



Public Service  
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation  
de la fonction publique

**Dossier : 2011-0404**

**Rendue à : Ottawa, le 25 juin 2013**

**LUCY RICHARD**

Plaignante

ET

**LE SOUS-MINISTRE  
DE LA DÉFENSE NATIONALE**

Intimé

ET

**AUTRES PARTIES**

**Affaire :** Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'article 77(1)a) et b)  
de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

**Décision :** La plainte est rejetée

**Décision rendue par :** John Mooney, vice-président

**Langue de la décision :** Français

**Répertoriée :** *Richard c. Sous-ministre de la Défense nationale*

**Référence neutre :** 2013 TDFP 24

## Motifs de décision

### Introduction

1 Lucy Richard, la plaignante, a participé à un processus de nomination interne annoncé pour doter pour une période indéterminée divers postes aux groupe et niveau AS-02 dans diverses garnisons au ministère de la Défense nationale (MDN), dont celui d'officier d'administration. Sa candidature a été rejetée parce que le comité d'évaluation a jugé qu'elle ne satisfaisait pas à deux qualifications essentielles établies pour le poste.

2 La plaignante allègue que le sous-ministre de la Défense nationale, l'intimé, a abusé de son pouvoir dans le choix du processus de nomination. Selon la plaignante, l'intimé aurait dû la nommer au poste par un processus de nomination non annoncé puisqu'elle occupait déjà le poste à titre intérimaire. Elle soutient également que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite, plus spécifiquement dans le choix des membres du comité d'évaluation, l'établissement des critères de mérite et l'évaluation de ses qualifications.

3 L'intimé nie avoir abusé de son pouvoir dans ce processus de nomination. Il soutient qu'il avait le droit de choisir un processus annoncé pour doter le poste, que le comité d'évaluation était composé de personnes compétentes, que les critères de mérite reflétaient les tâches à accomplir et que les qualifications de la plaignante ont été bien évaluées.

4 La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas participé à l'audience mais a fait parvenir au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) des observations écrites dans lesquelles elle décrit ses lignes directrices et ses guides pertinents en matière de nomination. La CFP ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé de la plainte.

5 Pour les motifs qui suivent, le Tribunal juge que la plaignante n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans ce processus de nomination.

## **Contexte**

6 Le 2 septembre 2009, l'intimé a affiché une *Annonce de possibilité d'emploi* sur *Publiservice*, le site Web du gouvernement fédéral, pour doter pour une période indéterminée différents postes aux groupe et niveau AS-02 dans diverses garnisons. Le processus allait aussi être utilisé pour créer un bassin de candidats qualifiés dans le but de doter des postes semblables pour différentes périodes dans diverses garnisons.

7 Les candidats devaient indiquer dans leur demande d'emploi les postes pour lesquels ils voulaient poser leur candidature et la plaignante a choisi de poser la sienne pour le poste d'officier d'administration à la garnison Valcartier pour une période indéterminée, poste qu'elle occupait déjà à titre intérimaire.

8 Le comité d'évaluation était présidé par Marc Tremblay, conseiller en ressources humaines (RH). Le comité était également composé de la capitaine (Capt) Karla Lyster, officier d'alimentation, et de Claude Samson, conseiller en RH. Marie-Ève Gamache était la conseillère en RH dans ce processus de nomination, mais ne faisait pas partie du comité d'évaluation.

9 La plaignante a été éliminée du processus de nomination parce qu'elle ne satisfaisait pas à deux qualifications essentielles établies pour le poste : l'initiative et la capacité de promouvoir des programmes auprès d'une vaste gamme d'intervenants.

10 Le 10 mai 2011, l'intimé a affiché la *Notification de nomination ou de proposition de nomination* pour la nomination d'une personne au poste d'officier d'administration pour une période indéterminée.

11 Le 16 mai 2011, la plaignante a présenté au Tribunal une plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'article 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).

## **Questions en litige**

12 Afin de déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir dans ce processus de nomination, le Tribunal doit statuer sur les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en dotant le poste par un processus de nomination annoncé?
- (ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans le choix des membres du comité d'évaluation?
- (iii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'établissement des critères de mérite?
- (iv) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation des qualifications de la plaignante?

