

Date: 20210916

Dossier: EMP-2017-11306

Référence: 2021 CRTESPF 108

*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

**ALLISON POFF**

plaignante

et

**SOUS-MINISTRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES**

intimé

et

**AUTRES PARTIES**

Répertorié

*Poff c. Sous-ministre des Affaires étrangères*

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir aux termes de l'alinéa 77(1)a) 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 :** Paul Raven, représentant

**Pour l'intimé :** Erik TarBush, stagiaire, et Jena Montgomery, avocate

**Pour la Commission de la fonction publique :** Louise Bard, analyste principale

---

Affaire entendue par vidéoconférence,  
les 10 et 11 mai 2021.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Introduction**

[1] Allison Poff (la « plaignante »), a présenté une plainte d'abus de pouvoir concernant la nomination de 21 personnes à des postes d'agent du service extérieur FS-03 au ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement (MAECD) en 2015. Elle a allégué que l'intimé avait éliminé à tort sa candidature du processus de nomination interne annoncé.

[2] L'intimé a répondu que la candidature de la plaignante avait été éliminée parce qu'elle n'avait pas fourni d'exemples concrets démontrant la façon dont elle satisfaisait à une qualification liée à l'expérience.

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

[4] Pour les motifs présentés ci-dessous, la plainte est fondée. La plaignante a établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'évaluation de sa candidature dans le cadre de ce processus de nomination.

**II. Contexte**

[5] Les parties m'ont fourni un énoncé conjoint des faits qui se lit comme suit :

[...]

1. *En décembre 2014, un processus de nomination annoncé a été lancé pour doter les postes d'agent du service extérieur et de directeur adjoint classifiés aux groupes et niveaux CO-03 et FS-03 dans le cadre du processus de nomination numéro 14-EXT-IA-RD-1008083. L'affiche d'emploi énumérant les qualifications essentielles pour ces postes figure à l'onglet 1.*
2. *Le 19 décembre 2014, la plaignante a postulé les postes FS-03 dans le cadre du processus 14-EXT-IA-RD-1008083. Le curriculum vitae et la lettre d'accompagnement de la plaignante figurent à l'onglet 2.*
3. *La candidature de la plaignante a été évaluée par Nathalie Dault. L'évaluation de la plaignante figure à l'onglet 3.*
4. *Le comité d'embauche a désigné Ellen Ruth Zeisler, directrice du Groupe de travail sur les ressources humaines et gestionnaire du*

*programme de répertoire, en tant que présidente du comité d'évaluation. Ellen Ruth Zeisler a procédé à un examen final de toutes les candidatures qui avaient été éliminées du processus de sélection.*

- 5. Le 18 février 2015, la plaignante a été informée par courriel que sa candidature ne serait pas examinée davantage puisqu'elle ne satisfaisait pas à l'expérience essentielle 3b). La lettre d'élimination figure à l'onglet 4.*
- 6. Le 9 mars 2015, une discussion officieuse a eu lieu entre la plaignante et Nathalie Dault. Nathalie Dault a informé la plaignante que sa candidature avait été éliminée parce qu'elle n'avait pas démontré l'étendue et l'ampleur de l'expérience requise pour satisfaire à l'expérience essentielle 3b).*
- 7. Le 4 juillet 2017, une notification de nomination ou de proposition de nomination (NNPN) a été affichée dans le site Web emplois.gc.ca pour la nomination de 36 personnes (les « personnes nommées ») à des postes FS-03. La NNPN figure à l'onglet 5.*
- 8. Le 6 juillet 2017, la plaignante a déposé une plainte auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF).*

### **III. Question préliminaire – ordonnance de confidentialité**

[6] À l'audience, l'intimé a déposé en preuve le corrigé relatif aux critères liés à l'expérience qu'il évalue lorsqu'il dote des postes aux groupes et aux niveaux FS-03 ou CO-03. L'intimé y a caviardé les parties non pertinentes, c'est-à-dire les réponses proposées aux critères liés à l'expérience auxquels la plaignante avait satisfait. Le document qu'il m'a présenté ne contenait que la réponse proposée relativement à l'expérience 3b). En outre, il a demandé que le document soit mis sous scellés. La plaignante ne s'est pas opposée à ce que le document soit mis sous scellés. Cependant, elle s'est opposée à ce qu'il soit caviardé. Toutefois, j'ai conclu que les réponses proposées aux fins des autres critères liés à l'expérience n'étaient pas pertinentes et qu'elles pouvaient être caviardées. Je n'avais pas besoin de les voir.

[7] L'intimé a expliqué qu'il utilise ce corrigé dans tous les processus pour doter des postes au groupe et au niveau FS-03 et que la divulgation de ce corrigé aurait une incidence sur sa validité ou son utilisation continue.

