

Date: 20250429

Dossier: 771-02-47151

Référence: 2025 CRTESPF 45

*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

BRIAN TRAINOR

plaignant

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service correctionnel du Canada)**

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Trainor c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)

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

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

Pour le plaignant : Lui-même

Pour l'intimé : Frédérique Jacquart-Ducharme, avocat

Pour la Commission de la fonction publique : Maude Bissonnette Trudeau

Affaire entendue par téléconférence,
le 24 juillet 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Plainte devant la Commission

[1] La présente plainte concerne une nomination intérimaire à un poste de gestionnaire (le « poste ») auprès de Service correctionnel du Canada (SCC) à son Académie nationale de formation satellite (l'« Académie »). Il est classifié au groupe et au niveau AS-07 et est situé à Summerside, à l'Île-du-Prince-Édouard.

[2] Le plaignant, Brian Trainor, a présenté la présente plainte en vertu des articles 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*). Il allègue que l'administrateur général de Service correctionnel du Canada (l'« intimé ») a abusé de son pouvoir dans l'évaluation de sa candidature et en choisissant un processus de nomination non annoncé. Il soutient en outre que l'intimé a fait preuve de favoritisme personnel envers la personne nommée (la « personne nommée ») en la renommant au poste et que, de manière plus générale, il n'a pas respecté les valeurs de la *LEFP*.

[3] Le plaignant allègue également que l'intimé a fait preuve de discrimination à son égard fondée sur sa déficience en l'excluant du processus de nomination malgré ses mesures d'adaptation permanentes internes (MAPI).

[4] L'intimé nie les allégations du plaignant et demande que la Commission rejette la plainte.

[5] La Commission de la fonction publique n'a pas assisté à l'audience. Elle a présenté des arguments écrits pour aborder les politiques et les lignes directrices applicables. Elle n'a adopté aucune position quant au bien-fondé de la plainte.

[6] Pour les motifs qui suivent, je conclus que le plaignant n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir. Je rejette donc la plainte.

II. Résumé de la preuve

[7] Le plaignant a témoigné en son propre nom. Il n'a cité aucun témoin à témoigner. L'intimé a cité deux témoins, Kristi Reilly, gestionnaire nationale du Programme relatif au devoir de prendre des mesures d'adaptation, et Chantal Lachance, directrice de la Gestion des solutions d'apprentissage, toutes deux au SCC.

[8] Le plaignant est employé au SCC depuis environ 30 ans. Il a occupé des postes de haute direction pendant une grande partie de cette période. Au cours des 25 dernières années, il a supervisé les opérations de sécurité pour les agents correctionnels, les détenus et le personnel de formation, y compris une équipe d'intervention d'urgence. Il a également supervisé du personnel et des détenus.

[9] En 2022, en raison d'un accident de travail, le plaignant bénéficiait de MAPI au sein du SCC. En d'autres termes, il faisait l'objet de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation au sein du SCC.

[10] Au moment où le processus de nomination non annoncé en litige a été entrepris au début de 2023, le plaignant était en affectation en tant que coordonnateur par intérim, Prévention du harcèlement et de la violence, à l'Administration centrale du SCC. Cependant, son poste d'attache demeurait celui d'un directeur adjoint, Interventions, AS-07, pour une période indéterminée à l'Établissement de Joyceville du SCC à Kingston, en Ontario, qu'il occupait avant sa réinstallation à l'Île-du-Prince-Édouard vers 2022.

[11] Après avoir appris qu'il n'avait pas obtenu la nomination intérimaire, il a été muté à un poste au sein de l'équipe de prévention du harcèlement et de la violence du SCC, classifié au groupe et au niveau AS-05.

A. Les MAPI ne confèrent aucun droit à une nomination

[12] Les MAPI sont des mesures accordées au sein du SCC. Elles sont offertes aux fonctionnaires du SCC qui ne peuvent pas continuer à occuper leur poste d'attache ou retourner à leur poste d'attache en raison de limitations, de restrictions ou de mesures d'adaptation permanentes. Les employés qui bénéficient de MAPI sont considérés en premier pour des postes pour une période indéterminée ou temporaires de six mois ou plus au sein du SCC. Il n'y a aucune possibilité de promotion au moyen d'une MAPI. Un employé qui bénéficie d'une MAPI peut être placé à son niveau actuel ou à un niveau inférieur, mais jamais à un niveau supérieur. Les noms et coordonnées des employés qui bénéficient d'une MAPI sont saisis dans la base de données interne du SCC.

