

Date: 20170626

Dossier: EMP-2015-9820

Référence: 2017 CRTESPF 3

*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

**BRENDA SACHS**

plaignante

et

**LA PRÉSIDENTE DE L'AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA**

intimée

Répertorié

*Sachs c. la présidente de l'Agence de la santé publique du Canada*

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir – paragraphe 65(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

**Devant :** Bryan R. Gray, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour la plaignante :** Sean Kemball, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

**Pour l'intimée :** Cristina St-Amant-Roy, avocate

**Pour la Commission de la fonction publique :** Louise Bard (arguments écrits)

---

Affaire entendue à Winnipeg (Manitoba),  
les 17 et 18 janvier 2017.  
(Traduction de la CRTESPF)

**I. Introduction**

[1] La plaignante, Brenda Sachs, était une candidate non reçue dans le processus de nomination interne annoncé, portant le numéro 13-AHS-WPG-IA-026, pour une nomination pour une période indéterminée au poste de chef, Activités de TI (technologie de l'information), classifié au groupe et au niveau CS-04, au Laboratoire national de microbiologie de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC), qui se trouve à Winnipeg, au Manitoba. La zone de sélection modifiée pour ce processus de nomination était ouverte aux employés de l'ASPC et de Santé Canada occupant des postes à Winnipeg.

[2] La plaignante soutient que l'intimée a abusé de son pouvoir dans l'application du principe de mérite puisqu'elle a commis des erreurs et fait des omissions dans la façon dont la personne nommée au poste en question était réputée avoir respecté les qualifications essentielles et dans la façon dont elle a administré les dates d'entrevue dans le cadre du processus d'évaluation.

[3] L'intimée nie toutes les allégations et soutient que le comité d'évaluation a agi de façon appropriée et que la personne reçue respectait toutes les qualifications essentielles.

[4] La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas assisté à l'audience. Elle a présenté des arguments écrits détaillés qui portent sur le cadre réglementaire et stratégique qui soutient les processus de nomination dans la fonction publique fédérale. Je remarque que la CFP ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé des allégations dans cette affaire.

[5] Pour les motifs suivants, je conclus que la plaignante a établi avec une preuve claire et convaincante que l'intimée a abusé de son pouvoir lorsqu'elle a conclu à tort que la personne nommée respectait toutes les qualifications essentielles et lorsqu'elle a omis d'exercer son pouvoir discrétionnaire de façon équitable entre les candidats afin de trancher les demandes de prolongation pour se préparer à l'évaluation écrite.

**II. Contexte**

[6] La plaignante travaillait pour la fonction publique depuis plus de 26 ans et, depuis 2010, elle était la gestionnaire de l'intimée en ce qui concerne les services de TI à la clientèle, supervisant 12 subordonnés directs. Son gestionnaire était Bob Conarro, qui était aussi le responsable du comité d'évaluation pour le processus de nomination

en litige. La plaignante a été retenue et a été invitée à effectuer l'évaluation écrite du « livre blanc » pour laquelle elle a obtenu une note d'échec à la première des trois questions sur les connaissances essentielles qui portaient sur les lignes directrices en matière de TI et les politiques du gouvernement du Canada. Par conséquent, elle a été éliminée du processus d'évaluation.

[7] La personne nommée initiale a occupé brièvement le poste. Après son départ, Curt Smith s'est vu accorder une nomination intérimaire pour le même poste à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015. Le 11 juin 2015, un avis de nomination intérimaire a été publié, qui a prolongé la nomination intérimaire de M. Smith du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> septembre 2015. C'est cette nomination intérimaire qui est contestée. Selon la plainte, l'abus de pouvoir découle du fait que M. Smith ne respectait pas toutes les qualifications essentielles. La nomination de M. Smith a de nouveau été prolongée jusqu'au 31 décembre 2015.

