

Date : 20211110

Dossier : EMP-2017-11189

Référence : 2021 CRTESPF 123

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

JENNIFER REGIER

plaignante

et

L'ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Regier c. Administrateur général du Service correctionnel du Canada

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir déposée aux termes des alinéas 77(1)a) et b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Devant : Joanne B. Archibald, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la plaignante : Frank Janz, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'intimé : Adam Feldman, avocat

Pour la Commission de la fonction publique : Alain Jutras

Affaire entendue par vidéoconférence
les 14 et 15 septembre 2021.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Introduction

[1] La plaignante, Jennifer Regier, a déposé une plainte en vertu de l'al. 77(1)a) et b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*) alléguant un abus de pouvoir de la part de l'intimé, soit l'administrateur général du Service correctionnel du Canada. Selon la plaignante, il y a eu abus de pouvoir dans l'application du mérite et dans le choix d'un processus non annoncé pour doter le poste de gestionnaire, Stratégie d'intervention intensive (GSII), à l'Établissement Grand Valley (EGV) du Service correctionnel du Canada, qui est classifié au groupe et au niveau WP-05.

[2] L'intimé a nié avoir abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de nomination.

[3] La Commission de la fonction publique n'a pas assisté à l'audience et elle a présenté des arguments écrits concernant ses politiques et lignes directrices applicables. Elle n'a pas pris position sur le bien-fondé de la plainte.

[4] Pour les motifs qui suivent, la plainte est accueillie. Il n'a pas été démontré que la candidate nommée satisfaisait aux critères de mérite essentiels pour le poste. Il s'agit d'un abus de pouvoir dans l'application du mérite.

II. Contexte

[5] Le 4 mai 2017, un avis de nomination ou de proposition de nomination a été publié pour la nomination de Sarah Fleras (la « personne nommée ») au poste de GSII.

[6] La plaignante a déposé la plainte en vertu de l'art. 77 de la *LEFP* le 8 mai 2017.

III. Questions

[7] Les questions à trancher sont les suivantes :

- 1) Y a-t-il eu abus de pouvoir dans l'application du mérite?
- 2) Y a-t-il eu abus de pouvoir lors du choix d'un processus de nomination non annoncé?

IV. Résumé de la preuve

[8] La plaignante a témoigné qu'elle est conseillère en comportement à l'EGV. Elle croit qu'elle a une expérience suffisante pour prouver qu'elle est qualifiée pour le poste de GSII, qu'elle a occupé à plusieurs reprises. Elle estime qu'étant donné qu'elle ne faisait pas partie d'un bassin de candidats qualifiés pour le poste de gestionnaire, évaluation et intervention (GEI) WP-05, comme l'était la personne nommée, elle n'a pas été prise en compte pour la nomination.

[9] La plaignante a décrit les différences entre les postes de GSII et de GEI. Elle a témoigné que le GSII encadre et supervise les conseillers en comportement ainsi que les admissions et les départs des détenus dans un milieu de vie structuré. Le traitement principal est la thérapie dialectique administrée par des conseillers en comportement formés, en consultation avec un psychologue. À l'opposé, le GEI supervise les agents de libération conditionnelle.

[10] La plaignante estime que la personne nommée a été sélectionnée parce qu'elle faisait partie d'un bassin de personnes qualifiées pour le poste de GEI, mais qu'elle n'a pas été évaluée pour le poste de GSII. Selon la plaignante, un critère essentiel de connaissances requis pour le poste de GSII n'a pas été évalué pour le poste de GEI. Ce critère est indiqué dans l'énoncé des critères de mérite pour le poste de GSII comme étant [traduction] « la connaissance des politiques, des interventions de traitement et des équipes multidisciplinaires propres à la Stratégie d'intervention intensive » (« C2 »).

[11] La plaignante a reconnu que l'intimé avait préparé une évaluation narrative de la personne nommée pour le poste de GSII. En ce qui concerne la C2, elle indiquait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Mme Fleras a démontré qu'elle connaissait les politiques, les interventions de traitement et le travail d'équipe multidisciplinaire propres à la SII [Stratégie d'intervention intensive] pendant son emploi à l'EGV. Elle a travaillé au sein de l'équipe et a fourni une orientation et une contribution importantes aux décisions de la SII dans le cadre de ses fonctions d'agente de libération conditionnelle et de GEI intérimaire.