[13] Un gestionnaire cherchant à doter un poste pour une période indéterminée ou temporaire de six mois ou plus qui est vacant doit consulter la base de données des MAPI pour déterminer si des employés qualifiés qui bénéficient d'une MAPI doivent

être pris en considération. Si un candidat qualifié est identifié, le coordonnateur des MAPI ou son subordonné fournira au gestionnaire d'embauche les coordonnées de l'employé. Le gestionnaire communiquera ensuite avec l'employé pour évaluer son intérêt relatif au poste. Si le gestionnaire d'embauche détermine après une évaluation que l'employé bénéficiant d'une MAPI est qualifié pour le poste, le poste lui sera offert. Si, toutefois, le gestionnaire d'embauche détermine que l'employé bénéficiant d'une MAPI n'est pas qualifié, il informera la personne qui gère la base de données des MAPI et fournira les raisons de sa décision. Cette étape est nécessaire pour obtenir l'autorisation de poursuivre le processus de dotation.

B. Le poste était temporaire et géré par rotation

[14] L'Académie est une solution temporaire pour satisfaire aux besoins de formation des employés du SCC. Son financement est temporaire et est approuvé chaque année par le Comité exécutif du SCC. Toute personne qui travaille à l'Académie est en affectation ou travaille par rotation. Il n'existe aucune possibilité d'y être nommé pour une période indéterminée.

[15] De manière générale, les responsabilités associées au poste concernent la supervision du Programme de formation correctionnelle national du SCC (le « Programme de formation correctionnelle »). Plus particulièrement, le gestionnaire de l'Académie supervise une équipe de formateurs et de personnel administratif, veille à l'efficacité des opérations et est chargé de la sécurité des recrues et de leur milieu. De plus, le gestionnaire est chargé d'appliquer, d'examiner, de mettre à jour et d'élaborer des procédures visant à assurer la conformité du programme et son harmonisation avec les politiques du SCC. La surveillance financière, y compris la gestion du budget et la mise en œuvre des contrats, constitue également un élément important du poste. De plus, le gestionnaire doit fournir des recommandations stratégiques au directeur et au directeur général de la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement du SCC et il doit contribuer au succès et à l'amélioration globaux du Programme de formation correctionnelle.

C. Le plaignant a été pris en considération pour le poste

[16] Mme Lachance a témoigné qu'à son arrivée au SCC le 15 février 2023, elle a été confrontée à des affaires urgentes, de nature délicate et complexes. De plus, la nomination initiale de la personne nommée au poste par intérim était à sa fin. Le poste

devait être doté rapidement afin d'aider le SCC à maintenir et à réaliser la continuité des affaires. Un employé hautement qualifié pour le poste était nécessaire afin de s'assurer que le Programme de formation correctionnelle de l'Académie était bien exécuté. Le SCC se fie à l'Académie pour former et préparer de nouveaux agents correctionnels. L'Académie est essentielle à ses opérations. Mme Lachance devait veiller à ce que le SCC puisse s'acquitter de son mandat. En résumé, le poste devait être doté par un gestionnaire chevronné ayant une compréhension approfondie du Programme de formation correctionnelle et une expérience appréciable de travail avec des formateurs au groupe et au niveau CX-03.

[17] Mme Lachance a examiné ses options de dotation. Cependant, compte tenu du contexte à l'Académie et des besoins opérationnels, elle n'avait pas le temps de passer par un processus annoncé. Elle a décidé de poursuivre le processus de nomination non annoncé amorcé par Julie Rodrigue, directrice par intérim, Gestion des solutions d'apprentissage, avant son arrivée. Selon les mots de Mme Lachance, il n'aurait pas été logique de mettre fin au processus non annoncé et d'amorcer un processus annoncé, compte tenu des besoins opérationnels à ce moment-là.

[18] Le gestionnaire d'embauche a respecté les exigences relatives aux MAPI. Plus particulièrement, Mme Rodrigue, qui a amorcé le processus de nomination avant l'arrivée de Mme Lachance, a effectué une recherche dans la base de données des MAPI pour déterminer si des employés du SCC bénéficiant de MAPI devaient être pris en considération pour le poste. Le 27 janvier 2023, elle a été informée par courriel que le plaignant devait être pris en considération pour le poste. Dans ce courriel, l'auteur a également fourni un tableau comportant les coordonnées du plaignant, ainsi que ses besoins en matière de mesures d'adaptation. Le tableau comprenait une colonne intitulée [traduction] « Commentaires du gestionnaire », dans laquelle le gestionnaire devait fournir ses commentaires sur l'évaluation du candidat bénéficiant de MAPI. L'auteur du courriel a rappelé au gestionnaire le devoir du SCC de prendre des mesures d'adaptation sans toutefois en subir une contrainte excessive et de déployer des efforts sincères pour explorer et obtenir des postes de rechange (en tenant compte à la fois de régimes de travail de rechange permanents et temporaires) pour les employés bénéficiant de MAPI. Elle a conclu le courriel en déclarant ce qui suit : [traduction] « **Les priorités relatives aux MAPI ne doivent pas nécessairement satisfaire aux critères essentiels immédiatement**, car les possibilités d'apprentissage en cours d'emploi et/ou de jumelage devraient être offertes dans la mesure du