[8] 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 (L.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 la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

### III. Questions

[9] Je dois trancher les questions suivantes :

- i) L'intimée a-t-elle commis un abus de pouvoir lorsqu'elle a conclu à tort que la personne nommée respectait la qualification requise qui consiste à avoir une expérience récente et appréciable de la supervision ou de la gestion d'une équipe de professionnels de la TI dans le cadre d'un rôle de soutien de l'infrastructure?
- ii) L'intimée a-t-elle commis un abus de pouvoir lorsqu'elle a omis d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'accorder à la plaignante une prolongation afin de se préparer pour son évaluation écrite?
- iii) Dans l'affirmative, l'une ou l'autre de ces fautes correspondait-elle à un abus de pouvoir?

#### IV. Analyse

[10] Le paragraphe 77(1) de la *Loi* précise qu'un candidat non reçu de la zone de sélection d'un processus de nomination interne annoncé peut présenter une plainte à la Commission selon laquelle il n'a pas été nommé à un poste ou n'a pas fait l'objet d'une proposition de nomination pour un poste en raison d'un abus de pouvoir. La plaignante avait le fardeau de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimée avait abusé de son pouvoir dans les processus de nomination en litige (voir *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, aux paragraphes 49 et 55).

[11] La *Loi* ne prévoit aucune définition de l'expression « abus de pouvoir »; toutefois, elle fournit l'orientation suivante au par. 2(4) : « Il est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par abus de pouvoir la mauvaise foi et le favoritisme personnel. »

[12] Comme l'a fait remarquer la présidente de la Commission, Mme Ebbs, dans sa récente décision *Ross c. Commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2017 CRTEFP 48, au par. 14, la Commission et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) ont établi que le par. 2(4) de la *Loi* doit être interprété de façon générale.

[13] Cela signifie que l'expression « abus de pouvoir » ne doit pas être limitée à la mauvaise foi et au favoritisme personnel. Dans *Canada (Procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601, aux paragraphes 21 et 38, la Cour fédérale a confirmé que la définition d'« abus de pouvoir » du par. 2(4) de la *Loi* n'est pas exhaustive et qu'elle peut comprendre d'autres formes de conduite inappropriée.

[14] La nature et la gravité de la conduite irrégulière ou de l'omission détermineront si elle constitue un abus de pouvoir. Voir *Tibbs*, au par. 66.

[15] Le paragraphe 30(1) de la *Loi* précise que les nominations internes à la fonction publique sont fondées sur le mérite. L'alinéa 30(2)a exige que la personne à nommer possède les qualifications essentielles établies par l'administrateur général.

**A. L'intimée a-t-elle commis un abus de pouvoir lorsqu'elle a conclu à tort que la personne nommée respectait la qualification requise qui consiste à avoir une expérience récente et appréciable de la supervision ou de la gestion d'une équipe de professionnels de la TI dans le cadre d'un rôle de soutien de l'infrastructure?**

[16] L'annonce de possibilité d'emploi (APE) publiée dans le site Web emplois.gc.ca, présentait les qualifications essentielles, qui comprenaient ce qui suit :

[Traduction]

*Les candidats doivent démontrer clairement sur leur demande qu'ils satisfont à tous les critères essentiels suivants et qu'ils sont dans la zone de sélection [...]*

[...]

*Expérience récente\* et appréciable\*\* de la supervision ou de la gestion d'une équipe de professionnels de la TI dans le cadre d'un rôle de soutien de l'infrastructure.*

*\* Une expérience récente est définie comme une expérience acquise au cours des trois (3) dernières années.*

*\*\* Une expérience appréciable est définie comme une expérience acquise sur une période de douze (12) mois alors que le candidat a mené des activités complexes liées à cette tâche dans de nombreuses situations.*

[...]

[17] L'ancien TDFP a établi dans une décision rendue par le président Giguère que la personne nommée « doit répondre aux qualifications essentielles se rapportant au travail à effectuer » (voir, par exemple, *Rinn c. le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités*, 2007 TDFP 44 au par. 35).

[18] La présidente Ebbs l'a de nouveau confirmé récemment dans *Ross*, où elle a conclu que la preuve dont elle était saisie n'établissait pas que les personnes nommées satisfaisaient à toutes les qualifications essentielles. Par conséquent, elle a conclu qu'il y avait eu abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite. (Voir *Patton c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2011 TDFP 8, et *Ayotte c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 21, qui présentent des conclusions semblables.)