[12] Selon la plaignante, l'évaluation narrative était très générale et n'indiquait pas que la personne nommée avait été évaluée pour le critère C2. La plaignante s'est également demandé comment la personne nommée pouvait être au courant des interventions de traitement si elle n'avait jamais travaillé dans un rôle où elles étaient administrées.

[13] La plaignante a mentionné à plusieurs reprises sa participation au processus de nomination au poste de GEI et les raisons pour lesquelles elle s'en est retirée. Ce processus n'est pas visé par la présente plainte, et sa pertinence dans la présente affaire n'a pas été établie. Par conséquent, il n'a pas été pris en considération dans les motifs de la décision.

[14] Elizabeth Vitek, anciennement directrice de l'EGV et maintenant à la retraite, a témoigné qu'elle était la gestionnaire responsable de l'embauche pour le poste de GSII. Elle a témoigné que le poste de GSII est unique aux établissements pour femmes. Le titulaire supervise une équipe multidisciplinaire dans un milieu de vie structuré. Cette équipe est composée d'intervenants de première ligne, de psychologues, de psychiatres et d'agents de libération conditionnelle.

[15] Mme Vitek a témoigné que la personne nommée a travaillé pendant de nombreuses années au centre pour femmes de l'EGV. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en criminologie et en justice pénale avec concentration en psychologie. Avant la nomination au poste de GSII, elle avait travaillé comme intervenante de première ligne et agente de libération conditionnelle à l'EGV, ce qui a été indiqué dans son curriculum vitae soumis pour le poste de GEI. Il était clair pour Mme Vitek que la personne nommée avait une bonne idée des politiques et des interventions de traitement dans le cadre d'une stratégie intensive. Selon Mme Vitek, l'expérience d'agente de libération conditionnelle aurait permis à la personne nommée de bien comprendre le comportement humain.

[16] Mme Vitek a témoigné que le fait que la personne nommée faisait partie du bassin de candidats pour le poste de GEI a été un facteur important dans sa sélection. Ce fait démontrait qu'elle satisfaisait aux critères de ce processus. Le poste de GEI exigeait la connaissance des politiques relatives aux interventions correctionnelles. Ce critère de mérite essentiel a été évalué au moyen de questions de l'examen du

processus de nomination du GEI, et la personne nommée a obtenu une note de passage de 28 points sur 40.

[17] Mme Vitek a reconnu que la C2 n'est pas requise du GEI. Toutefois, elle estimait que les critères de mérite essentiels pour les postes de GEI et de GSII étaient presque identiques et que la personne nommée serait un excellent choix pour la nomination pour une période indéterminée au poste de GSII.

[18] Mme Vitek a déclaré qu'elle avait eu des contacts dans le milieu de travail avec la personne nommée lorsqu'elle occupait le poste de GEI à titre intérimaire. Elle n'avait donc aucun doute sur le fait que la personne nommée avait la personnalité et les compétences requises pour le poste de GSII.

[19] Mme Vitek a estimé que la personne nommée aurait une compréhension claire des interventions de traitement, comme l'exige le critère C2, à partir des directives de l'administrateur général de l'intimé qui portent de façon générale sur les attentes en matière de gestion des délinquants.

[20] Mme Vitek a mentionné l'urgence de doter le poste de GSII comme facteur dans le choix d'un processus de nomination non annoncé. Elle voulait éviter le délai qu'un processus de nomination annoncé aurait entraîné. Elle soupçonnait qu'un processus pour le poste de GSII aurait une portée nationale et qu'il pourrait se passer des mois ou des années avant qu'une nomination ne soit faite.

[21] La justification écrite de l'intimé pour l'utilisation d'un processus non annoncé expliquait que la personne nommée avait agi à titre de gestionnaire à l'EGV pendant de longues périodes. Elle indiquait ce qui suit : [traduction] « Elle a démontré qu'elle satisfait au critère de mérite supplémentaire, soit l'élément de connaissance, précisé pour le poste de GSII ».