possible [le passage en évidence l'est dans l'original] ». Je traiterai cette dernière phrase dans ma section d'analyse et de motifs, afin de dissiper toute confusion qui pourrait en découler.

[19] Telle qu'elle était tenue de le faire, Mme Rodrigue a informé le plaignant du processus de dotation par un courriel daté du 3 février. Elle a joint l'énoncé des critères de mérite (ECM) pour le poste et lui a demandé d'expliquer la façon dont il satisfaisait aux exigences en matière d'études et aux qualifications en matière d'expérience qui étaient décrites dans l'ECM. Selon l'ECM, le poste nécessitait un diplôme délivré par une institution postsecondaire reconnue ou une combinaison acceptable d'études, de formation ou d'expérience. Les trois qualifications en matière d'expérience requises pour le poste étaient : 1) une expérience dans la gestion de programmes d'apprentissage nationaux; 2) une expérience dans la conception et la mise en œuvre de processus opérationnels; 3) une expérience dans la gestion des ressources humaines et financières (les « qualifications en matière d'expérience »). Les qualifications en matière d'expérience faisaient partie des qualifications essentielles du poste. Le courriel stipulait également qu'une fois que les renseignements demandés seraient fournis, une évaluation supplémentaire serait organisée, s'il y avait lieu.

[20] Au moyen d'un courriel daté du 8 février, le plaignant a informé Mme Rodrigue que le poste l'intéressait. Il a soumis son curriculum vitae et une lettre de présentation décrivant la façon dont il satisfaisait aux exigences en matière d'études et aux qualifications en matière d'expérience. À son avis, il satisfaisait aux exigences du poste ou dépassait celles-ci. Mme Rodrigue a décidé d'évaluer davantage le plaignant. À cet égard, deux jours plus tard, elle lui a demandé de lui fournir des exemples concrets et d'expliquer davantage les qualifications en matière d'expérience. Le 14 février, le plaignant a envoyé un courriel expliquant la façon dont, à son avis, il satisfaisait à ces qualifications.

[21] Comme je l'ai déjà mentionné dans la présente décision, le 15 février 2023, Mme Lachance a été nommée directrice, Gestion des solutions d'apprentissage. Elle a remplacé Mme Rodrigue, qui avait amorcé le processus de nomination. Mme Rodrigue a informé Mme Lachance au sujet du processus et des besoins du SCC. Mme Lachance a poursuivi le processus. Afin d'évaluer les qualifications en matière d'expérience du plaignant en fonction des renseignements qu'il avait fournis dans son courriel du 14 février, Mme Lachance a convoqué un comité de sélection. Il était composé de trois

gestionnaires et d'un directeur, y compris Mme Rodrigue et elle-même. Les membres du comité de sélection ont évalué individuellement les exemples que le plaignant a fournis, puis se sont réunis de nouveau pour discuter de leurs évaluations.

[22] Le 21 février, Mme Rodrigue a informé le plaignant par courriel que le comité de sélection était d'avis qu'il n'avait pas fourni suffisamment d'exemples concrets et particuliers pour satisfaire aux qualifications en matière d'expérience. Elle a conclu le courriel en l'informant qu'il s'agissait de sa dernière occasion de fournir des exemples concrets et particuliers liés aux qualifications en matière d'expérience. À défaut de quoi, il serait exclu du processus. Mme Lachance a témoigné que les exemples que le plaignant avait fournis dans son courriel du 14 février étaient très génériques et manquaient de détails, surtout en ce qui concerne les deux critères d'expérience suivants : 1) gérer des programmes d'apprentissage nationaux; 2) concevoir et mettre en œuvre des processus opérationnels.