[8] Conformément au principe de transparence judiciaire et à la suite du critère *Dagenais/Mentuck* (voir *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 R.C.S. 835; et

R. c. *Mentuck*, 2001 CSC 76), la mise sous scellés des documents ne sera ordonnée que si leur divulgation causait un préjudice qui l'emporterait nettement sur les avantages de leur divulgation complète (voir *Pajic c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2012 CRTFP 70). La Cour suprême du Canada (CSC) a réitéré le critère *Dagenais/Mentuck* comme suit dans *Sierra Club du Canada c. Canada (Ministre des Finances)*, 2002 CSC 41 :

[...]

*Une ordonnance de confidentialité [...] ne doit être rendue que si :*

*a) elle est nécessaire pour écarter un risque sérieux pour un intérêt important, y compris un intérêt commercial, dans le contexte d'un litige, en l'absence d'autres options raisonnables pour écarter ce risque;*

*b) ses effets bénéfiques, y compris ses effets sur le droit des justiciables civils à un procès équitable, l'emportent sur ses effets préjudiciables, y compris ses effets sur la liberté d'expression qui, dans ce contexte, comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires.*

[...]

[9] Je conclus que si la mise sous scellés de ce document n'est pas ordonnée, elle pourrait avoir une incidence sur la validité ou l'utilisation continue du corrigé ou fausser les résultats de processus de dotation futurs en accordant un avantage injuste à une personne. Les effets bénéfiques de cette ordonnance sur l'efficacité de l'administration de la justice surpassent aussi ses effets préjudiciables sur le droit à la liberté d'expression, qui comprend l'intérêt du public dans la publicité des débats judiciaires. En outre, ne pas sceller le corrigé ne serait pas avantageux pour le fond de la décision.

[10] Par conséquent, j'ordonne la mise sous scellés de la pièce B.

#### **IV. Question en litige**

[11] La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») doit répondre à la question suivante : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé la plaignante du processus de nomination?

##### **A. Les faits pertinents**

[12] À l'audience, la plaignante a témoigné en son nom. L'intimé a cité à témoigner Ruth Zeisler, qui, en 2014, était directrice, groupe de travail sur le renouvellement des *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

ressources humaines et gestionnaire de programme de répertoire. Le comité d'évaluation était composé de plusieurs personnes, dont Mme Zeisler qui était la gestionnaire déléguée chargée du processus, et Nathalie Dault.

[13] La plaignante est titulaire d'un poste au groupe et au niveau FS-02. Elle travaille dans l'un des cinq domaines appelé « Politique étrangère et de la diplomatie ». Elle est actuellement gestionnaire et conseillère par intérim au niveau FS-03. Elle est gestionnaire par intérim du programme de préparation.

[14] En 2014, elle a postulé le poste visé par la présente plainte. À ce moment-là, elle avait déjà travaillé pour l'intimé pendant six ans.

[15] La plaignante a expliqué qu'avant de présenter sa candidature, elle avait lu l'annonce de la possibilité d'emploi qui précisait les qualités essentielles à satisfaire et une foire aux questions aux fins du processus de sélection.

[16] L'expérience 3b) énonçait ce qui suit :

[Traduction]

*b) EXPÉRIENCE SIGNIFICATIVE\* À DIRIGER une équipe, une initiative ou un projet sur des questions de fond liées à la politique étrangère, au commerce international ou au développement international du MAECD qui exigeaient une consultation horizontale et verticale avec les collègues, les partenaires et les organisations du MAECD, au cours d'une période d'au moins trois (3) cycles d'affectation\*\*.*

*\* L'expérience significative sera évaluée en fonction des éléments suivants : les fonctions de coordination/de consultation et le niveau d'autonomie.*

*\*\* Un cycle d'affectation est habituellement douze (12) mois consécutifs.*

[17] La plaignante a attiré mon attention à la question 4 du document [traduction] « Questions et réponses ». La question 4 était pertinente, étant donné ses préoccupations quant à la façon de démontrer qu'elle satisfaisait aux critères. Elle se lisait comme suit :

[Traduction]

***Q4. Dois-je satisfaire à toutes les qualifications essentielles et constituant un atout?***

*Les candidats doivent démontrer qu'ils satisfont à toutes les qualifications essentielles liées aux études et à l'expérience pour présenter une candidature. Si vous n'avez pas eu l'occasion de démontrer votre expérience en matière de surveillance, une autre solution consisterait à démontrer votre mobilisation au sein de notre ministère et/ou avec nos partenaires et intervenants relativement aux questions de fond liées au MAECD, conformément à l'énoncé des critères de mérite. Par exemple, dans le cadre d'un groupe de travail intergouvernemental ou intragouvernemental, vous auriez pu diriger une équipe sur une question de fond liée à la politique étrangère, au commerce international ou au développement international du MAECD, qui exigeait une consultation avec les collègues du MAECD, et/ou d'autres ministères, et/ou des ONG, et/ou des gouvernements étrangers, et/ou des clients et/ou des personnes-ressources, etc. pour formuler une recommandation ou un plan d'action pour votre gestionnaire. Vous devrez expliquer la durée et l'ampleur de votre expérience et, par conséquent, indiquez mm-aaaa à mm-aaaa dans votre candidature par question(s) et expliquez l'étendue de la consultation horizontale et verticale à l'interne et à l'externe du MAECD.*