### **Analyse**

13 L'article 77(1) de la LEFP stipule qu'une personne qui est dans la zone de recours peut présenter une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou n'a pas fait l'objet d'une proposition de nomination au motif que la CFP ou l'administrateur général a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination. La LEFP ne définit pas ce qu'est un abus de pouvoir, mais l'article 2(4) indique qu'« [i] est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par "abus de pouvoir" la mauvaise foi et le favoritisme personnel ».

14 Comme l'a établi la jurisprudence du Tribunal, ce libellé indique que l'abus de pouvoir doit être interprété de façon large et ne se limite pas à la mauvaise foi et au favoritisme personnel. Dans la décision *Kane c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 19, la Cour d'appel fédérale a confirmé cette interprétation en statuant qu'une erreur peut également constituer un abus de pouvoir (para. 64). (La décision de la Cour d'appel a été infirmée par la Cour suprême du Canada dans *Canada (Procureur général) c. Kane*, 2012 CSC 64 pour d'autres motifs.)

15 Il ressort clairement cependant du préambule de la LEFP et de l'ensemble de la LEFP qu'une erreur mineure ne constitue généralement pas un abus de pouvoir. La nature et la gravité de l'erreur serviront à déterminer s'il s'agit d'un abus de pouvoir. L'abus de pouvoir peut aussi comprendre une omission ou une conduite irrégulière. L'ampleur de l'omission et la mesure dans laquelle la conduite est irrégulière peuvent

déterminer si elles constituent un abus de pouvoir ou non. Voir, par exemple, la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008.

16 Comme le Tribunal l'a affirmé dans nombre de décisions, il incombe au plaignant de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination (*Tibbs* aux paras. 49 et 55).

**Question I: L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir en dotant le poste par un processus de nomination annoncé?**

17 La plaignante soutient que l'intimé a abusé de son pouvoir en choisissant un processus de nomination annoncé pour doter le poste d'officier d'administration. Selon elle, il aurait dû la nommer au poste par un processus non annoncé parce qu'elle occupait déjà le poste à titre intérimaire avec succès.

18 Le poste d'attache de la plaignante lors du processus de nomination était celui d'adjointe administrative aux groupe et niveau CR-03. En mars 2009, le Capt Alfa Diakité, chef de cabinet, Cabinet du commandant, 5<sup>e</sup> Groupe-brigade mécanisé du Canada (5<sup>e</sup> GBMC), lui a demandé d'occuper le poste d'officier d'administration à titre intérimaire. La plaignante a occupé ce poste jusqu'en juillet 2011.

19 Aurélie Delaurière est conseillère en RH. Elle n'a pas participé à ce processus de nomination mais elle s'occupe, entre autres, de la brigade dans laquelle se situe le poste à doter, c'est-à-dire le 5<sup>e</sup> GBMC. Elle a expliqué que la plaignante a occupé le poste d'officier d'administration à titre intérimaire pendant plus de deux ans parce que le processus pour doter le poste pour une période indéterminée avait duré plus longtemps que prévu.

20 La plaignante a déclaré que le Capt Diakité voulait la nommer au poste d'officier d'administration pour une période indéterminée par un processus non annoncé parce qu'elle occupait le poste de façon intérimaire avec succès, ce qui indiquait qu'elle était qualifiée pour le poste.

21 M<sup>me</sup> Delaurière a précisé que le Capt Diakité n'avait pas le pouvoir de délégation dans ce processus de nomination.

22 Le Lieutenant-colonel (Lcol) Paul Chamberland détenait le grade de major lors du processus de nomination. Il a déclaré qu'il avait le pouvoir de délégation pour doter le poste en question. Il a choisi de le doter pour une période indéterminée par un processus de nomination annoncé pour rendre le processus le plus accessible possible. C'est aussi ce que le service des RH avait recommandé.

23 Le Tribunal estime que la plaignante n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir en choisissant de doter le poste pour une période indéterminée par un processus annoncé. L'article 33 de la LEFP prévoit expressément que la CFP (ou le gestionnaire délégataire) peut choisir un processus annoncé ou un processus non annoncé pour faire une nomination. La LEFP lui accorde donc un vaste pouvoir discrétionnaire dans le choix du processus de nomination. L'intimé a choisi de doter le poste par un processus de nomination annoncé car il voulait assurer une plus grande accessibilité au poste. Le fait de nommer une personne à un poste à titre intérimaire n'oblige pas le gestionnaire délégataire de la nommer plus tard au poste pour une période indéterminée par un processus non annoncé.