[23] Le 22 février, conformément à ce qui lui avait été demandé, le plaignant a présenté des renseignements supplémentaires pour démontrer la façon dont il satisfaisait aux trois qualifications en matière d'expérience. Après l'avoir examiné, le comité de sélection a conclu que son exemple lié au critère d'expérience en gestion des programmes d'apprentissage nationaux concernait principalement la surveillance et l'assurance que les membres du personnel suivaient leur formation plutôt que la gestion des programmes d'apprentissage nationaux. À son avis, son exemple portait principalement sur la conformité avec la formation obligatoire. En ce qui concerne le critère d'expérience en matière de conception et de mise en œuvre de processus opérationnels, il a conclu que le plaignant n'avait pas fourni de détails sur les processus opérationnels, ce qui constitue une étape pour déterminer les projets. Plus particulièrement, il n'a fourni aucun renseignement sur la façon dont les processus opérationnels sont conçus et mis en œuvre. Au contraire, il a simplement nommé les projets sur lesquels il avait travaillé.

[24] Le plaignant n'a pas été interrogé. Mme Lachance a témoigné que le plaignant avait eu l'occasion de démontrer par écrit qu'il serait un bon candidat, mais qu'il n'avait malheureusement pas été retenu. Par conséquent, il a été exclu du processus. Elle a expliqué que même si une entrevue ne constituait pas une exigence pour évaluer les candidats aux fins du poste, le comité de sélection aurait évalué le reste des

critères de mérite et aurait probablement interrogé le plaignant s'il avait démontré qu'il satisfaisait aux qualifications en matière d'expérience.

[25] Dans leurs témoignages, Mme Lachance et Mme Reilly ont toutes les deux abordé la déclaration faite par l'auteur du courriel daté du 27 janvier 2023, qui affirme ce qui suit : [traduction] « **Les priorités relatives aux MAPI ne doivent pas nécessairement satisfaire aux critères essentiels immédiatement**, car les possibilités d'apprentissage en cours d'emploi et/ou de jumelage devraient être offertes dans la mesure du possible [le passage en évidence l'est dans l'original] ». Selon eux, la possibilité d'offrir un apprentissage en cours d'emploi ou un jumelage dépend de facteurs tels que la durée de la dotation, la nature du poste et ses responsabilités, ainsi que des besoins opérationnels. Mme Lachance était au courant de cette option. Cependant, compte tenu de la nature temporaire du poste et des besoins du SCC décrits précédemment dans la présente décision, elle ne pouvait pas placer une personne dans le poste qui ne satisfaisait pas immédiatement aux critères de mérite. Cela aurait pu compromettre la réalisation du mandat de l'Académie.

[26] Mme Lachance a confirmé que la déficience du plaignant n'a pas constitué un facteur pris en compte dans la décision de l'exclure du processus de nomination.

[27] Par courriel daté du 23 février 2023, Mme Rodrigue a informé la personne chargée de la gestion de la base de données des MAPI qu'après trois tentatives, le plaignant n'avait pas réussi à démontrer et à fournir des exemples clairs et concrets qu'il satisfaisait aux qualifications en matière d'expérience. Elle a indiqué qu'il ne serait donc pas pris en considération davantage dans le cadre du processus. Par conséquent, l'autorisation relative aux MAPI de poursuivre le processus de nomination a été accordée le 27 février.

D. La personne nommée a été nommée par intérim pour une période de neuf mois

[28] La personne nommée satisfaisait à toutes les qualifications essentielles. Le plaignant ne conteste pas ses qualifications ni son aptitude au poste. L'intimé l'a nommée à ce poste à titre intérimaire du 17 mars 2023 au 29 décembre 2023. En termes pratiques, cela a prolongé sa nomination initiale de plus de neuf mois.

[29] Mme Lachance a évalué les qualifications essentielles de la personne nommée, en fonction des rapports d'évaluation du rendement et du curriculum vitæ de la

personne nommée ainsi que des vérifications de références. Elle a préparé une évaluation narrative détaillée de la personne nommée par rapport à l'ECM.

[30] Mme Lachance a également préparé un document exposant la formulation de la décision de sélection. Dans celle-ci, elle justifie la nomination de la personne nommée et déclare la nécessité d'un gestionnaire chevronné ayant une compréhension approfondie du Programme de formation correctionnelle et une vaste expérience de travail avec le groupe CX. Elle indique que la personne nommée a démontré qu'elle possédait l'aptitude, le leadership, les connaissances et l'expérience nécessaires pour gérer l'Académie et assurer une bonne exécution des programmes pendant une période difficile pour l'Académie. Elle justifie l'utilisation d'un processus non annoncé pour doter le poste en invoquant des besoins opérationnels et en notant que le poste est géré par rotation, puisque l'Académie est considérée comme un lieu de formation temporaire.

[31] La personne nommée n'occupe plus le poste, qui est toujours rotatif.

