

Date: 20231206

Dossier: 771-02-43844

Référence: 2023 CRTESPF 114

*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

NARCISSE DE SOUZA

plaignant

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Gendarmerie royale du Canada)**

intimé

Répertorié

De Souza c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)

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

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

Pour le plaignant : Catherine Bergeron, Syndicat des employé-e-s de la
Sécurité et de la Justice

Pour l'intimé : Patrick Turcot, avocat

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard, analyste principale

Affaire entendue par vidéoconférence
les 6 et 7 juin 2023.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Plainte devant la Commission

[1] Le plaignant, Narcisse De Souza, a déposé une plainte qui allègue que l'administrateur général de la Gendarmerie royale du Canada (l'« intimé » ou GRC) a abusé de son pouvoir dans le cadre d'un processus de nomination visant à doter un poste d'analyste financier(ère) (groupe et niveau FI-01; le « poste ») au sein du Service de la planification budgétaire (SPB) de la GRC. Il a fait valoir que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans le choix d'un processus non annoncé, ainsi que dans l'application du mérite à la candidature de la personne nommée.

[2] Le plaignant a déposé sa plainte auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») en vertu des alinéas 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*).

[3] Dans ses allégations, le plaignant a fait valoir que l'intimé avait choisi un processus non annoncé de mauvaise foi et par partialité à son égard, notamment en raison de différences d'opinions antérieures entre lui et son gestionnaire, Tarik Khali (le « gestionnaire délégué »), et qu'il avait manqué de transparence quant à son choix de processus. De plus, il a fait valoir que l'intimé avait fait preuve de partialité en faveur de la personne nommée et n'avait effectué aucune véritable évaluation de la candidature de la personne nommée avant de procéder à sa nomination indéterminée. À l'audience, le plaignant n'a pas abordé l'allégation de mauvaise foi dans le choix du processus.

[4] Pour les motifs qui suivent, j'estime que la plainte est non fondée.

II. Résumé de la preuve

[5] Le plaignant et le gestionnaire délégué ont témoigné à l'audience. Le plaignant occupe un poste de réviseur salarial (groupe et niveau CR-05) au sein du SPB depuis près de 15 ans. M. Khali est un gestionnaire au sein du SPB. Il est le superviseur du plaignant depuis janvier 2015.

[6] Le 17 novembre 2021, l'intimé a publié un avis de candidature retenue indiquant que la candidature de la personne nommée avait été retenue pour pourvoir le poste à la suite d'un processus non annoncé. Le 1^{er} décembre 2021, l'intimé a publié *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*

un avis de nomination indiquant que la personne nommée avait été nommée au poste pour une durée indéterminée.

[7] Le plaignant avait occupé le poste par intérim pendant plusieurs années. À l'exception d'un bris d'environ six mois, il avait occupé le poste par intérim pour environ six ans, entre 2012 et la fin 2018. Des périodes intérimaires répétées de cette nature ont été rendues possibles en raison du fait que le titulaire du poste avait été nommé de façon intérimaire à un poste ailleurs au ministère. Ce n'est qu'en 2021, lorsque le titulaire du poste a quitté le ministère, que le poste est devenu vacant.

[8] Le plaignant n'occupait pas le poste par intérim en 2021 lorsque le poste est devenu vacant. Il avait précédemment informé le gestionnaire délégué qu'il ne souhaitait plus être considéré pour des nominations intérimaires à ce poste, mais qu'il souhaitait tout de même que sa candidature soit considérée pour le poste lorsque le poste deviendrait vacant.

[9] Après le départ du titulaire du poste, le gestionnaire délégué a nommé la personne nommée au poste par intérim. En raison d'une ambiguïté dans la preuve documentaire et dans les témoignages, il existe une certaine confusion quant à la durée pendant laquelle la personne nommée aurait occupé le poste par intérim avant sa nomination pour une durée indéterminée. La durée de la nomination intérimaire serait d'au plus deux mois et demi, mais pourrait être aussi peu que deux semaines.

[10] Au moment de sa nomination par intérim au poste, la personne nommée était en détachement auprès de Développement économique Canada (DEC) où elle occupait un poste d'agente de support aux programmes. Elle a occupé ce poste chez DEC pour environ six mois, soit d'avril 2021 à octobre 2021. Son poste d'attache était un poste de réviseure salariale au sein de la SPB. Elle avait occupé ce poste de juin 2014 à avril 2021, à titre d'étudiante en premier, et à partir de 2015, à titre d'employée indéterminée.