*Les qualifications constituant un atout peuvent servir de mécanisme de sélection supplémentaire, de sorte que des critères constituant des atouts peuvent être appliqués. Par conséquent, vous devez démontrer la façon dont vous satisfaites aux critères constituant des atouts. Par exemple, les candidats qui sont compétents dans l'une des langues étrangères ou qui ont travaillé dans un organisme central tel que mentionné dans l'énoncé des critères de mérite devraient le décrire dans leur lettre d'accompagnement. De même, si vous possédez une expérience à l'étranger, tel que cela est défini dans l'énoncé des critères de mérite, vous devriez la décrire dans votre lettre d'accompagnement.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[18] Après avoir lu la réponse à cette question, elle avait toujours des questions sur la façon de démontrer qu'elle satisfaisait aux critères, donc le 12 décembre 2014, elle a envoyé un courriel à la boîte générique du processus. Son courriel contenait ce qui suit :

[Traduction]

*J'ai une question sur le format de la lettre : les candidats doivent-ils indiquer une « façon » globale quant à la façon dont chaque qualification est satisfaite, suivie d'une autre « façon » qui indique la façon dont l'expérience a été obtenue? En d'autres mots, avons-nous besoin d'une phrase d'introduction qui indique la façon dont nous avons satisfait aux critères généraux, suivis d'exemples particuliers, ou simplement les exemples particuliers?*

[...]

[19] Le 17 décembre 2014, la réponse suivante lui a été envoyée :

[Traduction]

[...]

*Nous sommes désolés d'avoir tardé à vous répondre.*

*Tel qu'il est indiqué dans l'annonce, les candidats doivent démontrer chaque qualification de présélection en ce qui a trait aux études et à l'expérience du candidat énumérée sous Qualifications essentielles et constituant un atout. La « capacité de suivre des instructions » et la « capacité de communiquer efficacement par écrit » seront également évaluées dans la lettre d'accompagnement.*

*Le site Web suivant vous donne de plus amples renseignements sur la façon de postuler :*

*[http://www.gcpepedia.gc.ca/wiki/14-EXT-IA-RD-1008083\\_FAQ\\_FR](http://www.gcpepedia.gc.ca/wiki/14-EXT-IA-RD-1008083_FAQ_FR).*

[...]

[20] Le 12 décembre, après avoir envoyé sa première question, la plaignante a également envoyé la question suivante à la boîte générique :

[Traduction]

*Devons-nous démontrer dans la lettre d'accompagnement la façon dont nous satisfaisons aux principales compétences en leadership (valeurs et éthique, réflexion stratégique, mobilisation, excellence en gestion)? Exigences opérationnelles? Quelle est la limite de caractères (y compris les espaces) pour la lettre d'accompagnement?*

[...]

[21] Le 17 décembre 2014, la réponse suivante lui a été envoyée :

[Traduction]

[...]

*Nous sommes désolés d'avoir tardé à vous répondre.*

*Tel qu'il est indiqué dans l'annonce, les candidats doivent démontrer chaque qualification de présélection en ce qui a trait aux études et à l'expérience du candidat énumérée sous Qualifications essentielles et constituant un atout. La « capacité de suivre des instructions » et la « capacité de communiquer efficacement par écrit » seront également évaluées dans la lettre d'accompagnement.*

*La limite de caractères pour la lettre d'accompagnement est de 9 600 caractères avec espaces.*

[...]

[22] Le 19 décembre 2014, la plaignante a présenté sa candidature.

[23] La réponse de la plaignante à l'expérience 3b) était la suivante :

[Traduction]

***EXPÉRIENCE ESSENTIELLE TROIS b)***

*Je possède une expérience significative à diriger un projet sur la politique étrangère de fond du MAECD qui exigeait une consultation horizontale et verticale avec les collègues, les partenaires et les organisations du MAECD.*

*FAÇON : Dans le cadre de mon affectation au GTSR, j'ai dirigé l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation de projets de stabilisation et de reconstruction. Afin d'élaborer pleinement un projet, j'ai dû consulter horizontalement et verticalement d'autres divisions à l'administration centrale du MAECD (services juridiques, autres divisions des programmes, bureau géographique, droits de la personne), d'autres ministères (GRC, Sécurité publique, Défense nationale, Service correctionnel du Canada), des partenaires de mise en œuvre (Corporation commerciale canadienne, Mission des Nations Unies en Haïti, Programme des Nations Unies pour le développement, Organisation internationale pour les migrations) et d'autres organisations (gouvernement haïtien, Police nationale haïtienne, États-Unis). Cette consultation a donné lieu à l'approbation d'un certain nombre de projets mis en œuvre en Haïti, dont la construction d'un garage d'entretien des véhicules de police (7 millions de dollars), un programme de formation en premiers soins pour les nouveaux policiers (1,3 million de dollars) et l'installation d'établissements de formation (1,9 million de dollars).  
OÙ : Direction des programmes pour le GTSR PÉRIODE : de 08-2009 à 08-2011*