24 Le Tribunal estime également que le fait que, selon la plaignante, le Capt Diakité aurait aimé qu'elle soit nommée au poste sur cette base n'y change rien. Le Capt Diakité n'avait pas la délégation pour doter ce poste et il n'a joué aucun rôle dans ce processus de nomination. Son souhait n'est donc pas pertinent.

**Question II: L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans le choix des membres du comité d'évaluation?**

25 La plaignante soutient qu'il y a une perception de partialité dans ce processus de nomination parce que la Capt Lyster était dans une situation de conflit d'intérêts puisqu'elle relevait de l'époux de la plaignante.

26 Le Tribunal a abordé la question de la composition d'un comité d'évaluation au paragraphe 53 de la décision *Sampert c. sous-ministre de la Défense nationale*, 2008 TDFP 0009 :

Aucune disposition de la *LEFP* n'oblige les administrateurs généraux à constituer un comité d'évaluation ni à faire en sorte que celui-ci soit composé d'une certaine façon (par exemple à s'assurer de la présence d'un agent des ressources humaines au sein du comité). La question de savoir si un comité d'évaluation est composé de façon appropriée ou non est une question de fait qui dépend de la plainte présentée et de la preuve produite à l'audience.

27 La plaignante a dit qu'elle avait été bien surprise de voir la Capt Lyster lorsqu'elle s'est présentée à l'entrevue. Elle ne croyait pas que sa présence était appropriée puisque la Capt Lyster relevait de son époux. Elle avait déjà rencontré cette dernière une fois au bureau de son époux. Elle n'a jamais eu d'altercation avec elle. Elle n'a cependant pas fait part du fait qu'elle était surprise aux membres du comité d'évaluation.

28 Yvon Richard est l'époux de la plaignante. Il n'était pas impliqué dans le processus de nomination en question. Il occupe présentement le poste d'officier d'entretien ménager du 5<sup>e</sup> Groupe de Soutien de Secteur (5<sup>e</sup> GSS), mais il est aussi l'adjoint de Denis Pageau, officier, Services au personnel, 5<sup>e</sup> GSS, qui lui a demandé d'assumer certaines de ses fonctions. Il affirme être le superviseur de la Capt Lyster. Dans un courriel en date du 18 août 2005, M. Pageau a informé son personnel que M. Richard serait adjoint/officier, Services au personnel, 5<sup>e</sup> GSS. À ce titre, il serait responsable du bon déroulement du volet opérationnel de la section et de la coordination des divers dossiers devant être acheminés aux paliers supérieurs. Le courriel précise que M. Richard devient le supérieur immédiat de deux personnes nommées dans le courriel (qui n'incluait pas la Capt Lyster). M. Pageau ajoute que M. Richard le remplacera durant ses absences.

29 M. Richard maintient qu'à titre d'adjoint de M. Pageau, il assignait des tâches à la Capt Lyster. Par exemple, il a demandé à la Capt Lyster et aux autres chefs de section des rapports statistiques en RH. M. Richard a déclaré que même s'il est techniquement le collègue de la Capt Lyster, il lui est « légèrement supérieur ». M. Richard a précisé que ce n'est pas lui qui a le pouvoir d'approuver les congés de la Capt Lyster et qu'il ne rédige pas ses évaluations annuelles de rendement. Il a ajouté qu'il a de bonnes relations de travail avec elle.

30 La Capt Lyster a joint les Forces armées canadiennes en 2000 et a obtenu le rang de capitaine en 2008. Elle gère les cuisines de la région de Québec et celles de Valcartier depuis 2009. Elle a déclaré que M. Richard est un pair; il n'est pas son superviseur. C'est M. Pageau qui est son superviseur. C'est ce dernier qui approuve ses congés et rédige ses rapports de rendement.

31 La Capt Lyster a déclaré qu'elle ne se souvenait pas d'avoir rencontré la plaignante avant l'entrevue et qu'elle ne savait pas lors de l'entrevue qu'elle était l'épouse de M. Richard. Elle l'a appris une semaine après l'entrevue. Elle a ajouté qu'elle n'a jamais eu de problème avec M. Richard, qu'elle connaît depuis six ans.

32 M. Tremblay a déclaré que la Capt Lyster lui a dit que l'époux de la plaignante travaillait dans son unité, mais il ne se souvenait pas exactement si elle lui a fait part de cette information avant ou après l'entrevue.

