

Date : 20171110

Dossier : EMP-2015-9620

Référence : 2017 CRTESPF 38

*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

**WENDY KAVANAGH**

plaignante

et

**PRÉSIDENT DE SERVICES PARTAGÉS CANADA**

intimé

et

**AUTRES PARTIES**

Répertorié

*Kavanagh c. Président de Services partagés Canada*

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

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

**Pour la plaignante :** Erik Gagné, représentant syndical principal

**Pour l'intimé :** Andréanne Laurin, étudiante en droit

**Pour la Commission de la fonction publique :** Claude Zaor

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
les 7 et 8 juin 2017.  
(Traduction de la CRTESPF)

## **I. Introduction**

[1] La plaignante, Wendy Kavanagh, a déposé une plainte d'abus de pouvoir concernant la nomination de Megan Bokovay au poste de coordonnatrice du comité ministériel de la vérification et de l'évaluation, classifié AS-03 (le « poste AS-03 »), à Services partagés Canada (SPC), à Ottawa (Ontario).

[2] La plaignante soutient que le sous-ministre adjoint de SPC (l'intimé) a abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de sélection en litige. Elle allègue qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite, que la personne nommée ne possédait pas les qualifications essentielles et que cette même personne a fait l'objet de favoritisme personnel.

[3] La plaignante a également prétendu qu'il y avait eu abus de pouvoir lors du choix du processus en ce qui concerne la nomination intérimaire antérieure de Mme Bokovay, de quatre mois moins un jour, à la suite d'un processus non annoncé. La plaignante a toutefois retiré cette allégation à l'audience.

[4] L'intimé nie qu'il y a eu abus de pouvoir. Il affirme que la personne nommée a été entièrement évaluée et que, par suite de cette évaluation, il a été conclu qu'elle possédait les qualifications du poste. L'intimé affirme également que la plaignante a été évaluée de manière appropriée.

[5] La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas comparu à l'audience. Elle a toutefois présenté des arguments écrits dans lesquels elle a mentionné ses politiques et lignes directrices pertinentes. Elle ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé de la plainte.

[6] Pour les motifs qui suivent, la plainte est rejetée. Il n'a pas été établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de nomination en litige.

## **II. Contexte**

[7] Le 10 juin 2014, l'intimé a lancé un processus de nomination interne annoncé pour pourvoir un poste AS-03 de coordonnateur du comité ministériel de la vérification et de l'évaluation, avec l'intention de créer un bassin de candidats qualifiés qui pourrait être utilisé afin de pourvoir des postes semblables à SPC et à d'autres organisations fédérales. Le processus était ouvert aux employés de SPC partout au Canada, et il précisait qu'il était possible d'inclure des employés de la fonction publique fédérale

occupant des postes dans la région de la capitale nationale, dans l'éventualité où le nombre de candidats ne serait pas suffisant pour répondre aux besoins. SPC a choisi d'utiliser la zone de sélection élargie étant donné le nombre peu élevé de candidats.

[8] Les outils d'évaluation utilisés dans le processus de nomination comprenaient un examen normalisé de la Commission de la fonction publique (CFP), une entrevue et une vérification des références.

[9] À la fin du processus, seule la personne nommée a été jugée qualifiée. Au total, 15 candidats ont posé leur candidature, dont 10 étaient des employés de SPC. Parmi les 15 candidats, 4 ont été sélectionnés en fonction des critères liés à l'expérience et aux études figurant dans l'annonce de possibilité d'emploi. Deux des candidats sélectionnés provenaient de SPC, y compris la plaignante, et deux provenaient d'autres organismes gouvernementaux, y compris la personne nommée. Deux candidats, dont la plaignante, n'ont pas réussi l'examen normalisé de la CFP, et un candidat s'est retiré. Après l'examen écrit, les vérifications de références et l'entrevue, il a été conclu que la personne nommée était qualifiée et elle a été nommée au poste.