[22] La justification ne fournissait aucun détail expliquant comment le critère C2 a été satisfait, mais elle a conclu avec l'affirmation que la personne nommée satisfait aux critères de mérite.

V. Résumé de l'argumentation

A. Pour la plaignante

[23] Le critère C2 n'a pas été correctement évalué. Le poste de GSII et celui de GEI sont des postes différents ayant des exigences différentes. L'explication de l'intimé était générale et ne portait pas sur les connaissances précises des interventions de traitement ou des thérapies qui sont des outils essentiels pour le poste de GSII. Cette connaissance n'a pas été évaluée dans le cadre du processus de nomination du GEI.

[24] L'argumentation finale de la plaignante ne portait pas sur l'allégation d'abus de pouvoir dans le choix d'utiliser un processus de nomination non annoncé.

B. Pour l'intimé

[25] L'intimé a soutenu que le critère C2 a été évalué à l'aide des documents d'évaluation pour le poste de GEI, du curriculum vitae de la personne nommée et de l'observation directe de Mme Vitek. L'évaluation du critère C2 a été approfondie et rigoureuse.

[26] En ce qui a trait au choix d'un processus de nomination non annoncé, l'intimé a fait remarquer que l'art. 33 de la *LEFP* donne à la direction la souplesse nécessaire pour choisir entre un processus annoncé et un processus non annoncé. Il n'est pas nécessaire de prendre en compte plus d'un candidat pour procéder à une nomination. Mme Vitek a formulé des observations sur la nécessité opérationnelle de doter rapidement le poste et d'éviter le retard d'un processus annoncé.

VI. Analyse

A. Question 1 : Y a-t-il eu abus de pouvoir dans l'application du mérite?

[27] Le paragraphe 30(1) de la *LEFP* stipule que les nominations à la fonction publique doivent être fondées sur le mérite.

[28] L'alinéa 30(2)a prévoit que la personne nommée doit posséder les qualifications essentielles du poste.

[29] En l'espèce, la plaignante a soutenu que l'intimé n'avait pas démontré que la personne nommée satisfaisait au critère C2, qui était un critère de mérite essentiel selon l'énoncé des critères de mérite pour le poste de GSII. Par conséquent, la

plaignante a soutenu que la nomination constituait un abus de pouvoir comme l'indique l'al. 77(1)a) de la *LEFP*.

[30] La preuve incontestée de la plaignante est que le travail du GEI consiste à superviser le travail des agents de libération conditionnelle et qu'il ne s'agit pas du même travail que celui du GSII. La preuve dont je suis saisie ne laisse pas entendre que l'évaluation ou le travail du GEI porte sur le critère C2 ou qu'il est en quelque sorte lié à la Stratégie d'intervention intensive, selon le cas.

[31] La preuve démontre que la personne nommée était considérée comme une candidate qualifiée dans le cadre du processus de nomination au poste de GEI et qu'elle a occupé un poste de GEI par la suite.

[32] L'intimé a soutenu que, lorsque considérés ensemble, le succès de la personne nommée dans le processus de nomination distinct au poste de GEI, son curriculum vitae et la connaissance personnelle de son rendement qu'avait Mme Vitek alors qu'elle occupait le poste de GEI à titre intérimaire confirmaient qu'elle satisfaisait au critère C2.

[33] Le curriculum vitae de la personne nommée pour le processus de nomination au poste de GEI fait état de ses antécédents professionnels et des postes qu'elle a occupés pendant qu'elle était employée par l'intimé. Il ne contient rien qui aborde le critère C2 ou qui permettrait de l'évaluer.

[34] Pour ce qui est du témoignage de Mme Vitek, à mon avis, il n'a fourni que des déclarations générales fondées sur des impressions. Il ne permettait pas de conclure que la personne nommée satisfaisait au critère C2.

[35] Un examen de l'évaluation narrative de la personne nommée démontre qu'elle est énoncée de façon générale et qu'elle ne fait pas référence à une formation ou à une expérience de travail, par exemple, pour appuyer la conclusion que la personne nommée satisfaisait au critère C2.

