

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20170103**

**Dossier : T-233-16**

**Référence : 2017 CF 4**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**Ottawa (Ontario), le 3 janvier 2017**

**En présence de monsieur le juge Boswell**

**ENTRE :**

**TODD STOROZUK**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL**

**défendeur**

**JUGEMENT ET MOTIFS**

[1] Le demandeur, Todd Storozuk, est membre de la Gendarmerie royale du Canada [la « GRC »] depuis 1993. En 2012, il a présenté sa candidature à un poste de superviseur/enquêteur à la lutte antidrogue au détachement de la GRC à Coquitlam, en Colombie-Britannique. Sa candidature au poste n'a pas été retenue. Si le demandeur avait été le candidat retenu en vue de pourvoir le poste, il aurait été promu du grade de caporal à celui de sergent.

[2] Par conséquent, le 1<sup>er</sup> mai 2012, le demandeur a présenté un grief en vertu de l'article 31 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. (1985), ch. R-10 [la « Loi »], dans lequel il a allégué que la sélection du candidat retenu avait été fondée sur des critères qui ne figuraient pas dans l'avis de poste à pourvoir et qu'il était le meilleur candidat pour ce poste. Une arbitre a rejeté son grief dans une décision datée du 5 janvier 2016. Le demandeur demande maintenant le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre.

### I. Contexte

[3] Le 8 février 2012, la GRC a affiché un poste de superviseur/enquêteur à la lutte antidrogue [le « poste »] au détachement de Coquitlam. Le processus de promotion des sous-officiers de la GRC est décrit dans un document de politique intitulé *Processus de promotion des sous-officiers, Guide de sélection à l'intention des conseillers en perfectionnement et en renouvellement des ressources humaines, des comités de validation et des officiers hiérarchiques* [le « Guide de sélection »]. Conformément au Guide de sélection, l'avis de poste à pourvoir énumérait les qualités exigées des candidats potentiels et indiquait que les candidatures devaient inclure un curriculum vitae faisant état des compétences, une lettre de présentation et la divulgation de la conduite du membre. L'avis de poste à pourvoir comprenait également un synopsis du poste qui était destiné à aider les candidats à expliquer pourquoi ils étaient les plus qualifiés.

[4] Dans le synopsis se trouvait un libellé contradictoire sur la question de savoir s'il existait des qualités avantageuses pour le poste. Le synopsis énumérait cinq qualités avantageuses particulières, mais il ajoutait plus loin qu'aucune qualité avantageuse n'avait été prévue pour le

poste :

[TRADUCTION]

À ce titre, il serait avantageux que le titulaire possède les qualités suivantes :

1. Une compréhension fonctionnelle des principes de la gestion des cas graves
2. Une bonne connaissance de la méthodologie de réduction de la criminalité
3. Une expertise reconnue par les tribunaux en matière de stupéfiants
4. Un entraînement comme agent d'infiltration ou responsable de couverture
5. Une expérience courante des enquêtes sur les stupéfiants à titre d'enquêteur principal

Qualités avantageuses : La politique permet à l'officier hiérarchique ou à la personne que celui-ci désigne de déterminer les qualités avantageuses qu'il juge pertinentes par rapport à ce poste. Une qualité avantageuse n'est pas une exigence à remplir pour obtenir le poste, mais elle sera prise en considération dans le cadre du processus de dotation et elle peut être mentionnée dans la LETTRE DE PRÉSENTATION. L'officier hiérarchique a répertorié les qualités avantageuses suivantes pour ce poste : s.o.

[5] Les candidatures au poste ont été étudiées par une officière supérieure de la GRC [l'« officière hiérarchique chargée de la sélection » ou « OHCS »]; aucune entrevue n'a eu lieu. L'OHCS a évalué les candidatures et a recommandé le candidat le plus qualifié pour le poste afin qu'il soit approuvé par un agent des ressources humaines. Le Guide de sélection confère aux officiers hiérarchiques un pouvoir discrétionnaire considérable quand ils évaluent un dossier de candidature afin de trouver le candidat qui mérite d'être recommandé. Le Guide de sélection prévoit ce qui suit, à la page 36 :

L'officier hiérarchique doit prendre connaissance des renseignements offerts et déterminer lequel des candidats est le bon candidat pour le poste à pourvoir. L'examen des renseignements sur chaque candidat n'est pas régi par des règles strictes. L'officier hiérarchique doit considérer l'ensemble des renseignements et miser sur sa connaissance du poste ou du service pour recommander le candidat qui offre la meilleure compatibilité avec le poste ou avec le service.

[6] Le 24 avril 2012, l'OHCS a avisé le demandeur qu'un autre candidat avait été recommandé pour le poste. L'OHCS a fourni des motifs écrits expliquant pourquoi le candidat retenu avait été recommandé. L'OHCS a établi que le curriculum vitae et la lettre de présentation du candidat retenu étaient d'une qualité supérieure à ceux du demandeur, même si le demandeur avait satisfait aux exigences du poste et avait une expérience de travail avérée dans un poste de supervision.