33 Le Tribunal juge que la plaignante n'a pas établi qu'il y a une crainte raisonnable de partialité dans ce processus de nomination à cause d'un conflit d'intérêts. Dans *Newfoundland Telephone Co. c. Terre-Neuve (Board of Commissioners of Public Utilities)*, [1992] 1 R.C.S. 623; [1992] A.C.S. No 21 (QL), la Cour suprême a décrit le critère de la crainte raisonnable de partialité de la façon suivante, au paragraphe 22 (QL) : « [C]e critère consiste à se demander si un observateur relativement bien renseigné pourrait raisonnablement percevoir de la partialité chez un décideur ». Les critères objectifs énoncés par la Cour suprême s'appliquent également aux membres des comités d'évaluation dans le cadre d'une nomination effectuée en vertu de la LEFP. Voir, par exemple, la décision *Gignac c. le sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 0010, aux paras. 64-71.

34 Le Tribunal conclut que M. Richard n'est pas le superviseur de la Capt Lyster. M. Richard remplace M. Pageau au besoin, mais il ne rédige pas les évaluations de rendement de la Capt Lyster et n'approuve pas ses congés. Il n'y a donc pas de lien hiérarchique entre M. Richard et la Capt Lyster. C'est M. Pageau qui est le superviseur de la Capt Lyster puisque c'est lui qui accomplit les fonctions susmentionnées.

35 Même si la preuve avait établi que M. Richard était le superviseur de la Capt Lyster, cela n'établirait pas un conflit d'intérêts ou une crainte raisonnable de partialité contre la plaignante. Le fait de ne pas nommer l'épouse de M. Richard ne pouvait d'aucune façon profiter à la Capt Lyster. Le contraire aurait pu être différent. Si M. Richard avait été le superviseur de la Capt Lyster (ce que la plaignante n'a pas établi), et le comité d'évaluation avait évalué la plaignante de façon favorable, un candidat éliminé du processus aurait pu soutenir que la Capt Lyster avait évalué la plaignante favorablement pour plaire à son superviseur. Mais c'est le contraire qui s'est produit. Le comité d'évaluation, incluant la Capt Lyster, a conclu que la plaignante ne possédait pas les qualifications requises pour le poste.

36 Il n'y a pas de preuve, non plus, que la Capt entretenait des sentiments négatifs envers M. Richard, ce qui aurait pu l'inciter à évaluer les qualifications de son épouse de façon défavorable. La Capt Lyster a déclaré dans son témoignage qu'elle n'a jamais eu de problème avec M. Richard et ce dernier a affirmé qu'il entretenait de bonnes relations avec elle. De plus, la Capt Lyster ne pouvait être influencée par le lien matrimonial entre M. Richard et la plaignante puisqu'elle ne savait pas lors de l'entrevue que la plaignante était l'épouse de M. Richard. M. Tremblay a affirmé dans son témoignage qu'il avait discuté du lien matrimonial entre M. Richard et la plaignante, mais il n'était pas certain si cette discussion avait eu lieu avant ou après l'entrevue. Le Tribunal retient plutôt le témoignage de la Capt Lyster à ce sujet parce qu'elle était certaine qu'elle ne savait pas lors de l'entrevue que M. Richard et la plaignante étaient des conjoints alors que M. Tremblay était indécis. Le Tribunal juge donc que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir dans le choix des membres du comité d'évaluation.

**Question III: L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'établissement des critères de mérite?**

37 La plaignante soutient que les critères de mérite ne reflétaient pas les fonctions du poste parce qu'ils étaient trop généraux. Elle soutient également que l'intimé aurait dû inclure dans l'énoncé des critères de mérite (ÉCM) l'expérience des processus administratifs au sein du ministère.

38 M. Richard a déclaré que le poste à doter n'était pas dans sa section mais qu'il connaissait bien les exigences de ce poste. Il a expliqué qu'il y a différents genres de postes d'officier d'administration. Le poste à doter consiste à aider les gens qui travaillent en zone de combat, ce que M. Richard nomme les postes de première ligne. Selon M. Richard, il y a aussi des officiers d'administration qui s'occupent d'affaires moins urgentes et qui n'ont pas de relations avec les militaires au combat. Ce sont des postes de deuxième ligne. Ils s'occupent, par exemple, de déménager les militaires d'une base à l'autre. Ils peuvent aussi s'occuper de RH. Il y a également des officiers d'administration qui travaillent à l'administration centrale dans des domaines comme l'approvisionnement. Selon M. Richard, le poste à doter est un poste de la première catégorie, c'est-à-dire un poste dont les fonctions consistent à seconder les militaires dans les zones de combat. C'est un travail beaucoup plus complexe que le travail des autres officiers d'administration. D'après lui, l'ÉCM que l'intimé a établi pour ce processus de nomination n'est pas adapté au poste d'officier d'administration dont les fonctions consistent à aider les militaires au combat car il est trop général. Il peut servir à doter les deux autres catégories d'officiers d'administration décrites ci-dessus.