[19] L'intimée suggère dans sa réplique à l'allégation que le gestionnaire délégué a le pouvoir d'établir les qualifications essentielles afin d'évaluer les candidats en fonction de leurs connaissances du travail à accomplir et besoins actuels et futurs du lieu de travail. Elle fait ensuite remarquer qu'il ne revient pas à la Commission de réévaluer les candidats. Les deux propositions sont bien établies dans la jurisprudence de la Commission et ne sont pas en cause dans les faits déposés devant moi.

[20] L'intimée fait également valoir que le gestionnaire a utilisé une définition vaste de [traduction] « supervision », qui faisait partie du critère déjà documenté de l'expérience dans les qualifications essentielles.

[21] Il est en effet bien établi que le gestionnaire responsable de l'embauche a une vaste latitude pour établir les qualifications essentielles et celles constituant un atout adaptées aux besoins opérationnels du lieu de travail. L'administrateur général a également une flexibilité considérable pour établir les critères de la bonne personne et le candidat qui y correspond le mieux. Toutefois, lorsque les qualifications essentielles sont établies, et lorsqu'elle est appelée à en rendre compte, l'intimée doit être en mesure de démontrer que les qualifications essentielles ont été évaluées et qu'elles sont respectées.

[22] Dans son interrogatoire principal, M. Conarroe a témoigné au sujet de l'examen des demandes des candidats. Il a déclaré que le comité d'évaluation s'en était remis aux observations faites dans les demandes quant à l'expérience de travail; dans le cas de M. Smith, la demande indiquait ce qui suit :

i) en tant que chef d'équipe pour les services d'ordinateurs de bureau de novembre 2010 à février 2011 (4 mois), il [traduction] « [...] était responsable de la supervision d'une équipe composée d'un maximum de six employés qui offraient un soutien à l'infrastructure de TI [...] »;

ii) il était un administrateur de système en 2013 et il [traduction] « supervisait le personnel qui lui était affecté au titre du perfectionnement (4 mois, 2013) »;

iii) en tant qu'administrateur de système, il [traduction] « [...] supervisait et gérait les activités attribuées à un employé de janvier à septembre 2013 (9 mois) séparément, en plus du scénario décrit ci-dessus ».

[23] Dans le cadre du contre-interrogatoire de M. Conarroe, la plaignante a examiné chacun des trois postes que M. Smith a invoqués pour justifier l'expérience de gestion requise. Pour ce qui est du premier poste, M. Conarroe a confirmé que la période de demande relative au poste a pris fin le 18 novembre 2013, ce qui fait que la période de trois ans pour acquérir l'expérience requise a commencé le 18 novembre 2010. À ce

titre, l'expérience pertinente de M. Smith dans son poste de chef d'équipe pour les services d'ordinateurs de bureau a commencé le 18 novembre 2010.

[24] La plaignante a appelé Dennis Savage qui a indiqué dans son témoignage qu'il agissait en tant que superviseur de M. Smith. M. Savage a confirmé que l'affectation de M. Smith en tant que chef d'équipe pour les services d'ordinateurs de bureau nécessitait la gestion des quatre employés et que cette affectation a pris fin le 7 ou le 8 janvier 2011. M. Conarro a confirmé ce témoignage et il a reconnu que ces faits ont permis à M. Smith d'acquérir un peu moins de huit semaines d'expérience dans le poste de gestion de chef d'équipe pour les services d'ordinateurs de bureau et non les quatre mois déclarés dans sa demande.

[25] Dans le cadre de l'examen du deuxième poste de M. Smith, M. Conarro a témoigné de l'importance qu'il accordait à l'expérience qu'a acquise M. Smith lorsque ce dernier a travaillé à un projet appelé [traduction] « Sci-Net » qui était considéré comme une priorité à l'ASPC. M. Conarro a déclaré que le fait de travailler à un tel projet pouvait être un exemple du cas où une équipe est composée d'un employé et où le gestionnaire d'une seule personne est tout de même un gestionnaire.

