteur.

[26] Or, la transcription contredit l'allégation de la plaignante selon laquelle Mme Cléroux n'a insisté que sur le manque d'un diplôme d'études postsecondaires

pour justifier la décision de l'intimé. Après avoir d'abord parlé du fait que le diplôme n'était pas obtenu au moment de la candidature, Mme Cléroux a ajouté ce qui suit :

[...]

[...] *L'autre chose, j'ai regardé votre CV aussi sur les expériences vous avez une expérience de gestionnaire.*

[...]

[...] *Et là vous appliquez ... Qui est très correct là, mais vous appliquez sur un poste de conseiller en ressource humaine. Je sais que le titre porte à confusion parce que ça s'appelle gestionnaire mais c'est un poste d'expert dans le domaine de ... le premier poste qu'on va doter est en relation de travail. C'est certain que vous vous en faites de la gestion des personnes parce que vous êtes une gestionnaire mais c'est une expérience de gestion.*

[...]

[...] *Alors que le poste qui est en train de se doter, puis s'il y en a d'autres c'est des postes où comment je vous dirais. Vous êtes comme la personne experte soit en relation de travail soit en dotation. [...]*

[...]

[...] *C'est pour cela que vous n'avez pas été retenu, parce que vous avez une expérience de gestion des personnes.*

[...]

[...] *Elle est bonne ce n'est pas parce que vous avez obtenu ça ailleurs qu'au fédéral ça serait reconnu, mais là ce n'est pas ça l'expérience qui était recherchée. C'était vraiment l'expertise dans le domaine des ressources humaines.*

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[27] Mme Cléroux a donc parlé du manque d'expérience en ressources humaines comme étant un des motifs pour rejeter la candidature de la plaignante. Je ne vois aucune contradiction ni incohérence dans la position de l'intimé.

3. Réponse à une demande de communication de renseignements

[28] Le 22 juillet 2020, dans le cadre de la préparation de sa plainte avant l'audience, la plaignante a fait une demande de communication de renseignements à la Commission. L'intimé a répondu à cette demande, en indiquant à la Commission que la demande ne précisait pas quels documents étaient demandés et que, par conséquent, il lui serait impossible de s'y conformer. Dans cette réponse, l'intimé a écrit la phrase suivante : « Dans ce processus de sélection, la plaignante n'a pas réussi l'étape de la

présélection parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle rencontre les critères d'éducation ou aux deux critères d'expérience pour le poste. »

[29] La plaignante a vu dans cette formulation la preuve qu'il n'était pas nécessaire de satisfaire à la fois au critère lié aux études et aux critères d'expériences. L'intimé a par la suite corrigé la méprise pour indiquer qu'il s'agissait d'une erreur de rédaction, et que la lettre aurait dû employer la conjonction « et » plutôt que « ou ».

[30] Je ne peux souscrire à la thèse de la plaignante qu'il s'agit là d'une correction subséquente, faite de mauvaise foi. L'annonce du poste était claire, et elle énumérait toutes les qualifications nécessaires.

[31] Je suis prête à reconnaître que la rédaction de la lettre était erronée, mais la lettre ne change rien aux exigences du poste; il fallait avoir à la fois le diplôme et les expériences requises. Il faut beaucoup plus qu'une simple erreur ou omission pour conclure à l'abus de pouvoir (voir à cet égard la décision de principe *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8).

IV. Conclusion

[32] La plaignante détenait une priorité en raison de son statut de membre des FAC, libérée pour des raisons médicales. Toutefois, puisqu'elle ne satisfaisait pas aux qualifications essentielles prévues pour le poste, celui-ci ne pouvait lui être accordé, aux termes du paragraphe 39.1(2) de la *LEFP*.

[33] Le fait de ne pas reconnaître le diplôme universitaire obtenu après le dépôt de la demande pour le poste ne constitue pas un abus de pouvoir. L'annonce était claire, il fallait détenir le diplôme, et non être sur le point de l'obtenir. Le paragraphe 31(1) de la *LEFP* donne à l'intimé le pouvoir de fixer les normes de qualification. L'intimé est en droit d'exiger que les candidats détiennent le diplôme au moment où ils posent leur candidature; cela ne peut constituer un abus de pouvoir.

[34] Le paragraphe 31(1) de la *LEFP* permet à l'employeur de déterminer l'expérience nécessaire comme norme de qualification, en fonction « de la nature du travail à accomplir ». M. Guérard et Mme Cléroux ont tous deux témoigné que le poste de gestionnaire, Service à la clientèle - Ressources humaines, comportait un volet d'expert-conseil, et que, par conséquent, l'expérience de prestation de conseils ainsi qu'une connaissance approfondie des ressources humaines étaient nécessaires.

L'employeur attribue les tâches et est en mesure de déterminer quelles habiletés sont nécessaires pour accomplir ces tâches. Les deux expériences qui manquaient aux qualifications de la plaignante figuraient dans l'annonce du poste. Je ne vois rien de malhonnête dans le fait qu'un gestionnaire doive aussi agir en tant qu'expert-conseil dans son domaine, si telle est l'exigence du service où il se trouve. Les titres de poste dans la fonction publique fédérale sont souvent génériques, et le contenu des tâches est déterminé par la direction, et non déterminé par le titre du poste. Je ne peux conclure à un abus de pouvoir du fait de demander à un gestionnaire d'être également la personne à consulter dans son domaine d'expertise.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[36] La plainte est rejetée.

Le 22 février 2021.

**Marie-Claire Perrault,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**