A. *Le processus de grief*

[7] Lorsque l'OHCS a pris sa décision, le processus de grief était régi par la Loi et par les *Consignes du commissaire (griefs)*, DORS/2003-181 [les « Consignes »], lesquelles ont été abrogées par les *Consignes du commissaire (administration générale)*, DORS/2014-293. Avant sa modification en 2014, le paragraphe 31(1) de la Loi permettait aux membres de la GRC « à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice » de présenter un grief par écrit.

[8] La Loi et les Consignes établissaient un processus de grief en deux étapes, le niveau I et le niveau II. Le paragraphe 17(1) des Consignes prévoyait que l'arbitre avait pour rôle de « décide[r] si la décision, l'acte ou l'omission qui fait l'objet du grief est compatible avec la

législation applicable et les politiques applicables du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie royale du Canada ». Si la décision, l'acte ou l'omission était incompatible avec la législation ou les politiques applicables, l'arbitre était par la suite tenu de décider si le requérant avait subi un préjudice (Consignes, paragraphe 17(2)).

[9] Les arbitres des deux niveaux devaient ensuite « détermine[r] quelles [étaient] les mesures correctives indiquées dans les circonstances » (Consignes, paragraphe 17(2)); toutefois, un arbitre saisi d'un grief au niveau II devait renvoyer le grief au niveau I pour un nouvel examen, notamment si l'arbitre avait reçu un nouvel élément de preuve qui aurait pu donner lieu à une décision différente au niveau I s'il lui avait été présenté (Consignes, alinéa 18(1)a)). De plus, une partie ne pouvait pas présenter un nouvel élément de preuve au moment de l'étude du grief par le niveau II, « à moins qu'il s'agisse d'un élément de preuve qui ne pouvait raisonnablement être connu de la partie au moment de l'étude du grief par le niveau I » (Consignes, paragraphe 12(3)).

B. *L'étude du grief par le niveau I*

[10] Dans ses premières observations écrites en vue de l'étude du grief par le niveau I, le demandeur contestait les motifs écrits de l'OHCS justifiant pourquoi le candidat retenu avait été recommandé pour occuper le poste. Le demandeur mettait en doute non seulement la question de savoir si l'expérience et la qualification du candidat retenu étaient supérieures aux siennes, mais aussi la question de savoir si le candidat retenu avait suffisamment d'expérience dans le domaine des stupéfiants et dans un poste de supervision. Le demandeur contestait également les remarques de l'OHCS au sujet de certaines des qualités du candidat retenu qui ne faisaient pas

partie de la liste des caractéristiques considérées comme des qualités avantageuses dans l'avis de poste à pourvoir. Plus particulièrement, le demandeur se demandait pourquoi l'OHCS avait mis l'accent sur l'expérience du candidat retenu en matière [TRADUCTION] « d'enquêtes sur les crimes graves, de surveillance, de négociations raisonnées, de médiation des conflits, de techniques d'entrevue et d'interrogatoires et d'enquêtes multijuridictionnelles ».

[11] Après qu'il eut présenté son grief, on a remis au demandeur le dossier de candidature du candidat retenu et on lui a permis de présenter de nouvelles observations par écrit, ce qu'il a fait le 21 juin 2012. Le demandeur a fait valoir qu'il possédait une expérience plus grande et plus pertinente que celle du candidat retenu, et il a également insisté sur ce qu'il considérait comme des lacunes dans les compétences du candidat retenu en matière d'enquêtes. Le demandeur a réitéré ses observations précédentes au sujet des caractéristiques du candidat retenu qui ne faisaient pas partie de la liste des caractéristiques considérées comme des qualités avantageuses. Le demandeur s'est interrogé sur le motif qui avait poussé l'OHCS à retenir ces caractéristiques, et il a également donné des exemples démontrant qu'il possédait lui aussi ces caractéristiques.

[12] Au cours de l'étude du grief par le niveau I, le défendeur a fait valoir que la décision de l'OHCS était compatible avec les politiques applicables, et il a cité en particulier l'article 10.11.8 du chapitre 4 du Manuel de la gestion des carrières [MGC], qui exige qu'un officier hiérarchique « désigne le candidat recommandé qu'il a déterminé comme étant la bonne personne » après avoir étudié les dossiers des candidats et les besoins opérationnels de l'équipe en place. Le défendeur a également invoqué le Guide de sélection, et il a fait valoir qu'il n'existait pas de règles strictes encadrant la décision d'un officier hiérarchique, étant donné que celui-ci devait

étudier l'information collectivement pour « décider lequel des candidats est le bon pour le poste à pourvoir ».