[26] Dans le cadre du contre-interrogatoire plus approfondi sur le projet Sci-Net, M. Conarro a confirmé qu'un autre employé y a aussi été affecté, mais que cet employé ne relevait pas de M. Smith. M. Conarro a indiqué dans son témoignage que, malgré le fait que M. Smith ne supervisait pas l'autre employé, on lui avait délégué le travail de superviser certaines des fonctions quotidiennes de l'employé liées au projet Sci-Net. Lorsqu'il a décrit la supervision déléguée de M. Smith, M. Conarro a déclaré qu'elle était [traduction] « sommaire ».

[27] Pour ce qui est du troisième poste mentionné par M. Smith, sa demande indiquait qu'il avait la responsabilité d'amener l'employé à [traduction] « [...] apprendre, à comprendre et à être à l'aise et en confiance pour accomplir ses responsabilités en son absence ». La plaignante a suggéré à M. Conarro en contre-interrogatoire que la troisième partie de l'expérience de gestion de M. Smith, mentionnée dans sa demande, consistait en fait en la formation d'un autre employé qui était nommé et qui avait besoin d'une préparation pour remplacer M. Smith lorsque ce dernier était en congé annuel. M. Conarro a reconnu que c'était possible que ce soit

le cas et il a expliqué que le bureau établissait volontairement un bassin de compétences pour le projet Sci-Net afin d'éviter des points d'échec uniques.

[28] La plaignante a renvoyé à un courriel envoyé le 3 mai 2013 par M. Smith qui indiquait que la personne qu'il formait pour le remplacer offrirait un soutien pour le projet Sci-Net du 6 au 24 mai au cas où quelqu'un souhaiterait communiquer avec M. Smith pour obtenir un soutien, mais qu'il serait tout de même au bureau malgré son avis d'absence du bureau. Le courriel indiquait que la personne formée serait la remplaçante de M. Smith lorsque ce dernier était absent.

[29] En contre-interrogatoire, on a demandé à M. Conarro d'expliquer un commentaire dans la réponse écrite que la plaignante a reçue dans la réplique de l'intimée à ses allégations, qui indiquait que [traduction] « le gestionnaire avait une définition générale de supervision » et qui indiquait ensuite les critères de l'expérience relative aux qualifications essentielles. M. Conarro a expliqué que le poste pouvait avoir compris une gamme d'activités complexes. Il a déclaré qu'il croyait que [traduction] « certains éléments de preuve » de fonctions de supervision ou de chef d'équipe suffisaient et qu'à son avis l'élément le plus important était que le candidat avait dirigé une équipe afin de respecter les objectifs organisationnels. M. Conarro a également confirmé qu'il croyait que de bonnes personnes compétentes pouvaient acquérir de l'expérience de diverses façons, non nécessairement parce qu'elles occupaient simplement des postes qui portaient le titre officiel de [traduction] « direction ».

[30] Selon les renseignements figurant dans sa demande, M. Conarro a déclaré que M. Smith était réputé avoir respecté les critères essentiels de l'expérience récente et significative indiqués plus tôt dans la présente décision.

[31] À l'examen de la preuve que je viens d'indiquer, il m'apparaît évident que, dans son témoignage, M. Conarro se rappelait clairement les raisons pour lesquelles il avait nommé M. Smith. Il avait constaté une partie suffisante de son travail technique en matière de TI dans le cadre de projets importants, comme le projet Sci-Net, pour être certain qu'il avait choisi la bonne personne pour le travail. Bien que la preuve dont je suis saisi ne portait pas précisément sur les critères de la bonne personne, je peux supposer que M. Conarro aurait déclaré en toute confiance qu'il considérait M. Smith comme son meilleur candidat.



[32] Toutefois, la preuve n'indique pas clairement que M. Smith satisfait aux critères de l'expérience essentielle indiqués dans l'APE. Après avoir examiné avec soin l'ensemble de la preuve documentaire et des témoignages oraux déposés devant moi, tout ce que je peux affirmer avec un degré élevé de certitude, c'est que M. Smith possédait 7,5 semaines d'expérience de supervision ou de gestion admissible qui correspondait aux critères essentiels publiés, soit son travail comme chef d'équipe pour les services d'ordinateurs de bureau. Il n'a clairement pas supervisé ou géré l'autre employé affecté au travail sur le projet Sci-Net malgré le fait qu'il supervisait les tâches quotidiennes assignées à cette personne.