III. Analyse et motifs

[32] Le plaignant allègue que l'intimé a commis un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite et le choix du processus. Plus particulièrement, il soutient que l'intimé a fait preuve de favoritisme personnel envers la personne nommée, n'a pas évalué sa candidature et n'a pas respecté les valeurs de la *LEFP*. De plus, il allègue qu'il a été victime de discrimination lorsque le poste ne lui a pas été offert en premier, comme l'exigeait ses MAPI, malgré ses qualifications pour le rôle. Je ne suis pas du même avis.

A. Abus de pouvoir, en général

[33] La *LEFP* ne prévoit aucune définition de ce qui constitue un abus de pouvoir. Cependant, à l'article 2(4), elle prévoit que le concept d'« abus de pouvoir » s'entend notamment de la mauvaise foi et du favoritisme personnel. Le terme « notamment » dans cette disposition laisse entendre que des actes répréhensibles autres que la mauvaise foi et le favoritisme personnel peuvent constituer un abus de pouvoir (voir *Canada (Procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601, aux paragraphes 33 à 35; et *Ghafari c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2022 CRTESPF 77, au par. 66).

[34] L'abus de pouvoir est un acte répréhensible grave ou une faute majeure dans le processus d'embauche (voir *Portree c. Administrateur général de Service Canada*, 2006 TDFP 14, au par. 47). Une simple erreur, omission ou conduite irrégulière ne justifiera pas l'intervention de la Commission. La conduite, l'erreur ou l'omission contestée doit être déraisonnable, inacceptable ou outrageante, de telle manière qu'il ne pouvait être l'intention du législateur que la personne en situation d'autorité exerce son pouvoir discrétionnaire de cette manière (voir *Davidson c. Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 226, au par. 25). En d'autres termes, le plaignant doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu un acte répréhensible grave ou une faute majeure dans le processus de nomination en litige (voir *Monfourny c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2023 CRTESPF 37, au par. 70).

B. L'intimé n'a pas abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi un processus non annoncé

[35] L'intimé a justifié sa décision d'utiliser un processus non annoncé en fonction des besoins opérationnels. De plus, parce que le plaignant bénéficiait de MAPI, il a été pris en considération pour le poste et ses qualifications ont été évaluées. Il n'a pas démontré la façon dont la décision de l'intimé de procéder au moyen d'un processus non annoncé constituait un abus de pouvoir.

[36] À part sélectionner la case sur le formulaire de plainte correspondant à l'abus de pouvoir dans le choix du processus en vertu de l'article 77(1)b) de la *LEFP*, le plaignant n'a fourni aucun détail dans sa plainte ou son témoignage pour étayer cette allégation. En d'autres termes, il n'a pas expliqué la raison pour laquelle, selon lui, le fait de procéder à un processus non annoncé pour doter le poste constituait un abus de pouvoir.

[37] Le simple choix d'un processus de nomination non annoncé ne constitue pas en soi un abus de pouvoir. Le plaignant doit démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, la décision de l'intimé d'utiliser un processus non annoncé constituait un abus de pouvoir (voir *McConnell c. Administrateur général (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2023 CRTESPF 109, au par. 93).

[38] L'article 33 de la *LEFP* permet particulièrement à la Commission de la fonction publique (et, par extension, à la personne à qui le pouvoir de dotation est délégué;

dans le présent cas, l'intimé) de choisir entre un processus annoncé et un processus non annoncé pour doter un poste. L'article 33 se lit comme suit : « La Commission peut, en vue d'une nomination, avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé. »

[39] Par conséquent, les administrateurs généraux et leurs gestionnaires délégués jouissent d'un vaste pouvoir discrétionnaire dans le choix du processus de nomination (voir *Haller c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2022 CRTESPF 100, au par. 60). Bien sûr, malgré ce vaste pouvoir discrétionnaire, une décision de procéder au moyen d'un processus non annoncé peut constituer un abus de pouvoir si elle est motivée par une intention ou un but inapproprié. Cependant, le plaignant n'a présenté aucun élément de preuve démontrant que la décision de l'intimé de procéder au moyen de ce processus a été influencée par des considérations inappropriées. Je réitère que malgré l'utilisation d'un processus non annoncé, en vertu de ses MAPI, le plaignant a été pris en considération et évalué aux fins du poste. Le fait qu'il ait été jugé non qualifié n'a pas, en soi, établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le choix du processus.