[13] Le défendeur a également soutenu que l'OHCS était restée fidèle à la politique en se fondant sur les diverses caractéristiques du candidat retenu et en déterminant clairement qu'elles étaient pertinentes pour décider que le candidat retenu était « la bonne personne ». Selon le défendeur, le demandeur n'a pas été désavantagé sur le plan de sa capacité de livrer concurrence pour obtenir le poste, parce qu'il a, lui aussi, été en mesure de présenter des éléments supplémentaires de qualification qui ne faisaient pas partie de la liste de l'avis de poste à pourvoir. Le défendeur a également soutenu que l'OHCS avait le droit de prendre sa décision, même si le demandeur était d'avis qu'il était plus qualifié, et qu'elle n'était pas tenue de demander à chaque candidat de dresser la liste de toutes les qualités qu'il considérait comme pertinentes par rapport au poste.

[14] Dans ses observations en contre-preuve, le demandeur a soutenu qu'il avait plus d'expérience que le candidat retenu. Le demandeur a également affirmé que l'OHCS avait dérogé à la politique en tenant compte de caractéristiques qui ne faisaient pas partie de la liste des compétences ou qualités avantageuses. Le demandeur a en outre fait valoir que le Guide de sélection exigeait que l'officière hiérarchique précise les caractéristiques qui étaient considérées comme des qualités avantageuses.

[15] L'arbitre du niveau I a rejeté le grief du demandeur. L'arbitre du niveau II ne s'en est pas remis à la décision de l'arbitre de griefs du niveau I, et elle a étudié l'affaire à nouveau à l'étape du niveau II.

## II. La décision du niveau II

[16] Après avoir passé en revue le contexte factuel et les arguments présentés par les parties devant l'arbitre du niveau I, la demande de divulgation des notes de l'OHCS (y compris une matrice de pointage) formulée par le demandeur ainsi qu'un examen par la direction du rendement du candidat retenu dans son poste, l'arbitre du niveau II [l'« arbitre »] a résumé les arguments et les observations des parties et a cerné quatre questions qu'elle se proposait d'examiner dans sa décision, à savoir :

1. si les documents présentés par le demandeur avec ses observations devant le niveau II étaient admissibles;
2. si le demandeur avait établi un droit à la divulgation de la documentation qu'il avait demandée dans sa présentation devant le niveau II;
3. si le demandeur avait démontré que l'OHCS avait commis une erreur en recommandant un candidat autre que le demandeur en vue d'une promotion;
4. si le demandeur avait démontré que le défendeur avait commis une erreur en concluant que la justification écrite par l'OHCS étayant sa décision de recommander le candidat retenu était judicieuse et défendable.

[17] L'arbitre a ensuite reconnu que, compte tenu du paragraphe 17(1) des Consignes, son mandat à l'égard du grief au niveau II consistait à se demander si la décision de l'OHCS était

« compatible avec la législation applicable et les politiques applicables du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie royale du Canada »; dans la négative, elle devait se demander si la décision avait « causé un préjudice au requérant » et « quelles [étaient] les mesures correctives indiquées dans les circonstances ». Elle a également fait remarquer que le demandeur était tenu de démontrer que la décision de promouvoir un candidat autre que lui-même était incompatible avec les politiques et le Guide de sélection.

[18] En ce qui concerne la première question mentionnée ci-dessus, l'arbitre a déterminé que les documents joints aux observations écrites du demandeur étaient inadmissibles en vertu du paragraphe 12(3) des Consignes, [TRADUCTION] « parce qu'ils existaient et étaient accessibles lorsque le requérant a présenté son argumentation devant le niveau I et que le requérant devait savoir qu'ils existaient ».

[19] Pour ce qui est de la deuxième question, l'arbitre a déterminé qu'en omettant de demander la communication de documents qui existaient déjà au moment où il a entrepris la procédure de règlement rapide du grief, le demandeur avait raté l'occasion qui se présentait à lui d'en obtenir la divulgation. Elle a également conclu que le rapport d'examen du rendement au sujet du candidat retenu n'était pas pertinent et n'avait pas à être divulgué au demandeur.

[20] L'arbitre s'est ensuite penchée sur la troisième question, à savoir si le demandeur avait démontré que l'OHCS avait commis une erreur en recommandant un candidat autre que le demandeur en vue d'une promotion. À cet égard, l'arbitre a déterminé ce qui suit : [TRADUCTION] « le requérant n'avait présenté aucun élément de preuve qui m'inciterait à remettre en question la

recommandation de l'OHCS et à entériner par défaut l'opinion du requérant selon laquelle il était le meilleur candidat ». L'arbitre a abordé les arguments du demandeur quant au formatage du synopsis pour le poste et quant à la possibilité que l'OHCS ait été influencée par des facteurs qui n'avaient pas été désignés comme des qualités avantageuses; cependant, elle a déterminé que l'OHCS n'était pas tenue de suivre des règles strictes dans le cadre de l'examen des renseignements fournis par chaque candidat et qu'il [TRADUCTION] « incombait au requérant de démontrer sans équivoque, dans ses exemples et dans sa lettre de présentation, qu'il répondait le mieux aux exigences du poste ». En fin de compte, en ce qui concerne la troisième question, l'arbitre a conclu que le demandeur avait [TRADUCTION] « exprimé strictement son opinion personnelle, omettant ainsi de démontrer que les actes du défendeur étaient incompatibles avec les politiques et avec le Guide ».