[33] Enfin, je dispose de suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que la supervision et la gestion, dans le cadre desquels M. Smith a préparé un autre employé pour agir à sa place lorsqu'il était absent, ne satisfaisaient pas aux qualifications de l'expérience essentielle publiées.

[34] Bien que M. Conarro ait témoigné de la façon dont chacun des trois postes énoncés quant à l'expérience satisfaisait à son besoin d'une personne compétente qui relèverait les défis du bureau, je ne considère pas que la preuve établit que les qualifications essentielles publiées ont été respectées.

[35] L'APE exigeait que la personne nommée possède ce qui suit :

[Traduction]

*Expérience récente\* et appréciable\*\* de la supervision ou de la gestion d'une équipe de professionnels de la TI dans le cadre d'un rôle de soutien de l'infrastructure.*

*\* Une expérience récente est définie comme une expérience acquise au cours des trois (3) dernières années.*

*\*\* Une expérience appréciable est définie comme une expérience acquise sur une période de douze (12) mois alors que le candidat a mené des activités complexes liées à cette tâche dans de nombreuses situations.*

[Je souligne]

[36] La plaignante a porté à mon attention le fait que deux des trois postes que M. Smith a invoqués concernaient un travail avec une autre personne. M. Conarro a indiqué dans son témoignage qu'il croyait que la gestion d'une équipe d'une seule personne était tout de même la gestion d'une équipe. Je note que la partie pertinente

de l'APE indique [traduction] « équipe de professionnels », au pluriel. Bien que je ne considère pas que cette question représente une erreur qui a entraîné un abus de pouvoir, je souhaite qu'à l'avenir l'intimée fasse plus attention aux détails de ce genre dans ses APE.

[37] Toutefois, je ne peux accepter que l'autre texte, que j'ai souligné ci-dessus et qui fait référence aux [traduction] « activités complexes », englobe la préparation d'une autre personne pour qu'elle remplace le titulaire du poste pendant ses vacances.

[38] À ce titre, je suis d'avis que l'intimée a conclu à tort que M. Smith satisfaisait aux qualifications essentielles de l'expérience de supervision ou de gestion. Si cette erreur n'avait pas été commise, M. Smith n'aurait pu être réputé avoir respecté ces critères et n'aurait pu être nommé.

**B. L'intimée a-t-elle commis un abus de pouvoir lorsqu'elle a omis d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'accorder à la plaignante une prolongation afin de se préparer pour son évaluation écrite?**

[39] La plaignante a rendu un témoignage non contredit selon lequel lorsqu'elle a été invitée à participer à l'exercice écrit sur le livre blanc, accompagné d'une présentation orale dans le cadre de la partie d'évaluation des connaissances du processus de nomination, elle s'est vu imposer un délai strict en ce qui concerne ses fonctions au bureau qui l'obligeaient à effectuer une vérification interne.

[40] Elle a déclaré qu'elle avait été avisée par courriel qu'elle avait été retenue pour l'étape d'évaluation des connaissances du processus de nomination le 22 novembre 2013 et qu'on lui avait donné jusqu'au 29 novembre pour présenter son document. Son entrevue était prévue le lundi, 2 décembre 2013, moment où elle devait faire une présentation orale du document.

[41] Elle a indiqué dans son témoignage qu'elle a parlé avec son gestionnaire, M. Conarroe, qui présidait également le comité d'évaluation et qu'elle lui avait expliqué qu'elle avait un projet de vérification interne important qui l'occuperait pendant toute la période précédant la présentation orale prévue le 2 décembre. Elle a demandé une prolongation. Elle a déclaré que sa demande avait été rejetée, qu'elle avait très peu de temps en dehors de ses fonctions au bureau, en raison des heures supplémentaires qu'elle consacrait à son projet de vérification, et qu'elle sentait qu'elle n'était pas préparée pour sa présentation orale.