[40] Comme la gestionnaire d'embauche l'a expliqué dans le document exposant la formulation de la décision de sélection et confirmé dans son témoignage, l'intimé a choisi de procéder au moyen d'un processus non annoncé en raison de besoins opérationnels urgents qui, s'ils n'avaient pas été satisfaits, auraient pu compromettre la réalisation du mandat de l'Académie. Plus particulièrement, la nomination intérimaire de la personne nommée était à sa fin. Pour assurer la bonne exécution du Programme de formation correctionnelle, le poste devait être doté rapidement par un gestionnaire chevronné ayant une compréhension approfondie du programme et une expérience appréciable de travail avec le groupe CX. En outre, comme je l'ai déjà mentionné, l'Académie connaissait une période difficile. Ces éléments de preuve n'ont pas été contestés.

[41] Pour ces motifs, je conclus que le plaignant n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi un processus non annoncé pour doter le poste.

C. L'intimé n'a pas personnellement favorisé la personne nommée

[42] Le plaignant n'a présenté aucun élément de preuve pour établir que le favoritisme personnel a joué un rôle dans la nomination de la personne nommée. Il ne

fait aucun doute que le favoritisme personnel n'a pas sa place dans le système de dotation. Les intérêts personnels, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ne devraient jamais constituer un facteur ou influencer une décision de nomination (voir *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 7, au par. 41). Le législateur a souligné expressément que le favoritisme personnel constitue un abus de pouvoir (voir l'article 2(4) de la *LEFP*). Une nomination doit être fondée sur le mérite (voir l'article 30(1) de la *LEFP*).

[43] Des éléments de preuve du favoritisme personnel peuvent être directs, comme une preuve claire d'une relation personnelle étroite entre la personne qui fait la sélection et la personne nommée. Cependant, plus souvent, ils s'appuieront sur une preuve circonstancielle qui nécessite d'examiner les actions, les commentaires ou les événements qui ont conduit au processus de nomination en question et qui se sont produits pendant celui-ci (voir *Glasgow*, au par. 44). Cependant, de simples perceptions ou soupçons de favoritisme personnel ou le fait que le plaignant est déçu de ne pas avoir été nommé ou estime qu'il est plus qualifié que la personne nommée ne suffisent pas à établir un favoritisme personnel. Pour obtenir gain de cause, un plaignant doit établir, selon la prépondérance des probabilités, que la personne nommée a été sélectionnée en raison de favoritisme personnel.

[44] Dans le présent cas, les faits laissent entendre que la personne nommée a été nommée à ce poste non pas en raison d'un favoritisme personnel, mais plutôt parce qu'elle était qualifiée. De plus, le plaignant n'a pas contesté le fait qu'elle satisfaisait à toutes les qualifications essentielles et qu'elle a été nommée en fonction du mérite. Les faits laissent également entendre que le plaignant n'a pas été retenu dans le processus non pas parce que l'intimé favorisait personnellement la personne nommée, mais plutôt parce qu'il ne satisfaisait pas aux qualifications essentielles.

[45] En résumé, le plaignant n'a pas établi que l'intimé a nommé la personne nommée en fonction de motifs répréhensibles, tels que le favoritisme personnel. Aucun élément de preuve n'a été présenté quant à la nature et à la portée de la relation entre le gestionnaire d'embauche et la personne nommée. La déception du plaignant de ne pas avoir été nommé au poste est tout à fait légitime. Cependant, en l'absence d'éléments de preuve démontrant qu'un favoritisme personnel a eu lieu dans le processus de nomination, je rejette cette allégation.

D. Aucun abus de pouvoir n'a eu lieu dans l'évaluation du plaignant

[46] Le plaignant n'a pas établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite, en particulier dans l'évaluation de sa candidature.

[47] La décision de l'intimé de ne pas utiliser une entrevue pour évaluer les qualifications en matière d'expérience ne constituait pas un abus de pouvoir, comme l'a allégué le plaignant. L'article 36(1) de la *LEFP* prévoit expressément que la Commission de la fonction publique (CFP), ou son délégué, peut utiliser toutes les méthodes d'évaluation qu'elle juge appropriées pour évaluer les qualifications. Cet article se lit comme suit :

36 (1) Sous réserve du paragraphe (2), la Commission peut avoir recours à toute méthode d'évaluation — notamment la 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).

36 (1) In making an appointment, the Commission may, subject to subsection (2), use any assessment method, such as a review of past performance and accomplishments, interviews and examinations, that it considers appropriate to determine whether a person meets the qualifications referred to in paragraph 30(2)(a) and subparagraph 30(2)(b)(i).