[11] Le gestionnaire délégué a été le superviseur de la personne nommée de janvier 2015 à avril 2021, ainsi que lors de la période pendant laquelle elle a occupé le poste par intérim.

[12] Le gestionnaire délégué a supervisé le plaignant et la personne nommée pendant plusieurs années. Il a eu de nombreuses occasions pour évaluer leur rendement. Il a

évalué le rendement du plaignant alors que ce dernier occupait le poste par intérim pendant plusieurs années, ainsi que lorsque le plaignant occupait son poste d'attache de réviseur salarial. Le gestionnaire délégué a également pu évaluer le rendement de la personne nommée alors qu'elle occupait le poste de réviseure salariale, ainsi que pendant la courte période pendant laquelle elle a occupé le poste par intérim.

A. Rendement de la personne nommée et du plaignant

[13] Il ressort du témoignage du gestionnaire délégué que le plaignant et la personne nommée n'étaient pas, selon lui, de compétences égales. Il a dit avoir constaté que la personne nommée avait les compétences, les connaissances et les expériences requises pour occuper le poste pour une durée indéterminée. Le gestionnaire délégué a indiqué avoir tiré cette conclusion à la lumière des compétences de la personne nommée, de la qualité de son travail alors qu'elle occupait le poste de réviseure salariale et de son rendement satisfaisant pendant la durée de sa nomination intérimaire. Il a également indiqué s'être renseigné au sujet du rendement de la personne nommée en consultant l'évaluation du rendement effectuée par DEC alors que la personne nommée était en détachement.

[14] Le gestionnaire délégué a témoigné que, selon lui, le plaignant ne possédait pas les compétences requises pour le poste, et ce, malgré le fait qu'il avait occupé le poste par intérim pendant une longue période. Une nomination intérimaire aurait initialement été offerte au plaignant par le prédécesseur du gestionnaire délégué en raison d'un besoin opérationnel urgent. Selon le gestionnaire délégué, le rendement du plaignant au cours de ses nominations intérimaires était insatisfaisant. Il a témoigné avoir voulu être patient avec le plaignant et lui donner le temps et la rétroaction nécessaires pour lui permettre de se familiariser avec les tâches et les attentes du poste, et ainsi améliorer son rendement. Selon le gestionnaire délégué, les améliorations souhaitées ne se sont jamais matérialisées.

[15] Il n'est pas contesté que le plaignant a commis certaines erreurs alors qu'il occupait le poste par intérim, notamment des erreurs dans le calcul de moyennes. Il n'est également pas contesté qu'à au moins une de ses reprises, le plaignant aurait envoyé des calculs erronés à un client sans respecter une procédure selon laquelle un analyste financier devait présenter ses calculs pour approbation avant que ceux-ci soient envoyés au client.

[16] Le plaignant a témoigné que son rendement, tant pendant son long intérimaire à titre d'analyste financier que dans son poste de réviseur salarial, était satisfaisant. Il a indiqué avoir accompli les tâches de façon satisfaisante et avoir bien géré une charge de travail imposante.

B. Le choix de processus et la nomination de la personne nommée

[17] Bien avant le processus de nomination qui fait l'objet de cette plainte, le gestionnaire délégué avait informé le plaignant que le poste en question serait doté par le biais d'un processus annoncé dès que le poste serait vacant.

[18] Après le départ du titulaire du poste, le poste est demeuré vacant pendant deux mois, jusqu'à la nomination intérimaire de la personne nommée.

[19] Peu après cette nomination intérimaire, le gestionnaire délégué a consulté les Ressources humaines du ministère. À ce moment, il avait encore l'intention de lancer un processus annoncé. Toutefois, après avoir consulté les Ressources humaines, il a changé d'idée. Il n'a pas informé le plaignant du fait qu'il avait décidé de ne plus procéder à un processus annoncé.

[20] Le gestionnaire délégué a offert deux raisons principales pour le choix d'un processus non annoncé. En premier lieu, il existait un besoin opérationnel qui faisait en sorte que le poste devait être doté rapidement pour permettre au SPB d'offrir ses services. La charge de travail était élevée et les délais pour effectuer certaines tâches clés étaient serrés. L'équipe du SPB était très petite. L'équipe était composée de cinq employés en plus du gestionnaire délégué. Le poste offrait un soutien important aux titulaires de deux postes d'analystes financiers chevronnés. Il était impératif que le poste soit doté rapidement. Selon le gestionnaire délégué, la personne nommée, qui occupait le poste par intérim, satisfaisait aux critères de mérite. Le poste nécessitait une aisance en mathématiques et en analyse de données. La personne nommée avait fait ses preuves au cours de plusieurs années au sein de l'équipe et avait démontré qu'elle pouvait effectuer les tâches du poste de façon efficace. Le gestionnaire délégué a témoigné qu'il savait qu'il avait déjà identifié la bonne personne pour le poste parce que la personne nommée était la seule employée du SPB qui satisfaisait aux exigences du poste.