39 La plaignante a également affirmé que le poste à doter consistait à aider les militaires au combat. Habituellement, ce poste est occupé par un militaire, un capitaine-adjutant. Elle était la première employée civile à l'occuper. Au préalable, elle avait suivi la formation pour les capitaines-adjutants. Lorsqu'elle occupait ce poste à titre intérimaire, elle s'occupait des préparatifs administratifs pour le déploiement des militaires. Par exemple, dans le cas du déploiement de soldats en Afghanistan, elle annonçait aux familles le décès d'un soldat. Pour la mission de secours suivant le tremblement de terre en Haïti, elle devait, en trois jours, s'assurer que les militaires étaient prêts à partir. Cela incluait l'obtention des passeports spéciaux requis pour ces militaires. Puisque les militaires qui avaient servi en Afghanistan ne pouvaient accepter une autre mission avant un an, la plaignante a préparé une base de données qui indiquait quand les militaires pouvaient repartir en mission. Cette base de données a été utilisée par toutes les brigades.

40 La plaignante a soumis en preuve un courriel du Capt Diakité en date du 5 mai 2011 dans lequel il écrit que les critères de l'ÉCM sont mal adaptés au poste

puisque la plaignante a fait un travail exceptionnel dans le poste d'officier d'administration depuis deux ans et n'a pas pu se qualifier pour ce poste.

41 M<sup>me</sup> Delaurière a déclaré que les postes d'officiers d'administration ne sont pas divisés en catégories telles que décrites par M. Richard et elle n'a jamais entendu parler de postes de « première ligne » ou de « deuxième ligne ».

42 La plaignante a souligné qu'une des qualifications essentielles reliées à l'expérience dans le formulaire pour initier la demande de dotation est l'« [e]xpérience avec les divers processus administratifs au sein du MDN et/ou des FC [Forces canadiennes] (évaluation de rendement, grief, mention et récompenses ou autres) ». Or, l'intimé a laissé tomber cette expérience lorsqu'il a préparé l'ÉCM. La plaignante soutient que l'intimé aurait dû garder cette qualification puisqu'elle est nécessaire pour accomplir les fonctions du poste vu sa nature militaire.

43 Le Lcol Chamberland a déclaré qu'il a établi les critères de mérite. Selon lui, ils étaient tous liés aux fonctions du poste. Les critères sont généraux parce que le processus de nomination est un processus collectif qui a servi à créer un bassin pour doter divers postes dans trois organismes du MDN.

44 Le Lcol Chamberland n'a pas inclus dans l'ÉCM l'expérience des processus administratifs au sein du ministère parce qu'une personne pouvait apprendre ces processus administratifs après avoir été embauchée. Le MDN a des directives bien précises sur ces sujets et il suffisait de se conformer à ces directives pour accomplir le travail. Exiger cette expérience aurait simplement posé une barrière inutile aux candidats qui voulaient postuler pour ce poste et le Lcol Chamberland voulait mener un processus de nomination qui serait le plus accessible possible.

45 L'intimé a fait remarquer qu'il avait décidé de ne pas exiger cette qualification bien avant ce processus de nomination. En effet, il ne l'a pas exigé lorsqu'il a nommé la plaignante à ce poste à titre intérimaire, comme l'indique l'avis de nomination de cette nomination intérimaire.

46 Le Tribunal juge que la plaignante n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'établissement des critères de mérites. L'article 30(2) de la LEFP accorde à l'administrateur général et au gestionnaire à qui ce pouvoir est délégué un vaste pouvoir discrétionnaire pour établir les qualifications liées au poste. Ce processus de nomination était un processus collectif servant à doter divers postes. L'ÉCM indique que l'intimé avait établi six qualifications essentielles pour tous les postes, sept qualifications essentielles spécifiques au poste d'officier d'administration et 17 qualifications constituant des atouts pour tous les postes. L'intimé pouvait raisonnablement établir des qualifications à caractère général en autant qu'ils soient reliés au poste. La plaignante n'a pas identifié quelles qualifications n'étaient pas liées au poste d'officier d'administration. Vu le pouvoir discrétionnaire que lui accorde la LEFP, l'intimé n'était pas obligé d'établir des critères plus pointus qui ne s'appliqueraient qu'aux officiers d'administration qui appuieraient les militaires en zone de combat, comme le voulait la plaignante.