[21] Pour ce qui est de la dernière question, qui consistait à savoir si le demandeur avait démontré que la justification écrite par l'OHCS pour recommander le candidat retenu était judicieuse et défendable, l'arbitre a déterminé que le demandeur n'avait présenté aucun argument convaincant prouvant que la justification n'était pas assez instructive ou défendable. L'arbitre s'est exprimée comme suit [TRADUCTION] : « Je peux facilement cerner et comprendre les points forts qui ont convaincu l'OHCS de recommander le candidat qu'elle jugeait avoir le mieux démontré qu'il possédait les qualités exigées du titulaire du poste. Même si le requérant peut sincèrement croire qu'il était le meilleur candidat pour le poste, il n'était pas erroné de la part de l'OHCS d'arriver à une conclusion différente, dans la mesure où elle a pu exprimer avec cohérence ses motifs d'une manière que je juge raisonnable ». L'arbitre est donc arrivée à la

conclusion suivante :

[TRADUCTION]

[53] À la suite de mon examen du dossier, je conclus que le requérant n'a pas prouvé, par prépondérance des probabilités, une application incompatible des politiques. [...] Compte tenu de la preuve au dossier, j'arrive à la conclusion que le processus de promotion a été respecté et que le résultat a été étayé par une justification suffisamment judicieuse, défendable et instructive pour être considérée comme raisonnable. [...] Par conséquent, la décision du défendeur d'adopter la recommandation de l'OHCS et d'accorder une promotion à un membre autre que le requérant doit être confirmée.

### III. Les questions en litige

[22] La présente demande de contrôle judiciaire soulève les questions suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle?
2. L'arbitre a-t-elle manqué à son obligation d'équité procédurale?
3. La décision de l'arbitre était-elle raisonnable?

### IV. L'analyse

[23] Avant d'aborder les questions ci-dessus, il conviendrait de signaler que le défendeur a contesté certains passages de l'affidavit du demandeur, parce que celui-ci comprenait plusieurs documents que l'arbitre avait refusé d'admettre dans le cadre du grief au niveau II et parce qu'il contenait des éléments de preuve dont l'arbitre n'avait pas été saisi. À l'audience, le demandeur (qui agissait en son propre nom dans cette instance) a été avisé que cette documentation supplémentaire ne pouvait pas être admise dans le cadre du contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre, étant donné qu'elle ne relevait pas de l'une des exceptions reconnues à la règle générale

selon laquelle le dossier en vue du contrôle judiciaire se limite normalement à ce qui se trouvait devant un décideur. Cette documentation supplémentaire n'a donc pas été prise en considération dans l'examen de la décision de l'arbitre.

A. *La norme de contrôle*

[24] Les Consignes ont régi le processus de grief portant sur une décision d'accorder une promotion seulement entre le 20 août 2010 et le 27 novembre 2014. Même si la jurisprudence n'est pas totalement claire en ce qui concerne la norme de contrôle applicable à l'examen d'une décision d'un arbitre du niveau II agissant en vertu des Consignes, je suis convaincu que la norme de contrôle adéquate d'une décision de l'arbitre dans ce cas est celle de la retenue raisonnable, à la lumière des décisions ci-dessous.

[25] Par exemple, dans la décision *Mousseau c. Canada (Procureur général)*, 2012 CF 1285, [2012] ACF n° 1366 [*Mousseau*], la juge Tremblay Lamer a conclu que la décision d'un arbitre de niveau II qui tranche un grief concernant la mutation d'un officier était révisable selon la norme du caractère raisonnable :

[15] Dans le cas d'un contrôle judiciaire d'une décision d'un arbitre de la GRC, étant donné l'expertise spécialisée et les larges pouvoirs qu'il possède eut égard aux questions dont est saisi, « il y a lieu de faire preuve d'une grande retenue à l'égard des décisions de l'arbitre dans ce domaine » (*Sansfaçon c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 110 citant *Shephard c. Canada (Gendarmerie royale)*, 2003 CF 1296 aux para 35-36 ; *Smith c. Canada (Procureur général)*, 2005 CF 868 au para 13 ; *Gillis c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 568 au para 27). D'autant plus qu'il s'agit d'un processus de grief et de politiques internes à la GRC. La norme de contrôle applicable est donc celle de la décision raisonnable. Par conséquent, cette Cour doit déterminer si les conclusions sont justifiées, transparentes, intelligibles et

appartiennent « aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 47). [TRADUCTION] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Boogaard*, 2015 CAF 150, au para 6, [2015] ACF n° 775 [*Boogaard*], la Cour d'appel fédérale a conclu que la norme de la décision raisonnable s'appliquait à la lettre du commissaire avisant un officier supérieur qu'il ne serait pas promu (cette affaire ne concernait pas un grief).