[21] Le gestionnaire délégué a indiqué qu'il avait tenu compte de la candidature du plaignant et de son intérêt pour le poste. Toutefois, il a rapidement rejeté l'idée en raison du fait que le plaignant ne possédait pas les compétences requises pour le poste.

[22] La deuxième raison présentée par le gestionnaire délégué en appui de son choix d'un processus non annoncé était les retards importants qu'entraînerait un processus annoncé. Les Ressources humaines étaient à court de personnel et ne pouvaient pas offrir, en temps opportun, le soutien administratif et les conseils nécessaires pour un processus annoncé. Le gestionnaire délégué a témoigné qu'en raison des défis qu'éprouvaient alors les Ressources humaines, il avait été informé qu'un processus annoncé pourrait prendre en tout de plusieurs mois à un an.

[23] Le gestionnaire délégué n'a pas effectué une prise de références. Il a communiqué avec un représentant de DEC par téléphone et par courriel. Il a consulté le dossier d'employé de la personne nommée ainsi qu'une évaluation du rendement préparée par DEC pendant le détachement de la personne nommée au sein de ce ministère. Il a utilisé les renseignements tirés de ces diverses sources pour préparer l'évaluation narrative de la candidature de la personne nommée. Il s'est également appuyé sur ses connaissances des compétences et des habiletés de la personne nommée, ainsi que sur les renseignements dont il disposait au sujet des expériences et des connaissances acquises par la personne nommée lors de son détachement à DEC. De plus, il a tenu compte de ces constats et observations quant aux habiletés et aux compétences de la personne nommée pendant qu'elle occupait le poste par intérim.

[24] En plus de préparer l'évaluation narrative de la candidature de la personne nommée, le gestionnaire délégué a rempli un formulaire servant à justifier son choix de processus et sa sélection de la personne nommée.

[25] En décembre 2021, le plaignant a été surpris et déçu d'apprendre la nomination indéterminée de la personne nommée. Il croyait qu'il aurait l'occasion de postuler. Le 2 décembre 2021, il a déposé une plainte auprès de la Commission.

C. Relation entre le plaignant et le gestionnaire délégué

[26] Les descriptions offertes par le plaignant et le gestionnaire délégué de leur relation diffèrent considérablement. Toutefois, elles révèlent toutes deux une relation qui était tendue à certains moments.

[27] Selon le plaignant, la relation était difficile et conflictuelle. Le gestionnaire délégué lui refusait les formations qu'il demandait. Il ne reconnaissait pas les bons coups et le travail de qualité accompli par le plaignant, ainsi que la charge de travail importante de ce dernier. Le gestionnaire délégué se concentrait sur les lacunes et les erreurs. Il adoptait une position défensive lorsque le plaignant faisait valoir son opinion selon laquelle ses évaluations du rendement ne reflétaient que ses erreurs, et faisaient abstraction de ses réussites et de ses bons coups.

[28] Le plaignant a fait valoir que le gestionnaire délégué était sur la défensive lorsqu'il a contesté une évaluation de son rendement préparée par le gestionnaire délégué. Ce dernier aurait répondu aux textos du plaignant au sujet de son évaluation du rendement avec un langage qui, selon le plaignant, illustre l'animosité du gestionnaire délégué à son égard. Le gestionnaire délégué a également envoyé un courriel aux Relations de travail après l'ajout par le plaignant d'un commentaire à son évaluation du rendement dans le système électronique de gestion du rendement, voulant que son gestionnaire lui ait « seulement » dit de signer l'évaluation de son rendement, ce que le gestionnaire délégué a interprété comme suggérant qu'il avait découragé le plaignant de commenter ou de contester le contenu de l'évaluation du rendement. Dans son courriel aux Relations de travail, le gestionnaire délégué indiquait que, selon son interprétation, le plaignant cherchait à suggérer qu'il lui aurait ordonné de signer son évaluation sans pouvoir la questionner.