47 Le Tribunal estime également que l'intimé n'était pas obligé, vu ce pouvoir discrétionnaire, d'inclure dans l'ÉCM l'expérience des processus administratifs au sein du ministère, comme le soutient la plaignante, puisque les employés pouvaient apprendre ces processus administratifs suivant leur embauche et l'intimé ne voulait pas imposer une barrière inutile qui freinerait l'accès au poste. L'intimé n'avait même pas exigé cette qualification lorsqu'il a nommé la plaignante au poste à titre intérimaire. Ce n'était donc pas la première fois que l'intimé jugeait qu'il n'était pas nécessaire que le candidat possède cette expérience au moment d'être nommé. Le Tribunal conclut donc que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir dans l'établissement des critères de mérite.

**Question IV: L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation des qualifications de la plaignante?**

48 La plaignante soutient que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'évaluation de ses qualifications.

49 La Capt Lyster a expliqué au Tribunal comment le comité d'évaluation avait évalué les qualifications lors de l'entrevue. Les membres du comité d'évaluation

comparaient les réponses des candidats aux réponses des autres candidats et aux réponses attendues. Le comité accordait également des points pour des bonnes réponses même si elles n'étaient pas incluses dans la liste des réponses attendues. Les notes étaient attribuées par consensus à l'aide d'une grille de correction. La note de passage était 12 sur 20, c'est-à-dire 60 %.

50 Pour ce qui est de la qualification « initiative », la question de l'entrevue qui évaluait cette qualification demandait aux candidats de donner des exemples qui démontraient qu'ils possédaient cette qualification. La Capt Lyster a déclaré que la plaignante avait décrit comment elle avait traité un incident où un militaire avait échoué à un test de dépistage de drogue. Le comité d'évaluation avait jugé que c'était un bon élément de réponse puisque c'était un cas concret qui démontrait de l'initiative. La plaignante a aussi mentionné divers documents de travail qu'elle préparait bien avant les échéanciers fixés pour ces documents. Selon la Capt Lyster, la préparation de ces documents faisait partie du travail régulier de la plaignante et cet exemple ne démontrait pas de l'initiative. La plaignante a reçu neuf points sur 20 pour sa réponse à cette question.

51 M. Tremblay a aussi déclaré que la plaignante avait mentionné qu'elle faisait des rapports administratifs à l'avance. Mais cela faisait partie de ses fonctions ordinaires, même si elle les faisait à l'avance. Cela ne démontrait pas de l'initiative.

52 Pour ce qui est de la « [c]apacité de promouvoir des programmes auprès d'une vaste gamme d'intervenants », le comité d'évaluation avait remis aux candidats avant l'entrevue une brochure qui décrit le programme de mentorat au MDN. Le candidat devait expliquer aux membres du comité d'évaluation ce qu'était le mentorat, pourquoi c'était bon et pourquoi l'intimé devait mettre sur pied un tel programme. La plaignante a répondu que le mentorat est bon pour tous, qu'il assure une continuité mais qu'il fallait qu'il y ait une bonne relation entre le mentor et la personne que le mentor conseille. La plaignante a dit dans son témoignage qu'elle avait été surprise par cette question. Le mentorat n'est pas un sujet que l'on aborde habituellement dans un processus de nomination.

53 La Capt Lyster a déclaré que la plaignante a eu des hésitations en répondant à cette question. Ses explications étaient par moments confuses et compliquées. Le candidat devait vendre le programme à son auditoire, le convaincre et le motiver. La plaignante n'était pas assez convaincante, pas assez persuasive. Elle a reçu 10 points sur 20 pour sa réponse à cette question.

54 M. Tremblay a aussi déclaré que la présentation de la plaignante n'était pas convaincante. Le comité d'évaluation cherchait une présentation plus persuasive.