[10] Le 18 février 2015, la *Notification de nomination ou de proposition de nomination* visant Mme Bokovay a été publiée sur le site Web des emplois de la fonction publique. Le 23 février 2015, la plaignante a déposé une plainte d'abus de pouvoir auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique conformément à l'article 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13; *LEFP*).

[11] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (S.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique pour qu'il devienne Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

### **III. Enjeux**

[12] Je dois trancher les deux questions suivantes :

Question 1 : Y a-t-il eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite?

Enjeu 2 : Y a-t-il eu abus de pouvoir en raison de favoritisme personnel à l'égard de la personne nommée?

#### **IV. Faits pertinents**

[13] La plaignante a témoigné en son propre nom à l'audience.

[14] L'intimé a appelé à témoigner Darren Horne, dirigeant principal de la vérification, et Sylvie Bertrand, gestionnaire, Secrétariat du Comité ministériel de vérification. Les comités de présélection et d'évaluations pour ce processus de sélection étaient composés de Mme Bertrand et de Julie Piché.

[15] Au moment du processus, M. Horne était le directeur de la vérification interne au sein de la Direction de la vérification interne et de l'évaluation. Il était le gestionnaire délégué pour ce processus de nomination. Il a expliqué qu'en raison de son ancien rôle à la CFP, il a plusieurs années d'expérience en matière de processus de dotation et qu'il offre souvent des conseils à son personnel qui mène ces processus. Il a expliqué que dans le processus de nomination actuel, il a approuvé tous les outils utilisés, y compris l'annonce de possibilité d'emploi et l'énoncé des critères de mérite. Le processus de nomination a été initié parce que le poste AS-03 était vacant depuis le départ en détachement du titulaire de ce poste.

[16] M. Horne a expliqué que le titulaire du poste AS-03 est tenu de collaborer étroitement avec les membres du Comité ministériel de vérification, qui est composé de l'administrateur général de SPC et de trois membres externes qui occupent des postes de haute direction. Afin d'être bien équipée pour ce poste, il est essentiel qu'une personne soit dévouée, travailleuse et bien organisée. Il a mentionné que, dans le passé, des plaintes avaient été déposées parce que certains titulaires du poste avaient eu des difficultés à s'assurer que les documents étaient déplacés et à planifier les réunions et les déplacements.

[17] L'expérience professionnelle exigée pour le poste AS-03 était énumérée comme suit :

*Expérience appréciable\* et récente\*\* de la prestation de services de soutien administratif à des cadres supérieurs (DG et niveaux supérieurs), ce qui comprend, à tout le moins, les préparatifs de voyage et d'accueil, la logistique d'événements ainsi que la planification et la coordination de réunions de cadres supérieurs (DG et niveaux supérieurs).*

*Expérience appréciable\* et récente\*\* de la gestion de documents dans un système de suivi, ce qui comprend la création de dossiers, l'attribution de tâches, le suivi des produits livrables et des dates d'échéance.*

*\*Par « expérience appréciable », on entend une expérience riche et diversifiée acquise normalement dans le cadre de l'exercice des fonctions à temps plein pendant une période d'au moins deux (2) ans.*

*\*\*Par expérience « récente », on entend une expérience acquise au cours des cinq (5) dernières années.*

[18] La plaignante ainsi que la personne nommée ont présenté leur demande le 25 juin 2014.

[19] À l'origine, la plaignante a été éliminée du processus parce qu'elle ne possédait pas les qualifications requises. Toutefois, les renseignements figurant dans la demande de la plaignante ont été clarifiés lors d'une discussion informelle et, par la suite, la plaignante a été réintégrée au processus et invitée à passer l'examen.

[20] Le 25 septembre 2014, la plaignante a confirmé sa présence à l'examen écrit. Elle a fait l'examen par la suite.