[29] Comme indiqué précédemment, le gestionnaire délégué était d'avis que le plaignant ne satisfaisait pas aux exigences du poste lorsqu'il l'occupait par intérim. Le plaignant commettait des erreurs importantes qui démontraient que certaines compétences clés, dont la capacité d'analyse, étaient lacunaires. Selon le gestionnaire délégué, le plaignant n'acceptait pas les suggestions qui lui étaient faites en vue de lui permettre d'accroître ses habiletés et capacités, notamment le mentorat et des formations. Il ne passait pas à l'action, ou encore, il insistait pour suivre des formations s'adressant à un auditoire avec des connaissances et expériences plus avancées que celles dont il disposait. Selon le gestionnaire délégué, le plaignant

insistait sur le fait qu'il possédait déjà les connaissances, les capacités et les habiletés qui faisaient l'objet de suggestions de la part du gestionnaire délégué. Il avait l'impression que le plaignant voulait accéder au poste sans faire les efforts requis pour acquérir les compétences requises pour le poste.

III. Analyse

A. Allégation de crainte raisonnable de partialité à l'égard du plaignant

[30] Le plaignant allègue que le choix du processus est entaché d'une crainte raisonnable de partialité à son égard.

[31] Le plaignant avait occupé le poste par intérim pour une durée approximative de six ans. Ses nominations intérimaires avaient été renouvelées à plusieurs reprises. Il avait l'impression d'accomplir les tâches de façon satisfaisante et il avait exprimé son intérêt à être nommé au poste lorsque celui-ci deviendrait vacant. Le gestionnaire délégué lui avait indiqué que le poste serait doté par le biais d'un processus annoncé et qu'il aurait l'occasion de postuler. Le plaignant a été surpris et déçu d'apprendre la nomination indéterminée de la personne nommée au poste après une courte occupation du poste par intérim.

[32] Les nombreux renouvellements des nominations intérimaires du plaignant ont eu pour effet de créer chez lui des attentes voulant qu'il serait nommé au poste de façon indéterminée.

[33] Le gestionnaire délégué était d'avis que le plaignant n'avait pas effectué les tâches du poste de façon satisfaisante lorsqu'il l'avait occupé de façon intérimaire pendant plusieurs années. Au début, il a voulu être patient avec le plaignant et lui donner le temps d'acquérir les expériences et les compétences requises pour le poste. L'amélioration souhaitée ne s'est jamais produite. Après plusieurs années de nominations intérimaires, le plaignant ne démontrait toujours pas le sens de l'initiative et la capacité d'analyse requise pour le poste. La rétroaction de la part de la haute gestion et de clients relativement au travail accompli par le plaignant était parfois très négative.

[34] Bien qu'il ait indiqué détenir un baccalauréat en gestion des affaires et avoir étudié les notions de base de calculs et de statistiques, le plaignant commettait des erreurs importantes en effectuant des tâches qui faisaient appel à des compétences de

base pour un analyste financier, telles que le calcul de moyennes ou le calcul à l'aide de formules Excel. Selon le gestionnaire délégué, les erreurs commises par le plaignant démontraient qu'il n'avait pas acquis certaines capacités essentielles pour le poste malgré des années d'expérience par intérim. Il était également de l'opinion que le plaignant minimisait l'importance de ses erreurs, surestimait son rendement alors qu'il occupait le poste par intérim et résistait aux suggestions qui lui étaient faites pour améliorer son rendement.

[35] J'accepte le témoignage du gestionnaire délégué que, bien que le plaignant eût occupé le poste par intérim pour plusieurs années, il était ainsi par nécessité. Il ne s'agissait pas d'un signe de satisfaction de la part de l'intimé. Les besoins opérationnels faisaient en sorte qu'il devait y avoir quelqu'un qui occupait le poste en tout temps.

[36] Le plaignant et le gestionnaire délégué avaient une relation professionnelle qui était parfois tendue. Le plaignant ne se sentait pas valorisé. Il avait l'impression que le gestionnaire délégué se concentrait uniquement sur les erreurs, sans noter les réussites. Le plaignant a fait valoir que lorsqu'il mettait en doute les constats et les conclusions du gestionnaire délégué quant à son rendement, ce dernier devenait défensif et percevait les questions du plaignant comme une forme de rébellion de sa part. Le gestionnaire délégué, quant à lui, a décrit le plaignant comme quelqu'un d'entêté, et qui refusait d'accepter les suggestions de formations et de mentorat formulées par la gestion. Selon lui, le plaignant se sentait attaqué lorsque ses erreurs étaient portées à son attention. Il tentait de minimiser l'importance de ses erreurs et se décrivait comme une victime au lieu de prendre la responsabilité pour ses erreurs. Le gestionnaire délégué a témoigné qu'il avait perçu la plainte en dotation du plaignant comme un affront, et que le dépôt de la plainte constituait un geste de révolte de la part du plaignant.