[48] Bien sûr, le vaste pouvoir discrétionnaire de décider quelle méthode d'évaluation à utiliser pour évaluer une qualification donnée n'est pas absolu. La méthode choisie ne doit pas être déraisonnable et elle doit permettre l'évaluation appropriée des qualifications dans l'énoncé des critères de mérite (voir *Jacobsen c. Sous-ministre d'Environnement Canada*, 2009 TDFP 8, aux paragraphes 36 et 37). En passant, il convient de noter que, selon le témoignage de Mme Lachance, si le plaignant avait démontré qu'il satisfaisait aux qualifications en matière d'expérience, le comité de sélection aurait évalué les autres critères de mérite et aurait probablement procédé à son entrevue.

[49] Dans le présent cas, l'intimé a choisi d'évaluer les qualifications en matière d'expérience par écrit. Même si le plaignant avait préféré une entrevue au lieu de ou en plus d'une explication écrite de la façon dont il a satisfait à celles-ci, il n'a pas démontré la façon dont la méthode d'évaluation choisie par l'intimé constituait un abus de pouvoir.

[50] Pour être précis, le plaignant a eu trois occasions de démontrer par écrit qu'il satisfaisait aux qualifications en matière d'expérience. La première occasion s'est présentée après le courriel de Mme Rodrigue du 3 février 2023, dans lequel elle lui a demandé d'expliquer la façon dont il y satisfaisait. L'ECM a été joint au courriel. Le 10 février, elle lui a de nouveau envoyé un courriel, demandant des exemples concrets et une explication supplémentaire des qualifications en matière d'expérience, afin de mieux l'évaluer. En réponse, il a fourni des exemples et des explications le 14 février, mais le comité de sélection les a jugés insatisfaisants. Par conséquent, il a eu une troisième occasion de démontrer qu'il satisfaisait aux qualifications en matière d'expérience. Malheureusement, le comité de sélection a déterminé, en fonction des renseignements qu'il avait fournis, qu'il n'y satisfaisait pas.

[51] Plus particulièrement, comme l'a expliqué Mme Lachance, l'exemple portait sur le critère de gestion des programmes d'apprentissage nationaux, qui visait principalement à assurer la conformité avec la formation obligatoire (c.-à-d. la surveillance et la confirmation que le personnel suit la formation obligatoire) plutôt que sur la gestion des programmes d'apprentissage nationaux. En ce qui concerne le critère de la conception et de la mise en œuvre des processus opérationnels, le plaignant n'a pas expliqué la façon dont les processus opérationnels étaient conçus et mis en œuvre; il a simplement énuméré les projets sur lesquels il avait travaillé.

[52] Le plaignant n'a fourni aucun élément de preuve pour démontrer que l'évaluation était viciée ou effectuée de mauvaise foi. Je fais également remarquer que lui et la personne nommée ont été évalués en fonction du même ECM. Il ne suffit pas qu'il ait fait une déclaration générale affirmant qu'il possédait l'expérience requise. Mon rôle n'est pas de réévaluer le plaignant en fonction des exemples qu'il a fournis au comité de sélection, mais plutôt de déterminer si un abus de pouvoir a eu lieu (voir *Thompson c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2022 CRTESPF 90, au par. 82). D'après les éléments de preuve qui ont été présentés, je ne peux pas conclure que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'évaluation du mérite.

[53] Je suis d'accord avec l'intimé pour dire que les MAPI ne garantissent pas une nomination. Elles ne le peuvent pas. Même un employé bénéficiant de MAPI doit satisfaire à toutes les qualifications essentielles établies pour un poste, afin d'y être nommé. Dans ses arguments généraux et ceux relatifs à sa *Politique de nomination*, la CFP souligne à juste titre que toutes les nominations à ou au sein de la fonction

publique doivent être fondées sur le mérite, à l'exception des nominations intérimaires de moins de quatre mois (voir l'article 14(1) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (DORS/2005-334) et les nominations occasionnelles (voir l'article 50 de la *LEFP*). En effet, nommer un employé qui ne satisfait pas à toutes les qualités essentielles – sous réserve des exceptions mentionnées précédemment – contreviendrait à l'article 30(2) de la *LEFP*, qui déclare en partie ce qui suit :

30 (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;

[...]

[Je mets en évidence]

30 (2) An appointment is made on the basis of merit when

(a) the Commission is satisfied that the person to be appointed meets the essential qualifications for the work to be performed, as established by the deputy head, including official language proficiency; and

...