[21] Le 17 octobre 2014, la plaignante a été informée que sa candidature ne serait plus prise en considération puisqu'elle n'a pas obtenu la note de passage à l'examen normalisé de la CFP. Les résultats de son examen lui ont été communiqués. Le document contenant sa note a été déposé en preuve et mentionne qu'elle n'a pas obtenu la note de passage à son examen.

[22] La plaignante a affirmé à l'audience qu'elle a déposé sa plainte parce que la personne nommée ne possédait pas l'expérience exigée pour le poste. Elle a affirmé que la personne nommée était nouvelle à la fonction publique et qu'elle ne pouvait posséder les deux années d'expérience de travail avec des cadres supérieurs (directeurs généraux et niveau supérieur) qui étaient exigées.

[23] En ce qui concerne l'exigence relative à l'expérience de la prestation de services de soutien administratif aux cadres supérieurs (directeurs généraux et niveau supérieur), Mme Bertrand a expliqué que, dans le cadre de l'examen des candidatures, elle s'est renseignée à savoir si le comité d'évaluation pouvait accepter l'expérience antérieure relative à la prestation de services de soutien à des cadres supérieurs dans

le secteur privé. Donc, le 14 juillet 2014, elle a demandé expressément à un conseiller en ressources humaines si l'expérience exigée d'au moins deux ans au cours des cinq dernières années devait avoir été acquise au sein du gouvernement fédéral seulement, ou si elle pouvait avoir été acquise tant dans le secteur privé que fédéral. Le conseiller a répondu que lorsque l'énoncé de critères de mérite ne mentionne pas qu'une expérience dans un domaine différent n'est pas applicable, alors l'expérience peut avoir été acquise dans un domaine complètement différent.

[24] Mme Bertrand a expliqué que l'expérience de la personne nommée, tant au sein du gouvernement fédéral qu'à l'extérieur, a été jugée comme respectant les qualifications relatives à l'expérience présentées dans l'énoncé des critères de mérite. Son expérience à l'extérieur comprenait le travail comme coordinatrice administrative dans une entreprise privée, où elle a fourni du soutien administratif au président de l'entreprise. Entre autres, elle a organisé des documents de réunion et coordonné le déplacement du président en Afrique. L'expérience de la personne nommée était décrite en détail dans sa candidature. Mme Bertrand a expliqué que le comité d'évaluation était satisfait que la prestation de services de soutien administratif au président d'une entreprise était l'équivalent de la prestation des mêmes services pour un haut fonctionnaire (un directeur général ou niveau supérieur) au sein du gouvernement.

[25] À l'audience, M. Horne a aussi été interrogé sur la question de savoir si l'expérience de travail acquise en dehors du secteur public, comme dans ce cas, pouvait être prise en considération par le comité d'évaluation. Il a répondu par l'affirmative, sous réserve que l'expérience en question concerne la prestation de services de soutien administratif à des postes de cadres supérieurs équivalents au poste de directeur général et de niveau supérieur, ce qui garantirait que la personne a interagi avec des cadres de niveau supérieur et qu'elle leur a fourni des services de soutien administratif.

[26] La personne nommée a réussi l'examen normalisé de la CFP avec une note de 70 sur 75. Le comité d'évaluation est ensuite passé à l'étape de l'entrevue et à la vérification des références. Chaque étape a été franchie avec succès.

[27] À l'audience, M. Horne a également expliqué qu'avant de nommer Mme Bokovay au poste, le conseiller aux ressources humaines a demandé un numéro d'autorisation

de sécurité prioritaire, émis par la CFP. Le nom d'un employé avec une priorité de réintégration a été fourni au moyen du système de priorité de la CFP. Une offre a été présentée à cette personne, qui a finalement décidé de ne pas l'accepter. Une offre a ensuite été présentée à Mme Bokovay, la seule personne dans le bassin de candidats, qu'elle a acceptée.