55 Le Tribunal a jugé dans nombre de décisions que son rôle consiste à déterminer s'il y a eu abus de pouvoir dans le processus de nomination, et non pas à réévaluer les candidats. Voir, par exemple, la décision *Broughton c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux*, 2007 TDFP 0020. Ainsi le Tribunal, après avoir examiné l'évaluation des deux qualifications que la plaignante a échouées, juge que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir dans cette évaluation. L'intimé pouvait conclure que les réponses de la plaignante n'étaient pas satisfaisantes, pour les raisons qu'il a fournies ci-dessus, entres autres le fait que sa réponse à la question concernant l'initiative manquait d'éléments et que sa présentation au sujet du mentorat n'était pas convaincante.

56 La plaignante a déclaré que le comité d'évaluation n'a pas transcrit ses réponses au complet. Par exemple, pour la question traitant de l'initiative, elle avait aussi mentionné son rôle dans la préparation de la mission d'aide en Haïti. Elle avait répondu lors de l'entrevue qu'elle n'avait pas attendu qu'on lui donne l'ordre de s'occuper des préparatifs pour cette mission. Elle avait commencé les tâches administratives requises dès que l'intimé ait annoncé le déploiement des militaires dans ce pays. On ne retrouve pas cet élément de réponse dans les notes des membres du comité d'évaluation.

57 L'intimé conteste cette allégation. Il maintient que la plaignante n'avait pas mentionné cet élément puisqu'aucun des trois membres du comité d'évaluation ne l'a noté.

58 Le Tribunal estime que la plaignante n'a pas établi que le comité d'évaluation a omis des éléments de ses réponses. Pour ce qui est de son implication dans la mission

en Haïti, si la plaignante avait mentionné cet élément, il est fort probable qu'un des membres du comité d'évaluation l'aurait noté. Or, aucun d'eux n'a mentionné cet élément dans ses notes. Il est vrai que leurs notes indiquent que la plaignante a mentionné qu'elle avait reçu une mention élogieuse, et que cette mention élogieuse qu'elle a déposée en preuve traite de la mission en Haïti et d'autres sujets, mais les notes des membres du comité d'évaluation n'indiquent pas que le plaignante leur a fait part du contenu de cette mention élogieuse en répondant à la question qui traitait de l'initiative. Les notes prises par les membres du comité d'évaluation durant l'entrevue reflètent généralement mieux les réponses verbales données lors de l'entrevue qu'une description de cette réponse donnée longtemps après l'entrevue.

59 Un autre élément de preuve vient renforcer la thèse de l'intimé. Le comité d'évaluation avait donné aux candidats les questions de l'entrevue avant la tenue de celle-ci. Les candidats pouvaient prendre des notes et y référer lors de l'entrevue. Or, la plaignante ne mentionne pas la mission en Haïti dans ses notes à la question visant l'initiative.

60 Les notes de tous les membres du comité d'évaluation indiquent qu'elle a mentionné la mission en Haïti dans la question précédente de l'entrevue, celle qui évaluait la fiabilité du candidat et s'il était digne de confiance. La preuve démontre que la plaignante pense qu'elle avait mentionné la mission en Haïti dans sa réponse à la question qui évaluait l'initiative, mais elle l'a plutôt mentionnée dans sa réponse à cette autre question de l'entrevue.

61 La plaignante a déclaré que l'intimé ne pouvait pas conclure qu'elle n'était pas qualifiée pour le poste puisqu'elle l'avait occupé avec succès pendant plus de deux ans à titre intérimaire. Tel que mentionné ci-dessus, elle a reçu une mention élogieuse du brigadier-général pour son travail exemplaire lorsqu'elle occupait ce poste.

62 Le Tribunal ne peut accepter cette allégation. Occuper avec succès un poste à titre intérimaire ne garantit pas un succès dans un processus de nomination subséquent mené pour doter le même poste pour une période indéterminée. Les qualifications requises et les méthodes d'évaluation peuvent être plus exigeantes lorsqu'on dote un

poste pour une période indéterminée. Il est aussi important de comprendre que personne ne prétend que la plaignante n'est pas compétente pour occuper le poste pour une période indéterminée. L'intimé soutient simplement qu'elle n'a pu démontrer lors de ce processus de nomination qu'elle possédait les deux qualifications essentielles susmentionnées. Comme l'a souligné le Tribunal dans *Charter c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2007 TDFP 0048, para. 37 « [p]our qu'un candidat soit nommé à un poste, il doit démontrer, dans le cadre du processus d'évaluation choisi, qu'il possède les qualifications essentielles liées au poste». [italique ajouté]

63 La plaignante a déclaré que le comité d'évaluation ne comprenait pas ses réponses. Par exemple, elle a été énormément surprise lorsque les membres du comité d'évaluation lui ont demandé ce qu'était l'opération Hestia. Ce nom réfère à la mission d'aide en Haïti. Ils auraient dû le savoir.