*FAÇON : Dans le cadre de mon affectation à l'ambassade du Canada en Haïti, j'ai dirigé la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des projets de stabilisation et de reconstruction et des projets de sécurité internationale. Afin de pleinement mettre en œuvre un projet comme la construction de deux grands postes de police (6 millions de dollars), l'installation d'une base de données sur les empreintes digitales (1 million de dollars) et la fourniture de 100 véhicules de patrouille (4,9 millions de dollars), j'ai dû entreprendre une consultation horizontale à la Direction des programmes pour le GTSR à l'administration centrale du MAECD, dans d'autres ministères sur le terrain en Haïti ou entreprendre des missions d'évaluation (GRC, Sécurité publique, Défense nationale, Service correctionnel du Canada), partenaires*

(Corporation commerciale canadienne, Nations-Unies, Organisation internationale pour les migrations) et autres organisations (gouvernement haïtien, Police nationale haïtienne, États-Unis). J'ai également entrepris des consultations verticales avec la direction du GTSR à l'administration centrale du MAECD (directeur général, sous-ministre adjoint), d'autres ministères (directeurs, directeurs généraux et sous-ministres adjoints à Sécurité publique, GRC, Service correctionnel du Canada, Défense nationale), les partenaires de mise en œuvre (directeur de la Corporation commerciale canadienne, commissaire de police adjoint, commissaire de police et représentant spécial adjoint du secrétaire général de la Mission des Nations Unies en Haïti, directeurs de pays de l'Organisation internationale pour les migrations) et d'autres organisations (Directeur général équivalent du Gouvernement haïtien, premier ministre d'Haïti, Chef de la Police nationale haïtienne, Directeur de la Division de la programmation et Chef adjoint de la Mission à l'ambassade des États-Unis) pour assurer la réussite de la surveillance et de l'évaluation.

OÙ : Ambassade du Canada en Haïti PÉRIODE : de 08-2011 à 08-2013

FAÇON : Dans le cadre de mon affectation actuelle au sein de la Direction des relations avec le Moyen-Orient, j'ai dirigé plusieurs grands projets sur la sécurité et une consultation qui ont englobé une consultation horizontale et verticale. J'étais la personne chargée de la rédaction de la stratégie de partenariat Canada-Jordanie en réponse à une demande du premier ministre. Pour y parvenir, je dois tenir des consultations horizontales et verticales (au niveau du directeur général et à des niveaux supérieurs) avec d'autres directions à l'administration centrale du MAECD (développement, commerce, programmes de sécurité) et d'autres ministères (Défense nationale, Bureau du Conseil privé). J'ai également été l'agente chargée d'organiser la visite du premier ministre au Moyen-Orient en janvier 2014. Afin d'atteindre les résultats attendus, j'ai entrepris des consultations horizontales et verticales avec d'autres directions à l'administration centrale du MAECD (région géographique, commerce, développement, programmes de sécurité, protocole), les missions du MAECD à l'étranger (en Jordanie, en Israël et en Cisjordanie) et d'autres ministères (GRC, Sécurité publique, Ressources naturelles, ministère des Finances, Emploi et Développement social, Conseil privé) afin de mettre en place le programme pour le premier ministre et six ministres qui l'accompagnent et d'être en mesure de médiatiser la visite. J'ai également été l'agente chargée de la prochaine visite du ministre des Affaires étrangères des Émirats arabes unis en juillet 2014. Cette visite comprenait des arrêts dans trois villes et la participation du premier ministre, de six ministres fédéraux et de trois premiers ministres provinciaux. Afin que cette visite soit couronnée de succès, j'ai entrepris des consultations horizontales et verticales avec d'autres directions à l'administration centrale du MAECD (région géographique, commerce, relations de défense, développement, programmes de

*sécurité, protocole), aux bureaux régionaux du commerce (Calgary, Vancouver, Toronto, Waterloo), à d'autres ministères (Défense nationale, Ressources naturelles, ministère des Finances, SCRS, Bureau du Conseil privé, Citoyenneté et Immigration, Patrimoine) et à l'ambassade des Émirats arabes unis à Ottawa afin de mettre en place un programme qui satisfasse aux attentes du Cabinet du ministre et d'assurer la médiatisation de la visite.*

*OÙ : Relations avec le Moyen-Orient (EMA) PÉRIODE : de 09-2013 à présent.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[24] Le 18 février 2015, la plaignante a été informée par courriel que sa candidature ne serait pas examinée davantage puisqu'elle ne satisfaisait pas à l'expérience 3b).