[26] Dans le même ordre d'idées, dans la décision *Schamborzki c. Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1262, [2015] ACF n° 1323, la Cour s'est penchée sur la décision *Mousseau* et sur d'autres causes concernant des griefs internes de la GRC et a conclu que « l'évolution de la jurisprudence favorise l'adoption de la norme de contrôle de la raisonnable » (paragraphe 30) et que « les décisions des commissaires devraient être examinées selon la norme de la raisonnable » (paragraphe 31).

[27] Par conséquent, la Cour devra se garder d'intervenir si la conclusion de l'arbitre est justifiée, transparente et intelligible, et elle devra déterminer si elle appartient « aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 47, [2008] 1 RCS 190. Ces critères sont respectés si « les motifs [...] permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables » (*Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, au paragraphe 16, [2011] 3 RCS 708. De plus, « si le processus et l'issue en cause cadrent bien avec les principes de justification, de transparence et d'intelligibilité, la cour de révision ne peut y substituer l'issue qui serait à son avis préférable », et « il [ne] rentre [pas] dans les attributions de la cour de révision de soupeser à nouveau les éléments de preuve » : *Canada*

(*Citoyenneté et Immigration*) c. *Khosa*, 2009 CSC 12, aux paragraphes 59 et 61, [2009] 1 RCS 339.

[28] La question de savoir si les règles de l'équité procédurale ont été violées par l'arbitre est assujettie à la norme de la décision correcte (*Établissement de Mission c. Khela*, 2014 CSC 24, au paragraphe 79, [2014] 1 RCS 502). Celle-ci dicte que la Cour doit s'assurer que la démarche empruntée par l'arbitre a atteint le niveau d'équité exigé dans les circonstances de l'espèce (*Suresh c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2002 CSC 1, au paragraphe 115, [2002] 1 RCS 3). Il n'est donc pas vraiment question de savoir si la décision de l'arbitre était correcte, mais plutôt d'établir si le processus qu'elle a suivi pour prendre sa décision était équitable (voir *Hashi c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2014 CF 154, au paragraphe 14, 238 ACWS (3d) 199; *Makoundi c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 1177, au paragraphe 35, 471 FTR 71).

B. *L'arbitre a-t-elle manqué à son obligation d'équité procédurale?*

[29] Deux aspects de la décision de l'arbitre soulèvent des questions d'équité procédurale, l'un concernant la prorogation du délai accordé au défendeur avant la décision du niveau I et l'autre portant sur le traitement par l'arbitre de documents dont n'était pas saisie l'arbitre du niveau I.

[30] Le demandeur affirme que le défendeur a omis de se conformer aux politiques sur les délais au cours de l'étude du grief par le niveau I et que l'arbitre du niveau II a omis de se pencher sur cette question. Le demandeur ne remet pas en question le refus par l'arbitre

d'admettre des documents supplémentaires pour l'étude du grief par le niveau II, même s'il a continué d'invoquer certains de ces documents pour soutenir ses arguments lors de l'audience en l'espèce.

[31] Le défendeur fait remarquer que, même si le demandeur avait invoqué la question de la prorogation du délai dans ses observations en réplique au cours de l'étude du grief par le niveau I, il n'avait fait valoir aucun argument sur la question de fond. Selon le défendeur, le demandeur n'a jamais allégué que la prorogation du délai était inéquitable ou préjudiciable. Le défendeur ajoute que le demandeur n'a jamais soulevé cette question pendant l'étude du grief par le niveau II et qu'elle ne devrait pas être soulevée pour la première fois à l'occasion du contrôle judiciaire. Le défendeur a également affirmé que l'arbitre avait convenablement appliqué les Consignes en refusant de permettre au demandeur de présenter des documents supplémentaires dont l'arbitre du niveau I n'avait pas été saisi.

[32] Les arguments du demandeur au sujet du délai de présentation visent le Bureau de la coordination des griefs [« BCG »] de la GRC. Le défendeur a demandé une prorogation du délai imparti pour déposer des documents en vue de l'étude du grief par le niveau I en raison de mouvements de personnel. Un gestionnaire d'instance du BCG a accordé la prorogation. L'article 4.2.2.3 de la politique de la GRC sur les griefs confère au gestionnaire d'instance, à la discrétion du BCG, le pouvoir d'accorder des prorogations de délais administratifs au requérant ou à l'intimé s'il existe des motifs raisonnables de le faire, comme des [TRADUCTION] « engagements opérationnels antérieurs » et [TRADUCTION] « d'autres circonstances imprévues et exceptionnelles ».