[54] Par conséquent, l'affirmation formulée par l'auteur du courriel du 27 janvier 2023 qui affirme ce qui suit : [traduction] « **Les priorités relatives aux MAPI ne doivent pas nécessairement satisfaire aux critères essentiels immédiatement**, car les possibilités d'apprentissage en cours d'emploi et/ou de jumelage devraient être offertes dans la mesure du possible [le passage en évidence l'est dans l'original] » ne peuvent être interprétées de manière à permettre un employé d'être **nommé** à un poste sans qu'il ne satisfasse à toutes les qualifications essentielles établies pour ce poste. Cela dit, je tiens à souligner que des possibilités autres que les nominations peuvent donner aux employés des occasions d'apprentissage en cours d'emploi ou de jumelage.

[55] Dans le présent cas, j'accepte l'explication de l'intimé selon laquelle il était impossible de fournir au plaignant une occasion d'apprentissage en cours d'emploi ou de jumelage dans le poste, compte tenu du contexte et des besoins opérationnels pressants détaillés dans la formulation de la décision de sélection, comme je l'ai déjà décrit dans la présente décision. Le plaignant n'a pas contesté la formulation de la décision de sélection, ce qui est compatible avec le témoignage global de Mme Lachance.

E. Il n'y a aucune preuve *prima facie* de discrimination

[56] Le plaignant n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience. La déficience n'a pas été un facteur dans le fait qu'il n'ait pas été nommé au poste.

[57] La Commission peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*), dans le cadre d'une plainte présentée en vertu de l'article 77 de la *LEFP* (voir l'art. 80 de la *LEFP*). L'article 7 de la *LCDP* interdit le fait, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi. L'article 3 de la *LCDP* énumère les motifs de distinction illicites. La déficience en fait partie.

[58] Dans le contexte des droits de la personne, il incombe au plaignant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination. Dans *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536, au par. 28, la Cour suprême du Canada a formulé ce fardeau de preuve comme suit :

28 [...] *Dans les instances devant un tribunal des droits de la personne, le plaignant doit faire une preuve suffisante jusqu'à preuve contraire qu'il y a discrimination. Dans ce contexte, la preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé [...]*

[59] Plus particulièrement, un plaignant alléguant une discrimination doit démontrer ce qui suit (voir *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, au par. 33) :

- 1) il possède une ou des caractéristiques protégées par la *LCDP* contre la discrimination;
- 2) il a subi un effet préjudiciable;
- 3) la ou les caractéristiques protégées ont constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable.

[60] Si le plaignant établit une preuve *prima facie* de discrimination, le fardeau passe alors à l'intimé pour réfuter l'allégation de discrimination *prima facie*, justifier sa décision ou sa conduite, ou les deux (voir *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, 2015 CSC 39, au par. 64).

[61] Il n'est pas nécessaire que le plaignant démontre que sa déficience constituait le seul ou le principal facteur dans la décision de ne pas le nommer au poste. Il n'a qu'à démontrer que sa déficience constituait un facteur dans la décision de ne pas lui offrir le poste. Par conséquent, il doit établir un lien entre sa déficience et la décision de l'intimé de l'exclure du processus de nomination.

[62] Le plaignant allègue que l'intimé a fait preuve de discrimination envers lui fondée sur la déficience lorsqu'il l'a exclu du processus de nomination malgré ses MAPI. Je ne suis pas du même avis.

[63] Il est incontesté que le plaignant satisfait aux deux premiers critères du critère à trois volets. En premier lieu, il possède une caractéristique protégée contre la discrimination : sa déficience. En deuxième lieu, il a subi un effet préjudiciable, car il a été exclu du processus de nomination et n'a donc pas reçu l'offre pour le poste. Cependant, il n'a présenté aucun élément de preuve pour démontrer que sa déficience constituait un facteur dans la décision de l'intimé de l'exclure.

[64] Il est insuffisant de simplement affirmer qu'il n'a pas été sélectionné pour le poste en raison de sa déficience. D'autres éléments de preuve sont nécessaires (voir *Srivastava c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2024 CRTESPF 1, au par. 88).

[65] Par conséquent, je conclus que le plaignant n'a pas établi le lien nécessaire entre sa déficience et la décision de ne pas le nommer au poste. En d'autres termes, il n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience.

[66] Même si ce qui précède permet de trancher l'allégation de discrimination, je tiens à indiquer que le plaignant n'a pas contesté le témoignage de Mme Lachance selon lequel sa déficience n'avait pas constitué un facteur dans la décision de l'exclure du processus. Les éléments de preuve incontestés établissent que la seule raison pour laquelle le plaignant a été exclu était qu'il ne satisfaisait pas aux critères de mérite. Plus particulièrement, il ne possédait pas les qualifications en matière d'expérience.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[68] La plainte est rejetée.

Le 29 avril 2025.

Traduction de la CRTESPF

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