[25] La plaignante a expliqué qu'elle avait été dévastée lorsqu'elle avait pris connaissance du courriel. Elle a expliqué que les possibilités d'avancement dans son cheminement (Politique étrangère et de la diplomatie) ne sont pas très nombreuses. Un premier processus a été mené en 2009, et le deuxième en 2014.

[26] Selon la plaignante, lors d'une discussion avec Mme Dault en mars 2015 après le rejet de sa candidature, Mme Dault l'a informée que l'intimé avait été surpris par le grand nombre de candidatures qu'il avait reçues. Sa candidature avait été rejetée parce qu'elle n'avait pas fourni une justification suffisante pour démontrer qu'elle satisfaisait à l'expérience 3b) et parce qu'elle n'avait pas inclus les problèmes auxquels elle avait été confrontée et la façon dont elle les avait réglés. Selon la plaignante, Mme Dault a ajouté : [traduction] « C'est ce que nous avons choisi d'examiner. »

[27] Voici les notes d'évaluation de Mme Dault pour l'expérience 3b) :

[Traduction]

*Chargée de projets, mais n'explique pas comment elle a tenu des consultations verticales et horizontales. Elle n'a fourni qu'une liste détaillée de qui a été consulté sans préciser la façon dont ils ont été consultés. Elle n'explique pas ni ne fournit l'étendue ou l'ampleur des consultations avec les partenaires. Aucun détail sur la façon dont les projets ont été élaborés ou mis en œuvre.*

[28] La plaignante a expliqué que les candidats devaient utiliser un maximum de 9 600 caractères pour démontrer qu'ils satisfaisaient à tous les critères. Mais, ne sachant pas qu'elle devait décrire les problèmes auxquels elle avait été confrontée lors

de son travail sur des projets et la façon dont elle les avait réglés, elle n'a pas fourni ces renseignements.

[29] La plaignante a décrit les répercussions qu'elle a subies en raison de son exclusion du processus pour cette raison. Elle a expliqué que même en 2021, il lui est difficile de trouver des affectations au niveau FS-03 parce qu'elle n'est pas titulaire d'un poste FS-03. Par conséquent, elle doit accepter des affectations plus difficiles à ce niveau à titre intérimaire. À la date de l'audience, son affectation était en Arabie saoudite, ce qu'elle a expliqué être l'une des rares affectations qui lui permettent de travailler par intérim dans un poste au niveau FS-03. Comme elle n'est pas titulaire d'un poste au niveau FS-03, elle perd de nombreuses possibilités d'emploi régulières à ce niveau.

[30] Mme Zeisler était la présidente du comité d'évaluation. Elle a expliqué qu'elle a participé à de nombreux processus de dotation au fil des ans. Elle a également suivi toute la formation en dotation nécessaire pour effectuer son travail.

[31] Mme Zeisler a expliqué qu'en décembre 2014, le processus de nomination annoncé a été lancé pour doter les postes d'agent du service extérieur et de directeur adjoint classifiés CO-03 et FS-03. Son rôle consistait à veiller à ce que le processus respecte les valeurs de base de justice, de transparence, d'accès et de représentativité. Grâce à l'aide de représentants des ressources humaines, elle a élaboré les outils d'évaluation utilisés dans le processus. Elle a également veillé à ce que le processus soit mené conformément aux dispositions législatives et aux politiques de la CFP et des ministères.

[32] Mme Zeisler était chargée de la formation des membres du comité d'évaluation. Elle a souligné qu'elle s'était assurée qu'ils comprennent la façon dont le processus de dotation devait être mené. À cette fin, elle a contribué à la préparation des lignes directrices pour les comités d'évaluation et a examiné avec les comités les pratiques exemplaires à adopter, par exemple, éviter toute apparence de partialité. De plus, elle a contribué à l'élaboration d'un document contenant la foire aux questions (FAQ) et les réponses aux fins du processus. Un mécanisme a également été mis en place qui a permis d'adresser les questions des comités d'évaluation à Mme Zeisler.

[33] Mme Zeisler a expliqué que la plaignante avait présenté sa candidature dans le cadre de ce processus et qu'elle avait été éliminée à l'étape de la présélection parce

qu'elle n'avait pas démontré qu'elle satisfaisait à une qualification essentielle liée à l'expérience. Pour cette raison, sa candidature avait été éliminée et n'avait pas été examinée davantage.

[34] Mme Zeisler a attiré mon attention au libellé utilisé dans l'avis de l'annonce sous la rubrique [traduction] « REMARQUES IMPORTANTES ». Il était ainsi rédigé :

[Traduction]

*REMARQUES IMPORTANTES*

[...]