[33] Le dossier n'est pas clair sur la question de savoir si le demandeur a été avisé de la décision du BCG au sujet de la prorogation et s'il a eu la possibilité d'exprimer ses objections. Pendant l'étude du grief par le niveau I, le demandeur a invoqué la question dans ses observations en réplique, dans lesquelles il a simplement mentionné [TRADUCTION] « j'invoque la question du délai », mais il n'a pas expliqué pourquoi la prorogation du délai était inappropriée. L'arbitre du niveau I ne s'est jamais penchée sur cette question. Au cours de l'étude du grief par le niveau II, le demandeur n'a pas soulevé cette question dans ses observations écrites. Étant donné que cette question n'a jamais été abordée devant l'arbitre, on ne peut pas dire que celle-ci a failli à l'un de ses devoirs en matière d'équité procédurale en ne l'étudiant pas. Quoiqu'il en soit, le demandeur n'a formulé aucune observation sur la question de savoir pourquoi le BCG avait mal exercé son pouvoir discrétionnaire en accordant une prorogation du délai, et je ne peux pas voir comment il aurait subi un préjudice ou il aurait été traité inéquitablement en raison de la prorogation du délai qui avait été accordée avant la décision sur le grief de niveau I.

[34] En ce qui concerne la décision de l'arbitre de ne pas admettre du demandeur des éléments de preuve supplémentaires en vue de l'étude du grief par le niveau II, il convient de faire remarquer que son pouvoir d'admettre de nouveaux éléments de preuve était restreint par le paragraphe 12(3) des Consignes :

**12 (3)** Aucune partie ne peut présenter au niveau II un élément de preuve qui n'a pas été présenté au niveau I, à moins qu'il s'agisse d'un élément de preuve qui ne pouvait raisonnablement être connu de la partie au moment

**12 (3)** A party shall not present evidence to level II that was not presented to level I unless the evidence could not reasonably have been known by the party at the time the grievance was considered by level I.

de l'étude du grief par le  
niveau I.

[35] Le demandeur avait le fardeau d'expliquer pourquoi il ignorait, pour un motif raisonnable, l'existence des éléments de preuve supplémentaires au cours de l'étude du grief par le niveau I. Dans ses observations, le demandeur prétend qu'il ne savait pas que l'OHCS avait pris des notes ou s'était servie d'une matrice de pointage. Il invoque l'arrêt *May c. Établissement Ferndale*, 2005 CSC 82, [2005] 3 RCS 809, de la Cour suprême du Canada, pour étayer son argument selon lequel les notes de l'OHCS (y compris la matrice de pointage) auraient lui être communiquées et remises. L'arbitre a tenu compte de cet argument, mais elle l'a rejeté en déclarant ce qui suit :

[TRADUCTION]

[34] En omettant de demander la divulgation de la documentation qui existait déjà au moment où il a entrepris un RR [règlement rapide] ainsi que de documents dont le requérant devait avoir connaissance, celui-ci a raté l'occasion de le faire. [...] Le fait que le requérant n'ait pas pensé à demander la divulgation des notes de l'OHCS devant le niveau I ou ignorait l'existence des notes ne lui ouvre pas la porte à leur communication devant le niveau II.

[36] La décision de l'arbitre, selon laquelle les notes de l'OHCS ne pouvaient pas être admises en preuve pendant l'étude du grief par le niveau II, ne constitue pas un manquement à un quelconque devoir d'équité procédurale envers le demandeur. Le demandeur n'a pas réclamé ces notes avant que la décision soit rendue par le niveau I, et le pouvoir qu'avait l'arbitre de les admettre en preuve en vue de l'étude du grief par le niveau II était restreint par le paragraphe 12(3) des Consignes.

[37] Le rejet par l'arbitre des éléments de preuve supplémentaires du demandeur qui n'avaient pas été présentés devant le niveau I ne constitue pas non plus un manquement à un quelconque devoir d'équité procédurale envers le demandeur. Tous ces documents, sauf le modèle de justification de la décision de l'OHCS qui avait été remis à un autre candidat non retenu, étaient en possession du demandeur avant l'étude du grief par le niveau I, mais il ne les a pas présentés à l'arbitre du niveau I. Il n'était pas inéquitable de la part de l'arbitre de rejeter ces éléments de preuve supplémentaires en vue de l'étude du grief par le niveau II, surtout en raison du paragraphe 12(3) des Consignes. Même si le modèle de justification utilisé par l'OHCS pour prendre sa décision de recommander le candidat retenu donne à penser qu'elle n'a peut-être pas effectué une analyse indépendante des raisons pour lesquelles le candidat retenu était supérieur au demandeur, le demandeur n'a formulé aucune observation afin d'expliquer pourquoi ce document devait être admis pour la première fois en vue de l'étude du grief par le niveau II; par conséquent, c'est à bon droit que l'arbitre a refusé d'admettre ce document.