[37] La vérité se retrouve vraisemblablement entre ces deux descriptions de la relation entre le plaignant et le gestionnaire délégué. J'estime qu'il existait un certain niveau d'entêtement chez les deux, ainsi qu'une frustration l'un à l'égard de l'autre. La preuve démontre que le plaignant et son gestionnaire pouvaient tous les deux parfois adopter des positions défensives. Les échanges de courriels et de textos entre le gestionnaire délégué et le plaignant révèlent qu'ils ont tous les deux des styles de communication très directs. Ils vont droit au but en exprimant leurs points de vue.

Bien que j'accepte que la relation entre le plaignant et le gestionnaire délégué fût tendue, par moments, la preuve au dossier ne me permet pas de conclure qu'il existait entre eux des conflits ou une animosité pouvant fonder une conclusion quant à l'existence d'une crainte raisonnable de partialité à l'égard du plaignant.

[38] Dans le cadre de son témoignage, le gestionnaire délégué a indiqué que le rendement du plaignant dans son poste d'attache de réviseur salarial était satisfaisant. Selon lui, le plaignant satisfaisait aux exigences du poste de réviseur salarial, mais non à celles du poste. À l'audience, le gestionnaire délégué n'a pas formulé de critiques à l'égard du plaignant en tant que personne ou comme réviseur salarial. Rien n'indique une animosité à l'égard du plaignant. Bien qu'il ne fût pas satisfait du rendement du plaignant alors que dernier occupait le poste par intérim, les critiques exprimées par le gestionnaire délégué à l'égard du plaignant, à l'audience et dans la preuve documentaire, témoignent de ses frustrations à l'égard d'un employé qui résistait aux tentatives de son gestionnaire d'offrir des pistes d'amélioration et de perfectionnement et qui tentait de minimiser les lacunes dans son rendement.

[39] Les parties m'ont présenté une seule évaluation du rendement alors que le plaignant occupait le poste par intérim, soit celle pour l'année 2018-2019. L'évaluation du rendement contient des commentaires favorables au plaignant ainsi que des commentaires indiquant que des améliorations étaient requises en matière d'analyse et de réflexion approfondie. Les progrès accomplis par le plaignant sont également identifiés. Cette évaluation est nuancée et équilibrée. Elle n'appuie pas l'allégation d'une crainte raisonnable de partialité à l'égard du plaignant.

[40] Le plaignant a fait valoir que la partialité de l'intimé à son égard pouvait être constatée à la lecture d'un échange de courriels entre lui et le gestionnaire délégué. L'échange de courriels a suivi un échange de textos entre eux au sujet de l'évaluation du rendement du plaignant.

[41] La communication par textos ou par courriels au sujet d'une évaluation du rendement n'est pas recommandée. Un des objectifs d'une évaluation du rendement est d'entretenir un dialogue collaboratif au sujet des attentes, du rendement et des mesures pouvant être prises pour mieux satisfaire aux attentes de l'employeur. Les textos privilégient des communications courtes qui vont droit au but. Les courriels

peuvent être plus longs et détaillés, mais ils ne sont guère mieux à encourager un véritable dialogue.

[42] Les courriels que le plaignant et le gestionnaire délégué ont échangés portaient sur un commentaire ajouté par le plaignant à l'évaluation de son rendement, plus précisément, sur la décision du gestionnaire délégué d'acheminer le commentaire du plaignant aux Relations de travail à titre d'information.

[43] Dans le cadre de son témoignage, le gestionnaire délégué a expliqué qu'il s'est senti visé par le commentaire du plaignant qui, selon lui, pouvait suggérer qu'il avait ordonné au plaignant de signer l'évaluation sans lui donner l'occasion de poser des questions ou de discuter de l'évaluation. Il voulait en informer les Relations de travail et leur faire part de sa version des faits. Bien que la décision du gestionnaire délégué de faire suivre le commentaire du plaignant aux Relations de travail avant d'avoir une discussion avec le plaignant à ce sujet soit quelque peu surprenante, j'estime que son interprétation du commentaire du plaignant n'était pas déraisonnable. De plus, le ton et le contenu de son courriel aux Relations de travail étaient neutres.