[...] *Facteurs liés à l'expérience énoncés dans les qualifications ESSENTIELLES et les qualifications constituant un ATOUT.*

*Veillez noter : il ne suffit pas d'indiquer seulement que la qualification est « satisfaite » ou de simplement faire la liste des responsabilités actuelles ou passées. Le candidat doit fournir des exemples concrets dans sa LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT de la façon dont il satisfait aux qualifications ESSENTIELLES et constituant un ATOUT par groupe et niveau. Les candidats DOIVENT utiliser le format suivant dans leur LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT : Utiliser en tant que rubrique chaque qualification de présélection en ce qui a trait aux études et à l'expérience du candidat énumérées sous Qualifications essentielles et constituant un atout. Sous chacune des rubriques, les candidats doivent ensuite fournir une description de la FAÇON dont chaque qualification est satisfaite, y compris OÙ et la FAÇON dont l'expérience a été obtenue, ainsi que la ou les PÉRIODES pendant lesquelles les fonctions ont été exécutées (de MM-AAAA à MM-AAAA). Votre LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT doit respecter le format demandé ci-dessus.*

*La LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT servira à évaluer « votre capacité à suivre des instructions » et « votre capacité de communiquer efficacement par écrit ». L'évaluation de ces qualifications donnera lieu à une note de « réussite » ou d'« échec » pour ces deux qualifications essentielles. Vous DEVEZ obtenir une note de passage pour les deux dans cette section de l'évaluation pour passer à la prochaine étape du processus. EN OUTRE, L'OMISSION DE DÉMONTRER CLAIREMENT DANS VOTRE LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT LA FAÇON DONT VOUS SATISFAISIEZ AUX CRITÈRES DE PRÉSÉLECTION (études ET expériences énumérées dans les qualifications ESSENTIELLES et constituant un ATOUT) ET la « capacité de suivre des instructions » et « capacité de communiquer efficacement par écrit » DONNERA LIEU AU REJET DE VOTRE CANDIDATURE.*

*Le curriculum vitæ POURRA servir de source secondaire pour valider les études et l'expérience décrites dans la LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT.*

[...]

[35] Mme Zeisler a expliqué que le 4 juillet 2017, une notification de nomination ou de proposition de nomination a été affichée sur le site Web des emplois du gouvernement fédéral (emplois.gc.ca) pour la nomination de 36 personnes à des postes FS. Le 6 juillet 2017, la plaignante a présenté sa plainte à la Commission.

[36] Mme Zeisler a expliqué que tous les candidats devaient démontrer, en utilisant des exemples clairs et concrets, la façon dont ils satisfaisaient aux critères liés à l'expérience en utilisant le modèle fourni. Elle m'a montré que dans sa candidature, la plaignante a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] j'ai dû tenir des consultations horizontales et verticales avec d'autres directions à l'administration centrale du MAECD [...] [elle a ensuite énuméré les intervenants qu'elle a consultés]. Cette consultation a donné lieu à l'approbation d'un certain nombre de projets mis en œuvre en Haïti, dont la construction d'un garage d'entretien des véhicules de police (7 millions de dollars), un programme de formation en premiers soins pour les nouveaux policiers (1,3 million de dollars) et l'installation d'établissements de formation (1,9 million de dollars).*

*OÙ : Direction des programmes pour le GTSR PÉRIODE : de 08-2009 à 08-2011*

[...]

[37] Mme Zeisler a expliqué que même si la plaignante a fourni un exemple d'avoir dirigé un projet, elle n'a pas démontré les points clés qui expliquent les consultations entreprises. Mme Zeisler a expliqué que le simple fait que le projet ait donné lieu à l'approbation du financement ne démontre pas la façon dont la plaignante a dirigé le projet. Mme Zeisler a ajouté que les candidats devaient expliquer qui ils avaient consulté, la façon dont ils avaient tenu des consultations horizontales et verticales ou les stratégies de mobilisation, les défis auxquels ils avaient été confrontés et le résultat.

[38] Elle a expliqué que pour ce faire, c'est comme faire un gâteau. En plus de nommer les ingrédients, les étapes à suivre doivent être précisées. Plus les détails sont nombreux, plus le gâteau est bon. On a clairement demandé aux candidats de fournir, en plus de préciser la période au cours de laquelle les fonctions ont été exécutées, une

description indiquant la [traduction] « FAÇON » dont la qualification a été satisfaite (diriger une initiative qui exigeait une consultation horizontale et verticale), y compris [traduction] « OÙ » et la [traduction] « FAÇON » dont l'expérience a été obtenue. La plaignante ne l'a pas fait et elle a été éliminée du processus.

[39] De plus, Mme Zeisler m'a rappelée qu'à la Q4 de la FAQ, les candidats ont reçu des instructions sur l'importance d'expliquer la durée et l'ampleur de leur expérience. La réponse à la Q4 était rédigée comme suit en partie : [traduction] « Vous devez expliquer la durée et l'ampleur de votre expérience et, par conséquent, indiquez mm-aaaa à mm-aaaa dans votre candidature par question(s) et expliquer l'étendue de la consultation horizontale et verticale à l'interne et à l'externe du MAECD. »

[40] Ainsi, essentiellement, les candidats devaient fournir des exemples concrets de la façon dont ils ont satisfait à l'expérience, et ils devaient expliquer non seulement la durée de leur expérience, mais aussi son ampleur. Selon Mme Zeisler, ce faisant, ils pouvaient inclure les problèmes auxquels ils avaient été confrontés et qu'ils ont réglés.