[38] En résumé, je conclus que l'arbitre n'a manqué à aucun devoir d'équité procédurale envers le demandeur quand elle a rendu sa décision.

C. *La décision de l'arbitre était-elle raisonnable?*

[39] Bien que les observations du demandeur portent sur les décisions de l'OHCS et de l'arbitre du niveau I, la Cour est uniquement chargée de contrôler la décision de l'arbitre du niveau II.

[40] Le demandeur affirme que l'arbitre n'a pas tenu compte de ses arguments selon lesquels il était un candidat plus approprié pour le poste que le candidat retenu, et il invoque la décision *Smith c. Canada (Procureur général)*, 2004 CF 320, au paragraphe 10, 129 ACWS (3d) 1020 [Smith], dans laquelle la Cour a déploré, au sujet de la décision d'un arbitre se prononçant sur un grief, le fait qu'il était « extrêmement déconcertant qu'il n'ait aucunement fait référence à l'argument du demandeur ». Le demandeur cite également la décision *Russell c. Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2013 CF 755, au paragraphe 5, 436 FTR 29, dans laquelle la Cour s'est penchée sur une décision à la suite de laquelle un agent de la GRC avait été retiré d'un concours en vue d'une promotion, et elle a fait remarquer ce qui suit : « Le processus de promotion de la GRC est complexe. Il vise à s'assurer que l'on joue franc jeu et à limiter le favoritisme afin que la personne la mieux qualifiée obtienne le poste ».

[41] Le défendeur soutient que la décision de l'arbitre était raisonnable. Selon le défendeur, l'arbitre a bien cerné le vaste pouvoir discrétionnaire dont jouissait l'OHCS ainsi que son obligation de réviser toute la preuve, et elle a raisonnablement conclu que la décision de l'OHCS était détaillée et convaincante. Le défendeur fait une distinction par rapport à la décision *Smith*, dans laquelle l'arbitre n'avait « aucunement fait référence » à l'argument du requérant, parce que l'arbitre en l'espèce a tenu compte des arguments et des préoccupations du demandeur et qu'elle a donné des motifs détaillés à l'appui de sa décision.

[42] Le défendeur affirme que les remarques de l'arbitre en ce qui concerne les caractéristiques considérées comme des qualités avantageuses étaient raisonnables et que l'avis de poste à pourvoir n'empêchait pas l'OHCS de prendre en considération d'autres

caractéristiques, étant donné qu'une qualité avantageuse n'était pas une caractéristique exigée pour obtenir le poste. De l'avis du défendeur, l'avis ne restreignait la capacité d'un candidat potentiel de mettre en valeur d'autres caractéristiques, et le demandeur n'a pas subi de préjudice étant donné qu'il a fait mention des caractéristiques énumérées dans l'avis. Le défendeur a également fait valoir l'argument voulant que le demandeur n'a jamais eu droit à la promotion, en invoquant à cet égard l'arrêt de la Cour d'appel fédérale *Canada (Procureur général) c. Boogaard*, 2015 CAF 150, 255 ACWS (3d) 1016, dans lequel le juge Stratas a placé en contexte la question d'une promotion mettant en cause un membre de la GRC :

[51] Bien qu'en l'espèce, la promotion soit d'une grande importance pour l'intimé, normalement nous n'estimons pas que les gens ont « droit » à une promotion. Souvent, dans les décisions concernant une promotion, peu ont gain de cause, beaucoup plus perdent, et la différence entre gagner et perdre peut légitimement dépendre de peu de chose ou de détails parfois subjectifs ou subtils. Par exemple, nous décrivons généralement les personnes qui ont été promues comme étant « méritantes » ou « chanceuses ». Nous ne disons pas qu'elles ont été promues parce que leur employeur avait l'obligation légale de le faire.

[52] En outre, une décision concernant une promotion, comme celle dans le cas qui nous intéresse, n'est pas simple, et il ne suffit pas de traiter l'information objectivement et logiquement par rapport à un critère juridique établi pour y arriver. Il s'agit plutôt d'une décision complexe comportant de multiples aspects pour laquelle il faut apprécier avec finesse les renseignements, les impressions et les indications en utilisant des critères qui peuvent changer et être appréciés différemment d'une fois à l'autre selon les priorités et les besoins changeants de l'organisme. Quels sont les besoins et les priorités de l'organisation, actuellement et dans l'avenir, peut-être des années plus tard? Quelle est la nature du poste que souhaite obtenir le candidat? Est-ce que ce dernier possède les compétences, le jugement, l'expérience, la fiabilité, l'intégrité, le caractère et la personnalité requis pour assumer les responsabilités liées au poste et superviser d'autres personnes? Est-ce que le candidat constitue un exemple des valeurs et de la culture de l'organisme? Comment le candidat se compare-t-il aux autres qui ont déjà été promus et à ceux qui souhaitent aussi obtenir des promotions? Comment les autres réagiraient-ils? Nous pourrions continuer ainsi encore longtemps.