[44] Lorsqu'il a pris connaissance du courriel du gestionnaire délégué adressé aux Relations de travail, le plaignant a écrit au gestionnaire délégué. Il a indiqué ne pas comprendre pourquoi les Relations de travail avaient été informées du commentaire qu'il avait ajouté à l'évaluation de son rendement. Le ton de la réponse du gestionnaire délégué, envoyée par courriel, dévoile une frustration et une impatience à l'égard du plaignant, plus particulièrement une impatience liée au fait que le plaignant semblait ne pas comprendre comment le commentaire qu'il avait ajouté à son évaluation pouvait laisser entendre un manquement de la part du gestionnaire délégué.

[45] Bien que le ton du courriel envoyé par le gestionnaire délégué laissait à désirer, je n'y vois pas un signe de l'animosité qu'allègue le plaignant. J'estime que l'absence d'un véritable dialogue entre le plaignant et le gestionnaire délégué – et non une partialité à l'égard du plaignant – est à la source de la frustration et de l'impatience communiquées implicitement par le biais du courriel du gestionnaire délégué.

[46] Bien qu'à l'époque le plaignant et le gestionnaire délégué travaillaient à distance en raison de la pandémie de la COVID-19 et qu'une rencontre en présentiel n'était pas possible, un appel téléphonique ou une discussion par vidéoconférence aurait certes été préférable.

[47] Pour conclure à l'existence d'un abus de pouvoir, la Commission doit conclure qu'un observateur relativement bien renseigné pourrait raisonnablement percevoir de la partialité chez l'intimé (voir *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369, à la page 394, et *Newfoundland Telephone Co. c. Terre-Neuve (Board of Commissioners of Public Utilities)*, [1992] 1 R.C.S. 623). Il ne suffit pas de soupçonner ou de supposer qu'il y a eu partialité. La crainte raisonnable de partialité doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente (voir *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 10, au par. 72).

[48] La preuve présentée à l'audience ne me permet pas de conclure qu'un observateur relativement bien renseigné qui est au courant de l'ensemble des circonstances de cette affaire pourrait raisonnablement percevoir de la partialité – consciente ou non – de la part de l'intimé dans le choix du processus. La preuve qui m'a été présentée est bien en deçà de ce seuil.

B. Abus de pouvoir dans l'application du mérite et allégation de partialité en faveur de la personne nommée

[49] Il est important de souligner que le plaignant n'a pas fait valoir que la personne nommée ne satisfaisait pas aux critères de mérite au moment de sa nomination. La preuve du gestionnaire délégué voulant que la personne nommée satisfaisait aux critères de mérite au moment de sa nomination n'est pas contredite.

[50] Le plaignant a plutôt allégué que l'intimé avait abusé de son pouvoir en n'effectuant pas une véritable évaluation de la candidature de la personne nommée. Il a contesté la façon dont l'application du mérite avait été effectuée. Il a fait valoir que l'intimé n'avait pas effectué une évaluation en bonne et due forme de la candidature de la personne nommée. Selon lui, l'évaluation narrative préparée par le gestionnaire délégué était incomplète et trop sommaire. Elle ne reposait que sur l'évaluation du rendement de la personne nommée préparée par DEC pour une période d'environ six mois avant qu'elle ne revienne au SPB pour occuper le poste par intérim, ainsi que sur les observations du gestionnaire délégué pendant la très courte période pendant laquelle la personne nommée avait occupé le poste par intérim. À la lumière de la preuve documentaire, il est possible que la nomination intérimaire ait été d'une durée de deux semaines. Selon le plaignant, il s'agit d'une période nettement insuffisante

pour permettre au gestionnaire délégué d'attester les compétences et les habiletés de la personne nommée.

[51] Le plaignant a également fait valoir que, bien que la personne nommée ait occupé un poste au sein du SPB pendant plusieurs années, la période totale pour laquelle elle a travaillé à la SPB a - en réalité - été très courte en raison de congés qu'aurait pris la personne nommée. Il n'a pas précisé comment courte, selon lui, aurait été cette période. Il s'est contenté de dire que la période pendant laquelle la personne nommée était réellement au travail était trop courte pour permettre au gestionnaire délégué d'évaluer les compétences et les habiletés de la personne nommée.

[52] La *LEFP* reconnaît à un administrateur général un large pouvoir discrétionnaire dans le choix de la personne nommée à la lumière des critères de mérite (voir *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 24). Dans le présent cas, le gestionnaire délégué a exercé ce pouvoir discrétionnaire en choisissant la personne nommée après s'être assuré que celle-ci satisfaisait aux critères de mérite.