[41] Mme Zeisler a précisé que les instructions supplémentaires de la FAQ ne constituaient pas un critère de sélection supplémentaire auquel les candidats devaient satisfaire. Elle a insisté sur le fait que même si un grand nombre de candidats ont présenté des candidatures, elle n'a pas demandé aux évaluateurs de chercher des renseignements qui n'étaient pas déjà demandés aux candidats. Elle a témoigné qu'il n'était pas nécessaire d'ajouter un critère parce que les qualifications essentielles étaient très bien définies et que les instructions données aux candidats étaient très claires.

[42] Elle a ajouté que la majorité des candidats comprenaient les instructions et que plus de 100 candidats s'étaient qualifiés dans le cadre du processus.

[43] Mme Zeisler a expliqué avoir examiné toutes les candidatures éliminées du processus pour s'assurer que les évaluations avaient été effectuées conformément à ses instructions. Il y avait 960 candidats dans le processus. Elle s'est assurée que les évaluations étaient uniformes. En ce qui concerne la candidature de la plaignante, elle a confirmé qu'étant donné que la plaignante n'avait pas expliqué les mesures qu'elle avait prises pour obtenir le financement décrit, Mme Zeisler a convenu qu'elle n'avait pas démontré qu'elle satisfaisait à cette expérience.

## V. Analyse

[44] Le paragraphe 77(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*) dispose qu'une personne qui est dans la zone de recours peut présenter à la Commission une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination parce que la CFP ou l'administrateur général a abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de nomination.

[45] Conformément à l'alinéa 77(1)a), la plaignante a allégué que l'intimé avait commis un abus de pouvoir dans l'application du mérite.

[46] Le fardeau de la preuve incombe à la plaignante dans une plainte concernant un abus de pouvoir. Voir *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, aux paragraphes 48 à 55.

[47] La plaignante a soutenu qu'elle était très au courant de la limite de caractères disponible pour démontrer ses expériences. Elle a appelé les Ressources humaines deux fois pour s'assurer qu'elle comprenait ce qu'il fallait faire et la façon de démontrer son expérience tout en respectant cette limite d'espace. Puis, après son élimination du processus, dans une discussion informelle, elle a compris qu'en raison du grand nombre de candidats, le comité d'évaluation avait été très strict lorsqu'il avait évalué les lettres de candidature. Le comité s'était concentré sur la façon dont les candidats expliquaient la façon dont ils avaient accompli le travail évalué (p. ex. diriger un projet qui exigeait des consultations horizontales et verticales) pour obtenir les résultats finaux. Mme Dault lui a expliqué que cette explication (ou démonstration) était nécessaire parce que les instructions exigeaient que les candidats fournissent des exemples concrets de leur expérience.

[48] La plaignante a expliqué que ce n'est pas ainsi qu'elle avait compris les instructions. Elle a expliqué à l'audience comment elle les avait compris. Selon elle, il y avait quatre étapes à suivre pour répondre à l'expérience 3b), et elle a suivi les instructions. Les quatre exigences étaient les suivantes.

[49] En premier lieu, les candidats devaient utiliser les qualifications de présélection comme des rubriques pour démontrer leur expérience énumérée sous les qualifications essentielles.

[50] En deuxième lieu, les candidats devaient présenter la façon dont ils possédaient l'expérience suivante :

[Traduction]

[...]

[...] à l'administration centrale du MAECD, à un bureau régional, à l'étranger, à une mission diplomatique canadienne ou à une organisation internationale à l'extérieur du gouvernement du Canada (p. ex., publique, privée ou non gouvernementale) [...].

[...]

*EXPÉRIENCE SIGNIFICATIVE\* À DIRIGER une équipe, une initiative ou un projet sur des questions de fond liées à la politique étrangère, au commerce international ou au développement international du MAECD qui exigeaient une consultation horizontale et verticale avec les collègues, les partenaires et les organisations du MAECD, au cours d'une période d'au moins trois (3) cycles d'affectation\*\*.*

[...]

[51] En troisième lieu, les candidats devaient fournir des exemples concrets dans leurs lettres d'accompagnement quant à la façon dont ils satisfaisaient aux qualifications essentielles.

[52] En quatrième lieu, les candidats devaient fournir une description indiquant la [traduction] « FAÇON » dont la qualification avait été satisfaite, [traduction] « [...] y compris OÙ et la FAÇON dont l'expérience a été obtenue, ainsi que la ou les PÉRIODES pendant lesquelles les fonctions ont été exécutées (de MM-AAAA à MM-AAAA) ».