[42] L'intimée a appelé M. Conarro pour témoigner. Il a confirmé qu'une autre candidate avait présenté un document, qui avait été égaré. Cela n'a été découvert qu'alors que les fêtes de fin d'année approchaient. Le comité d'évaluation a conclu que la demande devrait être acceptée et la candidate a été retenue au processus d'évaluation des connaissances. Elle a demandé une prolongation pour préparer sa présentation orale parce qu'elle était occupée à organiser les fêtes de fin d'année. Il a confirmé qu'elle lui avait été accordée, ce qui lui avait donné deux jours de plus que la plaignante pour se préparer.

[43] L'intimée n'a pas présenté d'autres éléments de preuve sur ce point pour aider à expliquer les raisons pour lesquelles le comité d'évaluation aurait pu préparer à l'avance, le cas échéant, pour orienter ses décisions sur la question de savoir s'il fallait accepter ou non les demandes prolongation. L'intimée n'a pas non plus été en mesure de présenter des éléments de preuve sur les facteurs qui ont guidé sa décision d'accepter une demande de prolongation mais de refuser celle de la plaignante.

[44] Dans ma récente décision, *Ryan c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2017 CRTEFP 54, je cite et j'approuve *Kress c. le sous-ministre d'Affaires indiennes et du Nord Canada*, 2011 TDFP 41, en ce qui concerne la proposition selon laquelle les prolongations et le report d'examen devraient être traités de façon uniforme et, de préférence, comme dans *Ryan*, au moyen de critères objectifs préétablis par rapport auxquels les demandes seront évaluées.

[45] La nécessité pour les comités d'évaluation d'accorder aux candidats d'un même processus un traitement équitable dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire a été notée dans des cas tels que *Payne c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2013 TDFP 15, où on a invoqué *Poirier c. le sous-ministre des Anciens Combattants*, 2011 TDFP 3.

[46] La preuve non contredite établit clairement que les demandes de prolongation pour se préparer aux présentations orales et à l'entrevue de deux candidates ont obtenu des réponses arbitraires et non uniformes, ce qui fait que le rejet de la plaignante ainsi que sa présentation orale et son entrevue subséquentes étaient injustes et que l'exercice du pouvoir discrétionnaire du comité d'évaluation était inéquitable.

**C. Conclusion – abus de pouvoir**

[47] La plaignante a établi qu'une erreur est survenue puisque la personne nommée, M. Smith, ne possédait pas les qualifications essentielles qui consistaient à avoir 12 mois (au cours des 3 dernières années) d'expérience de supervision ou de gestion d'une équipe de professionnels de la TI dans le cadre d'un rôle de soutien de l'infrastructure. Comme je l'ai fait remarquer, le respect de toutes les qualifications essentielles est obligatoire dans les processus de nomination. Par conséquent, je conclus que la sélection de M. Smith était une erreur importante.

[48] Comme élément secondaire et contributif, la plaignante a également établi que l'intimée avait commis une erreur dans l'exercice inéquitable de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle a traité deux demandes de prolongation de candidates pour se préparer à la présentation orale et à l'entrevue. La preuve établit clairement que cela a eu une conséquence importante sur la plaignante puisqu'elle a été retirée du processus et, à ce titre, je conclus qu'il s'agit d'une deuxième erreur dans le processus de nomination.

[49] Compte tenu de mes conclusions, selon lesquelles la personne nommée n'a pas respecté les qualifications essentielles et selon lesquelles l'employeur a commis une erreur dans la façon dont il a accordé les prolongations, événements qui ont modifié le résultat du processus de nomination pour chacune des candidates touchées, je conclus que la nomination n'était pas fondée sur le mérite et je déclare qu'un abus de pouvoir s'est produit.

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

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

**V. Ordonnance**

[51] Je déclare qu'un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite est survenu dans le processus de nomination.

[52] J'ordonne que l'intimée révoque la nomination intérimaire au poste de chef, Activités de TI (CS-04).

Le 26 juin 2017.

Traduction de la CRTESPF

**Bryan R. Gray,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans le  
secteur public fédéral**