## **V. Analyse**

[28] Le paragraphe 77(1) de la *LEFP* prévoit qu'une personne dans la zone de recours peut formuler une plainte auprès de la Commission selon laquelle il ou elle n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir. Même si la *LEFP* ne prévoit aucune définition de l'expression « abus de pouvoir », le paragraphe 2(4) prévoit ce qui suit : « [i]l est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par abus de pouvoir la mauvaise foi et le favoritisme personnel ».

[29] Dans une plainte d'abus de pouvoir, il incombe au plaignant de s'acquitter du fardeau de la preuve. Voir *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale et al.*, 2006 TDFP 8, aux paragraphes 48 à 55.

### **A. Question 1 : Y a-t-il eu abus de pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite?**

[30] Le processus était ouvert aux employés de SPC dans l'ensemble du Canada, et il précisait qu'il était possible d'inclure des employés de la fonction publique fédérale occupant des postes dans la région de la capitale nationale dans l'éventualité où le nombre de candidats ne serait pas suffisant pour répondre aux besoins. SPC a choisi d'utiliser la zone de sélection élargie étant donné son intention de créer un bassin de candidats qualifiés et le nombre limité de candidatures reçues des employés de SPC; seulement 10 candidatures ont été reçues.

[31] Premièrement, la plaignante fait valoir que l'intimé n'aurait pas dû élargir la zone de sélection pour inclure des employés d'autres ministères gouvernementaux parce qu'elle n'est pas d'accord que 10 candidatures ne sont pas suffisantes dans le cadre d'un processus de sélection. Elle se fonde sur le site Web du dictionnaire Oxford, qui définit [traduction] « insuffisant » comme [traduction] « pas suffisant; inadéquat ». Selon elle, l'intimé avait reçu suffisamment de candidatures et n'avait pas besoin d'en recevoir davantage.

[32] Pour sa part, l'intimé soutient que dans *Umar Khitab c. l'Administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 5, l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique (« l'ancien Tribunal ») a soutenu que son rôle n'était pas d'évaluer si la zone de sélection d'un processus de nomination était raisonnable ou si elle répondait aux critères et aux considérations énoncés dans le document [traduction] « Lignes directrices opérationnelles - zone de sélection » de la CFP. Le pouvoir de déterminer une zone de sélection est prévu à l'article 34 de la *LEFP*. L'article 77, qui prévoit le recours à la Commission pour les processus de nomination, ne renvoie pas à l'article 34. Conformément à l'article 88(2), le mandat de la Commission est d'examiner et d'instruire les plaintes présentées en vertu des articles 65(1), 74, 77 et 83; aucun de ces articles n'autorise le dépôt d'une plainte concernant une zone de sélection.

[33] Le pouvoir de déterminer une zone de sélection incombe à la CFP, et peut être délégué à l'administrateur général. La CFP peut déterminer la zone de sélection selon des critères géographiques, organisationnels ou professionnels, ou en établissant un critère appartenant à l'un de ces groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44). Pour être prise en considération aux fins d'une nomination ou pour être nommée ou faire l'objet d'une proposition de nomination, la personne doit se trouver dans la zone de sélection établie pour un processus de nomination donné.

[34] Même si la Commission n'a pas compétence pour entendre une plainte concernant la zone de sélection d'un processus de sélection, elle doit tenir compte de la preuve qui est pertinente à la plainte déposée en vertu de l'article 77 de la *LEFP*.

[35] La plaignante est d'avis que l'intimé n'aurait pas dû élargir la zone de sélection pour inclure des employés d'autres ministères gouvernementaux parce qu'il y avait déjà 10 candidats. En réalité, à chaque étape d'un processus de sélection, le nombre de candidats qualifiés diminue et, par conséquent, il est souhaitable pour une organisation d'avoir un nombre suffisant de candidats au début, afin d'assurer le succès du processus. Dans de grandes organisations, il n'est pas inhabituel que des centaines de demandes d'emploi soient reçues pour une seule offre d'emploi.