[43] Le demandeur ne donne pas de motif précis ou particulier pour expliquer comment ou pourquoi la décision de l'arbitre était déraisonnable. Le rôle de l'arbitre, selon la définition qu'en donne le paragraphe 17(1) des Consignes, lui permet uniquement de vérifier si la décision d'un officier hiérarchique était « compatible avec la législation applicable et les politiques applicables du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie royale du Canada ». Le paragraphe 17(1) ne conférait à l'arbitre ni le pouvoir ni la compétence nécessaires pour apprécier de nouveau l'expérience et la qualification du demandeur comparativement à celles du candidat retenu; du reste, notre Cour ne les a pas non plus. Le fait que l'arbitre ait reconnu son rôle n'équivaut pas à faire fi de la demande du demandeur visant à faire apprécier de nouveau son expérience et sa qualification par rapport à celles du candidat retenu.

[44] En l'espèce, l'arbitre a consulté le MGC et le Guide de sélection, qui décrivent le rôle de l'OHCS dans le choix d'un candidat. L'arbitre a fait remarquer que les politiques conféraient à l'OHCS [TRADUCTION] « beaucoup de latitude dans la sélection du candidat considéré comme le meilleur candidat pour le poste ». À mon avis, il était raisonnable de la part de l'arbitre de conclure que l'OHCS n'était pas [TRADUCTION] « liée par des règles strictes au moment d'étudier les renseignements présentés par chaque candidat ».

[45] Il était aussi raisonnable de la part de l'arbitre de conclure que la décision de l'OHCS d'étudier et d'évaluer des caractéristiques différentes de celles qui avaient été affichées était compatible avec les politiques ou la législation. Cette conclusion était raisonnable pour divers motifs. Premièrement, le libellé de l'avis de poste à pourvoir au sujet des caractéristiques considérées comme des qualités avantageuses n'était pas problématique, parce que le demandeur

a fait mention des caractéristiques énumérées. Deuxièmement, l'avis de poste à pourvoir indiquait expressément qu'aucune qualité avantageuse n'était considérée comme une qualité exigée. Troisièmement, l'avis de poste à pourvoir invitait instamment les candidats potentiels à fournir des renseignements pour préciser comment ils surpassaient les exigences ainsi que tout autre renseignement pertinent. En l'espèce, l'arbitre a raisonnablement conclu que l'OHCS n'avait pas dérogé à son mandat discrétionnaire en tenant compte des qualités supplémentaires pertinentes.

[46] En résumé, je conclus que la décision de l'arbitre est transparente, intelligible et justifiable et qu'elle appartient tout à fait aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

#### V. Conclusion

[47] La décision de l'arbitre en l'espèce est transparente, intelligible et justifiable, et elle appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. En rendant sa décision, l'arbitre n'a pas failli à un quelconque devoir d'équité procédurale envers le demandeur. Par conséquent, la demande de contrôle judiciaire du demandeur est rejetée.

[48] Le défendeur a demandé ses dépens dans son mémoire des faits et du droit. Étant donné que la demande a été rejetée, le défendeur a droit aux dépens, dont les parties pourront convenir du montant. Si les parties sont incapables de s'entendre sur le montant desdits dépens dans les 15 jours suivant la date du présent jugement, il sera par la suite loisible à l'une ou l'autre d'entre

elles de demander la taxation des dépens par un officier taxateur, conformément aux *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106.

**JUGEMENT**

**LA COUR REND LE JUGEMENT SUIVANT :** La demande présentée par le demandeur en application de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. (1985), ch. F-7, dans ses nouveaux termes, est rejetée avec dépens en faveur du défendeur et que le défendeur a droit aux dépens dont les parties conviendront du montant, sous réserve du droit de l'une ou l'autre des parties de demander la taxation des dépens par un officier taxateur si les parties sont incapables de s'entendre sur le montant desdits dépens dans les 15 jours suivant la date du présent jugement, conformément aux *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106.

« Keith M. Boswell »

---

Juge

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-233-16

**INTITULÉ :** TODD STOROZUK c. LE PROCUREUR GÉNÉRAL

**LIEU DE L'AUDIENCE :** VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 14 NOVEMBRE 2016

**JUGEMENT ET MOTIFS :** LE JUGE BOSWELL

**DATE DES MOTIFS :** LE 3 JANVIER 2017

**COMPARUTIONS :**

Todd Storozuk

POUR LE DEMANDEUR  
(POUR SON PROPRE COMPTE)

Alison Brown

POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

William F. Pentney  
Sous-procureur général du Canada  
Vancouver (Colombie-Britannique)

POUR LE DÉFENDEUR