[36] J'estime que la preuve présentée par l'intimé constitue une réponse peu convaincante aux arguments de la plaignante. L'examen des méthodes utilisées pour évaluer le respect par la personne nommée du critère C2 montre qu'elles sont inadéquates. Je ne peux pas conclure que le succès de la personne nommée dans le processus de nomination au poste de GEI, les détails de son curriculum vitae pour ce

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

poste ou son rendement dans le poste de GEI ont permis d'évaluer le critère C2. Rien ne laisse entendre que l'un de ces renseignements a traité le critère C2 d'une manière qui conduirait raisonnablement à la conclusion que ce critère était satisfait.

[37] L'article 36 de la *LEFP* confère un pouvoir discrétionnaire considérable dans le choix des méthodes d'évaluation. Ce pouvoir n'est toutefois pas absolu. Comme l'a conclu l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique dans *Rochon c. Sous-ministre des Pêches et des Océans*, 2011 TDFP 7, au par. 72 :

[72] Bien que l'art. 36 de la LEFP accorde aux administrateurs généraux un vaste pouvoir discrétionnaire relativement au choix et à l'utilisation des méthodes d'évaluation, celles-ci doivent permettre d'évaluer efficacement la qualification et être appliquées de façon équitable et raisonnable. Le Tribunal peut conclure que l'administrateur général a abusé de son pouvoir si les méthodes employées ne sont pas liées aux qualifications, si elles ne permettent pas d'évaluer les qualifications, si l'outil est inapproprié ou si le résultat ne peut pas être considéré raisonnable ou équitable [...]

[38] Dans une plainte concernant un abus de pouvoir, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. (Voir *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, au par. 50.) En appliquant le critère juridique de la prépondérance des probabilités, je conclus que l'allégation d'abus de pouvoir dans l'évaluation du mérite est fondée. Il n'a pas été démontré que l'évaluation de la personne nommée pour le poste de GSII comprenait une évaluation du critère C2. Par conséquent, on ne peut pas dire que la nomination était conforme à l'art. 30 de la *LEFP*.

B. Question 2 : Y a-t-il eu abus de pouvoir lors du choix d'un processus de nomination non annoncé?

[39] La plaignante a affirmé qu'elle était une candidate qualifiée qui méritait d'avoir l'occasion d'être retenue pour le poste de GSII et qu'elle s'est vu refuser cette possibilité lorsque l'intimé a choisi d'utiliser un processus de nomination non annoncé.

[40] L'intimé a répondu que son besoin était urgent et qu'il ne pouvait pas subir le délai d'un processus de nomination annoncé. En outre, il n'était pas tenu de prendre en compte plus d'un candidat lors de la nomination.

[41] L'article 33 de la *LEFP* permet de choisir entre un processus de nomination annoncé et un processus de nomination non annoncé. Il est établi par la loi que le simple choix d'un processus de nomination non annoncé n'est pas un abus de pouvoir. (Voir *Jarvo c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2011 TDFP 6, au par. 7.)

[42] De plus, rien dans la *LEFP* ne donne aux employés le droit d'avoir accès à toutes les possibilités de nomination qui peuvent survenir. (Voir *Jarvo*, au par. 32.)

[43] Rien dans la preuve ne permet de conclure à une irrégularité dans le choix par l'intimé d'un processus de nomination non annoncé. Dans ces circonstances, un abus de pouvoir ne peut être établi.

[44] L'allégation est rejetée.

VII. Conclusion

[45] D'après la preuve, je conclus que la plaignante a établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite. Il n'a pas été démontré que la personne nommée satisfaisait au critère C2.

[46] Aucun abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination n'a été établi.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VIII. Ordonnance

[48] Conformément au par. 81(1) de la *LEFP*, la Commission ordonne à l'administrateur général de révoquer la nomination de Sarah Fleras au poste de gestionnaire, Stratégie d'intervention intensive, dans le processus de nomination 2017-PEN-INA-ONT-124359 dans les 30 jours suivant la date de la présente ordonnance.

Le 10 novembre 2021.

Traduction de la CRTESPF

**Joanne B. Archibald,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**