[36] En l'espèce, d'après les éléments de preuve, le processus n'aurait ultimement pas été réussi si l'intimé n'avait pas évalué des candidats d'autres ministères du gouvernement. Les éléments de preuve démontrent que la personne nommée, qui

venait d'un autre ministère, était la seule candidate qualifiée à la fin du processus.

[37] Qui plus est, l'annonce de possibilité d'emploi précisait que le processus était ouvert aux employés de SPC à l'échelle nationale et que les employés de la fonction publique fédérale occupant un poste dans la région de la capitale nationale seraient considérés si le nombre de candidats n'était pas suffisant pour répondre aux besoins. Ainsi, les employés intéressés de la fonction publique fédérale occupant un poste dans la région de la capitale nationale étaient encouragés à postuler. Je suis convaincue que 10 est un nombre peu élevé de candidats à un processus de sélection et que le choix de la zone de sélection élargie faisait partie des droits de l'intimé.

[38] Par conséquent, en l'espèce, la plaignante n'a démontré aucune incompatibilité entre la *LEFP* et la zone de recours établie par l'intimé.

[39] Deuxièmement, la plaignante fait valoir que l'annonce de possibilité d'emploi ne mentionnait pas que l'expérience relative à la prestation de services de soutien à des cadres supérieurs dans le secteur privé était acceptable. Selon elle, étant donné que l'exigence visait une expérience relative à la prestation de services de soutien administratif aux cadres supérieurs (directeurs généraux et niveau supérieur), le comité d'évaluation ne pouvait juger qu'il y avait lieu de prendre en considération l'expérience de la prestation de services de soutien administratif d'un candidat à des cadres supérieurs dans le secteur privé. À l'appui de sa position, elle renvoie à *Visca c. le sous-ministre de la Justice et al.*, 2007 TDFP 24, au paragraphe 51, qui se lit comme suit :

*[51] Aux termes de l'article 36 de la LEFP, les gestionnaires disposent d'un pouvoir discrétionnaire considérable dans la sélection et l'utilisation des méthodes d'évaluation pour déterminer si un candidat satisfait aux qualifications établies pour un poste donné. Il importe toutefois de préciser, comme le Tribunal l'a indiqué dans la décision Jolin, supra, que ce pouvoir discrétionnaire n'est pas absolu et qu'une personne qui n'a pas été nommée peut porter plainte en vertu de l'alinéa 77 (1) (a) de la LEFP, en alléguant qu'il y a eu abus de pouvoir dans la sélection et l'utilisation d'une méthode d'évaluation.*

[40] À l'appui de sa position que le pouvoir discrétionnaire du comité d'évaluation n'était pas absolu, la plaignante s'appuie sur *National Arts Centre v. P.S.A.C., Loc. 70291*, 1996 CarswellOnt 6076, au paragraphe 42, qui mentionne qu'un pouvoir

discrétionnaire exercé de manière appropriée est un pouvoir discrétionnaire qui a été exercé par l'autorité appropriée sur les faits particuliers de l'affaire et qui n'est pas arbitraire, de mauvaise foi ou discriminatoire.

[41] La plaignante affirme que le comité d'évaluation n'avait pas le pouvoir de changer ou de réduire une qualification essentielle dans le processus de sélection. Elle soutient qu'aucune loi ni politique ne permet à un comité d'évaluation de changer une qualification essentielle. Afin de conclure que la personne nommée respectait la qualification, l'annonce de la possibilité d'emploi aurait dû mentionner que l'expérience de prestation de services de soutien administratif à des cadres supérieurs dans le secteur privé était acceptable. Étant donné que ce n'était pas le cas, la plaignante soutient que l'intimé ne pouvait pas conclure que la personne nommée respectait la qualification.