64 Le Tribunal estime que le fait de ne pas connaître le nom de code des missions ne signifie pas que les membres d'un comité d'évaluation n'ont pas la compétence requise pour évaluer les qualifications d'un candidat. La plaignante n'a pas établi comment cette lacune empêchait le comité d'évaluation d'évaluer son initiative et sa capacité de promouvoir des programmes auprès d'une vaste gamme d'intervenants.

65 La plaignante allègue que le rythme des questions lors de l'entrevue était trop rapide. Le Tribunal ne peut accepter cette allégation puisque la plaignante n'a pas établi qu'elle a informé le comité d'évaluation de ce fait ou qu'elle lui a demandé de ralentir le rythme de ses questions. La plaignante n'a donc pas établi que l'intimé a été fautif à cet égard.

66 La plaignante soutient que l'intimé n'a pas répondu à sa demande de discussion informelle en temps opportun. La discussion informelle est prévue à l'article 47 de la LEFP. Le but de la discussion informelle n'est pas de réévaluer les candidats, mais de leur expliquer pourquoi leur candidature n'a pas été retenue. Voir *Rozka et al. c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2007 TDFP 0046, au para. 76.

67 La plaignante a déclaré que le 28 mars 2011, elle avait demandé d'avoir une discussion informelle au sujet de son élimination du processus de nomination. M. Tremblay a eu une discussion informelle avec elle par téléphone le 13 avril 2011. Ce dernier lui a dit qu'elle avait échoué au processus de nomination et lui a dit qu'elle avait manqué de dynamisme et de professionnalisme. La plaignante était fort surprise de cette réponse puisque ces deux qualités ne sont pas des qualifications figurant dans l'ÉCM. Sur ce, la plaignante a raccroché le téléphone. Cette discussion informelle n'a duré que 10 minutes.

68 Le Tribunal estime que l'intimé a répondu avec célérité à la demande de la plaignante puisqu'il a tenu une discussion informelle avec la plaignante un peu plus de deux semaines après sa demande.

69 La plaignante soutient que sa candidature a été éliminée pour de mauvaises raisons car le « dynamisme » et le « professionnalisme » ne sont pas des qualifications figurant dans l'ÉCM. Le Tribunal juge que la plaignante n'a pas établi que l'intimé a traité le « dynamisme » et le « professionnalisme » comme des qualifications essentielles établies pour le poste. L'ÉCM ne mentionne pas ces qualifications et les questions d'entrevue n'en font pas état. Toute la preuve documentaire indique que l'intimé n'a jamais évalué ces qualifications. Il semble qu'il y ait eu un malentendu à ce sujet.

70 La plaignante soutient que le comité d'évaluation aurait dû profiter de la discussion informelle pour corriger ses erreurs. Le Tribunal note qu'il est vrai que l'intimé peut corriger des erreurs qu'il découvre lors de la discussion informelle. La plaignante, toutefois, n'a pas expliqué de façon claire et précise qu'elles étaient ces erreurs et elle n'a pas fourni de preuve à cet effet.

71 Le Tribunal estime donc que la plaignante n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'évaluation de ses qualifications.

## Décision

72 Pour les motifs énoncés ci-haut, le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans ce processus de nomination. La plainte est donc rejetée.

John Mooney  
Vice-président

## Parties au dossier

<b>Dossier du Tribunal</b>	2011-0404
<b>Intitulé de la cause</b>	<i>Lucy Richard et le sous-ministre de la Défense nationale</i>
<b>Audience</b>	Les 9 et 10 octobre 2012 et le 26 février 2013 Québec (QC)
<b>Date des motifs</b>	Le 25 juin 2013
<b>COMPARUTIONS :</b>	
<b>Pour la plaignante</b>	M <sup>e</sup> Louis Bisson
<b>Pour l'intimé</b>	M <sup>e</sup> Anne-Marie Duquette
<b>Pour la Commission de la fonction publique</b>	M <sup>e</sup> John Unrau (observations écrites)