[53] Le gestionnaire délégué connaissait les expériences professionnelles que la personne nommée avait acquises alors qu'elle était une employée au sein du SPB. Il avait été son superviseur pour plusieurs années. Il avait également été son superviseur lorsqu'elle avait occupé le poste par intérim, ce qui lui aurait permis d'évaluer le rendement de la personne nommée alors qu'elle effectuait - n'est-ce que brièvement - les tâches du poste en question.

[54] La période pendant laquelle la personne nommée a occupé le poste par intérim a été courte. Toutefois, il ne s'agissait pas de la seule période pendant laquelle le gestionnaire délégué avait pu observer la personne nommée à l'œuvre et prendre connaissance de ses habiletés et connaissances. Elle avait travaillé au sein de son équipe comme étudiante et comme réviseuse salariale.

[55] Bien qu'au cours de sa carrière la personne nommée ait travaillé à temps partiel lorsqu'elle était étudiante et qu'elle avait été en congé payé à deux reprises, le gestionnaire délégué a tout de même eu de nombreuses occasions pour évaluer la qualité de son travail et prendre connaissance de ses habiletés et compétences. Le gestionnaire délégué s'était également renseigné quant aux expériences et compétences acquises par la personne nommée pendant son détachement auprès de DEC. Il était raisonnable et approprié pour lui de prendre connaissance des expériences

et compétences décrites par le DEC dans l'évaluation du rendement de la personne nommée. Il s'agissait d'une source d'information fiable et crédible. L'expérience et les compétences acquises par la personne nommée dans le cadre de son détachement sont toutes aussi pertinentes que l'expérience et les compétences que la personne nommée ait pu acquérir lorsqu'elle travaillait au sein de la SPB.

[56] La preuve documentaire démontre que le gestionnaire délégué avait décrit comment et pourquoi il avait conclu que la personne nommée satisfaisait à l'ensemble des critères de mérite. Il a fourni des exemples précis illustrant les études, expériences, connaissances et compétences de la personne nommée. Cette preuve est non contredite. Au moment de sa nomination, la personne nommée satisfaisait aux critères de mérite. L'intimé n'a pas abusé de son pouvoir dans l'application du mérite. Il a effectué une évaluation du mérite en bonne et due forme.

[57] Je conclus également qu'il n'y existe aucune preuve voulant que la nomination de la personne nommée soit entachée de partialité à son égard. Elle a été nommée au poste parce qu'elle satisfaisait aux critères de mérite. L'allégation du plaignant, selon laquelle la personne nommée aurait reçu un traitement de faveur en raison de formation à laquelle elle aurait droit, n'est pas appuyée par la preuve au dossier. La personne nommée a été encadrée par des employés d'expérience pendant sa nomination intérimaire au poste. Bien que le plaignant n'ait pas reçu une telle formation lorsqu'il occupait le poste par intérim, rien n'indique que cette différence de traitement était en raison d'une partialité en faveur de la personne nommée ou à l'encontre du plaignant.

C. Allégation d'abus de pouvoir dans le choix du processus

[58] J'analyserai maintenant l'allégation du plaignant voulant que l'intimé ait abusé de son pouvoir dans le choix d'un processus non annoncé.

[59] L'article 33 de la *LEFP* confère à l'intimé un pouvoir discrétionnaire dans le choix de processus de nomination annoncé ou non annoncé. Ce pouvoir n'est toutefois pas absolu. L'alinéa 77(1)b) de la *LEFP* prévoit un droit de présenter une plainte pour abus de pouvoir du fait qu'un administrateur général délégué – ici, l'intimé – a choisi un processus de nomination interne non annoncé.

[60] Le fardeau incombe au plaignant d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la décision de l'intimé de choisir un processus non annoncé constitue un abus de pouvoir (voir *Rozka c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2007 TDFP 46). Une conclusion voulant qu'il y ait eu abus de pouvoir nécessite une preuve d'un acte incompatible avec l'intention du législateur lorsqu'il a délégué le pouvoir discrétionnaire prévu à l'article 33 à l'intimé (voir *Davidson c. Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 226).