[42] D'autre part, l'intimé soutient que les gestionnaires ont un pouvoir discrétionnaire considérable en ce qui concerne les questions de dotation. Se fondant sur *Tibbs*, au paragraphe 63, et *Visca*, au paragraphe 34, il fait valoir que le législateur a donné au détenteur du pouvoir de dotation le moyen d'exercer l'aspect discrétionnaire de leur autorité, selon leur jugement. En l'espèce, la décision du comité d'évaluation d'accepter l'expérience de travail de la personne nommée dans le secteur privé s'inscrivait entièrement dans la portée de son pouvoir discrétionnaire. Il n'était pas nécessaire qu'une loi ou une politique stipule précisément que le comité d'évaluation pouvait le faire. Il s'agit d'une question de jugement de sa part, laquelle respecte les principes d'équité, de transparence et de responsabilisation.

[43] Je souligne que l'alinéa 77(1)a) de la *LEFP* prévoit qu'un plaignant peut déposer une plainte s'il y a abus de pouvoir de la part de la CFP ou de l'administrateur général dans l'exercice de leurs attributions respectives en vertu du paragraphe 30(2) qui est libellé en partie comme 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 des langues officielles — établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir [...]*

[44] Tel qu'il est mentionné dans *Visca*, au paragraphe 36, selon l'intention claire du

législateur, nommer une personne qui ne respecte pas les qualifications essentielles constitue un abus de pouvoir.

[45] L'article 36 de la *LEFP* prévoit également que les gestionnaires peuvent choisir toute méthode d'évaluation possible pour déterminer si un candidat possède les qualifications établies pour un poste donné. Tel qu'il est indiqué dans *Visca*, au paragraphe 51, les gestionnaires disposent d'un pouvoir discrétionnaire considérable en ce qui concerne le choix des méthodes d'évaluation.

[46] Dans ce cas, le comité d'évaluation a utilisé une méthode d'évaluation courante afin d'évaluer si les candidats répondaient aux critères essentiels, c'est-à-dire qu'il leur a demandé de présenter une demande d'emploi qui démontre comment ils répondaient aux critères. Comme nous l'avons constaté, l'annonce de possibilité d'emploi énumérait les exigences du poste, qui comprenait deux ans d'expérience de la prestation de services de soutien administratif aux cadres supérieurs (directeurs généraux et niveau supérieur). L'intimé a sélectionné les candidats qui ont démontré dans leurs demandes d'emploi comment ils répondaient à cette qualification ainsi qu'aux autres qualifications essentielles.

[47] Dans sa demande, la personne nommée a décrit en détail comment elle répondait à cette qualification essentielle. En plus d'avoir travaillé dans le secteur public fédéral, elle a écrit qu'elle avait travaillé pour le président d'une entreprise privée. Elle a énuméré en détail les tâches administratives dont elle s'acquittait dans son ancien rôle.

[48] Je ne trouve pas que l'intimé a commis une erreur en acceptant cette expérience de travail. En agissant comme tel, il n'a pas changé de manière substantielle une qualification essentielle ni créé une exigence différente de celles énumérées dans l'annonce de possibilité d'emploi. En particulier, l'annonce de possibilité d'emploi ne mentionnait pas que l'expérience exigée pouvait être acquise uniquement au gouvernement fédéral. Étant donné ces circonstances, le comité d'évaluation avait la possibilité de prendre en considération l'expérience de la personne nommée relativement à la prestation de services de soutien administratifs au président de l'entreprise privée. Je suis d'accord avec l'intimé qu'un président d'entreprise est un cadre supérieur à un niveau comparable ou supérieur à celui d'un directeur général au gouvernement fédéral.

[49] Troisièmement, la plaignante soutient que le comité d'évaluation a agi de façon déraisonnable lorsqu'il s'est fondé sur la description de l'expérience figurant dans la demande d'emploi de la personne sélectionnée, sans toutefois vérifier cette expérience par la suite. Elle croit que l'intimé aurait dû communiquer avec le président de l'entreprise privée afin de vérifier cette information.

[50] L'intimé soutient que le comité d'évaluation n'avait aucune raison de remettre en question les renseignements fournis par la personne nommée dans sa candidature. M. Horne a expliqué que, pour l'efficacité administrative, les renseignements dans une candidature ne sont pas vérifiés lors de la présélection, mais bien durant la vérification des références. Ainsi, l'intimé affirme que puisqu'il n'avait aucune raison de remettre en question les renseignements présentés, il n'avait aucune obligation de les examiner lors de la présélection.

[51] Il n'y a aucune preuve que la candidature de la personne nommée contenait des renseignements douteux ou peu fiables. Alors que la plaignante soutient que l'intimé aurait dû communiquer avec le président de l'entreprise privée afin de vérifier les renseignements figurant dans la candidature de la personne nommée, l'intimé n'avait aucune raison de le faire. Il a utilisé un test normalisé, une entrevue et une vérification des références afin de s'assurer que la personne nommée répondait à toutes les qualifications essentielles et que ses capacités et compétences convenaient au poste. Il s'agit d'une façon appropriée de gérer le processus.

[52] Je suis également d'accord avec le raisonnement du membre du Tribunal dans *Charest c. le sous-ministre des Ressources humaines et du Développement social et al.*, 2008 TDFP 19, au paragraphe 69, qui souligne que le comité d'évaluation a le pouvoir discrétionnaire, en vertu de l'article 36 de la *LEFP*, de déterminer s'il y a suffisamment de renseignements pour évaluer une qualification donnée. Je suis satisfaite que dans ce cas, le comité d'évaluation pouvait déterminer qu'il avait suffisamment de renseignements pour évaluer l'exigence de l'expérience de la prestation de services de soutien administratif aux cadres supérieurs (directeurs généraux ou niveau supérieur). Pour évaluer cette qualification, il avait la demande d'emploi, l'entrevue et la vérification de références.

[53] Ainsi, compte tenu des preuves soumises, l'intimé avait la liberté de conclure que la personne nommée a démontré qu'elle possédait les qualifications précisées

dans l'annonce de possibilité d'emploi.

[54] Pour cette raison, je conclus que la plaignante n'a pas démontré que le comité d'évaluation a abusé de son pouvoir lors de l'évaluation des critères de mérite.

**B. Question 2 : Y a-t-il eu abus de pouvoir en raison de favoritisme personnel à l'égard de la personne nommée?**

[55] La plaignante a soulevé une allégation selon laquelle la personne nommée a fait l'objet de favoritisme personnel dans ce processus de nomination. Elle n'a présenté aucune preuve ou argumentation à l'appui de son allégation.

[56] L'intimé soutient que dans *Glasgow c. le sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux canada et al.*, 2008 TDFP 7, au paragraphe 41, le favoritisme personnel est décrit comme suit :

*[41] [...] La sélection ne doit jamais être teintée de favoritisme personnel. [...] Des intérêts personnels indus, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ne devraient jamais constituer le motif d'une nomination. De la même façon, la sélection d'une personne à titre de faveur personnelle ou pour obtenir la faveur de quelqu'un serait un autre exemple de favoritisme personnel.*

[57] Dans son témoignage, M. Horne a fait valoir qu'avant sa nomination au poste AS-03, la personne nommée avait travaillé pour un autre directeur au bureau. Pour cette raison, il la connaissait quelque peu. Toutefois, la personne nommée n'avait jamais travaillé pour lui, et ils n'avaient aucune relation personnelle.

[58] En l'espèce, aucun élément de preuve n'a été présenté démontrant que M. Horne avait une relation autre que professionnelle avec la personne nommée. Par conséquent, la preuve n'a pas établi que cette personne avait été nommée pour des raisons de favoritisme personnel.

[59] Par conséquent, je conclus qu'il n'a pas été démontré que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'évaluation des critères de mérite ou en raison de favoritisme personnel.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

#### **IV Ordonnance**

[61] La plainte est rejetée.

Le 10 novembre 2017.

Traduction de la CRTESPF

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