[61] Le plaignant a fait valoir que le choix du processus ne satisfait pas au principe de la transparence. Il a également fait valoir que la justification offerte par l'intimé en appui à son choix de processus était inexacte et peu fiable. Il a contesté l'existence de besoins opérationnels justifiant le choix d'un processus non annoncé. Selon lui, l'intimé a choisi de pourvoir le poste par le biais d'un processus de nomination non annoncé en raison de partialité en faveur de la personne nommée et à l'encontre du plaignant. J'ai déjà conclu que les allégations de partialité présentées par le plaignant sont non fondées. La preuve présentée à l'audience n'appuie pas l'argument du plaignant selon lequel l'intimé aurait choisi un processus non annoncé pour le priver de l'occasion de postuler.

[62] Un désaccord relativement à un choix de processus ne constitue pas une preuve d'un abus de pouvoir. Il en faut plus pour fonder une conclusion voulant que l'intimé ait abusé de son pouvoir en choisissant de pourvoir le poste par le biais d'un processus non annoncé. Le plaignant ne s'est pas acquitté de son fardeau à cet égard.

[63] J'accepte le témoignage du gestionnaire délégué selon lequel le choix de processus a été effectué en raison de besoins opérationnels ainsi qu'en raison des délais importants qu'entraînerait un processus annoncé dans les circonstances de cette affaire.

[64] La charge de travail du SPB était élevée. Il était impératif de procéder à une nomination pour une durée indéterminée dans les plus brefs délais. Le fait que l'intimé avait doté le poste par intérim à répétition au lieu de le laisser vacant sert à illustrer à quel point il était important que le poste ne soit pas laissé vacant. Une nomination pour une durée indéterminée n'avait pas été possible depuis plusieurs années. Vu le départ du titulaire du poste, il était maintenant possible d'assurer une stabilité au sein de l'équipe.

[65] L'équipe du gestionnaire délégué est petite. Elle compte cinq employés, dont deux employés qui occupaient des postes d'un groupe et d'un niveau supérieur au poste visé par la présente plainte. Le gestionnaire délégué était persuadé qu'il y avait, au sein de son équipe, seulement une personne qui satisfaisait aux critères de mérite, soit la personne nommée. Il avait déjà conclu, par le biais de ses observations et des évaluations qu'il avait effectuées du rendement du plaignant, que ce dernier ne satisfaisait pas à l'ensemble des critères de mérite et ne pourrait être retenu pour le poste.

[66] Le plaignant croyait qu'il aurait l'occasion de postuler parce que le gestionnaire délégué lui avait indiqué qu'un processus annoncé aurait lieu. Or, le gestionnaire délégué a changé d'avis après avoir consulté les Ressources humaines et avoir pris en considération divers facteurs, dont les besoins opérationnels du SPB, la présence d'une candidate qui satisfaisait à l'ensemble des critères de mérite et les renseignements qui lui avaient été fournis par les Ressources humaines relativement au délai d'approximativement un an qu'aurait engendré un processus annoncé en raison d'une pénurie de personnel au sein des Ressources humaines. Le plaignant n'a pas présenté une preuve pouvant contredire ou démentir la preuve pourtant détaillée, claire et crédible de l'intimé à cet égard.

[67] Il aurait été préférable pour le gestionnaire délégué d'informer le plaignant qu'il avait changé d'avis et qu'il procéderait à une nomination par le biais d'un processus non annoncé. Toutefois, j'accepte le témoignage du gestionnaire délégué selon lequel il n'était pas au courant que les avis relatifs à la nomination seraient affichés aussi rapidement et qu'il avait l'intention d'informer le plaignant du choix du processus. Malheureusement, le plaignant avait appris la nouvelle avant que le gestionnaire délégué puisse en discuter avec lui. Il est malheureux que les événements se soient déroulés ainsi, mais je n'y vois pas là une intention de procéder à un processus non annoncé à l'insu du plaignant.

[68] Peu avant sa nomination au poste par intérim, la personne nommée avait reçu une offre d'emploi à durée indéterminée de la part de DEC. Selon le plaignant, il est peu probable que la personne nommée aurait décliné une offre d'emploi à durée indéterminée et aurait quitté le DEC pour une nomination par intérim au sein du SPB. Le plaignant a demandé à la Commission d'inférer que l'intimé devait avoir fait une promesse à la personne nommée qu'une nomination indéterminée par le biais d'un

processus non annoncé allait suivre peu après sa nomination par intérim. Une telle inférence n'est aucunement appuyée par la preuve.

[69] Le plaignant n'a pas présenté une preuve pouvant appuyer une conclusion de crainte raisonnable de partialité ou d'abus de pouvoir dans le choix du processus ou dans l'application du mérite.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[71] La plainte est rejetée.

Le 6 décembre 2023.

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