[53] La plaignante a soutenu qu'elle satisfaisait à toutes les exigences. En premier lieu, elle a utilisé la rubrique [traduction] « EXPÉRIENCE ESSENTIELLE TROIS b) ». Elle a ensuite fourni trois exemples de son expérience à diriger des projets sur des questions de fond liées à la politique étrangère, au commerce international ou au développement international du MAECD.

[54] Pour chaque exemple, elle a également fourni des détails sur la consultation horizontale et verticale à laquelle chacun a participé.

[55] À son avis, les renseignements qu'elle a fournis indiquaient la [traduction] « FAÇON » dont la qualification et l'expérience avaient été satisfaites. Elle a également

précisé [traduction] « OÙ » l'expérience avait été obtenue, ainsi que la période pendant laquelle elle avait exercé ses fonctions.

[56] La raison pour laquelle elle est d'avis que les renseignements qu'elle a fournis indiquaient la façon dont les critères de qualification et d'expérience avaient été satisfaits est que la Q4 se lisait comme suit :

[Traduction]

**[...] *Dois-je répondre à toutes les qualifications essentielles et constituant un atout?***

*Les candidats doivent démontrer qu'ils satisfont à toutes les qualifications essentielles liées aux études et à l'expérience pour présenter une candidature. Si vous n'avez pas eu l'occasion de démontrer votre expérience en matière de surveillance, une autre solution consisterait à démontrer votre mobilisation au sein de notre ministère et/ou avec nos partenaires et intervenants relativement aux questions de fond liées au MAECD, conformément à l'énoncé des critères de mérite. Par exemple, dans le cadre d'un groupe de travail intergouvernemental ou intragouvernemental, vous auriez pu diriger une équipe sur une question de fond liée à la politique étrangère, au commerce international ou au développement international du MAECD, qui exigeait une consultation les collègues du MAECD, et/ou d'autres ministères, et/ou des ONG, et/ou des gouvernements étrangers, et/ou des clients et/ou des personnes-ressources, etc. pour formuler une recommandation ou un plan d'action pour votre gestionnaire. Vous devez expliquer la durée et l'ampleur de votre expérience et, par conséquent, indiquez mm-aaaa à mm-aaaa dans votre candidature par question(s) et expliquer l'étendue de la consultation horizontale et verticale à l'interne et à l'externe du MAECD.*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[57] Elle a souligné qu'elle avait suivi ces instructions supplémentaires. Elle a indiqué la façon, où et pendant quelle période chacune de ses trois expériences avait été acquise. Ses sections d'information étaient clairement précédées de [traduction] « FAÇON », « OÙ » et « PÉRIODE ».

[58] La plaignante a porté les décisions suivantes à mon attention. *Tibbs*, aux paragraphes 70 à 74, indique qu'il y a au moins cinq catégories générales d'abus, qui sont décrites dans la décision. La troisième catégorie d'abus de pouvoir discrétionnaire

est lorsque le résultat est injuste, par exemple lorsque des mesures déraisonnables, discriminatoires ou rétroactives ont été prises.

[59] La plaignante a également porté à mon attention la décision rendue dans *Chiasson c. Sous-ministre de Patrimoine canadien*, 2008 TDFP 27, aux paragraphes 50 à 57, dans laquelle le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le « Tribunal ») a conclu à un abus de pouvoir au motif que l'intimé avait modifié les instructions à l'examen écrit à distance sans s'assurer que la plaignante avait reçu les nouvelles instructions.

[60] La plaignante a fait valoir que, également dans le présent cas, le comité a modifié les instructions et qu'elle n'a pas été informée de la modification. Il cherchait des renseignements précis dans sa lettre de candidature, mais elle n'avait pas compris qu'elle devait fournir ce genre de renseignements.

[61] La plaignante a également porté à mon attention *Clark c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2019 CRTESPF 8, aux paragraphes 44 à 46. Dans ce cas, il a été jugé qu'il est raisonnable de supposer que les candidats qui participent à un examen écrit ont le droit de se fier au libellé clair et explicite des questions lorsqu'ils formulent leurs réponses.

[62] Elle a soutenu que, de même, il est raisonnable de supposer que les candidats qui participent à un processus ont le droit de se fier à des instructions claires et explicites lorsqu'ils formulent leurs réponses dans leurs lettres de candidature.

[63] Enfin, la plaignante a porté à mon attention *Morgenstern c. le commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2010 TDFP 18, aux paragraphes 28 à 34. Dans ce cas, le Tribunal a fait remarquer ce qui suit au paragraphe 28 :

*28 Le Tribunal conclut que le comité a agi de manière inappropriée en appliquant les qualifications relatives à l'expérience EX1 et EX2 d'une façon qui en a modifié la teneur. Selon ce qui est indiqué au critère EX1, les candidats doivent démontrer qu'ils possèdent l'expérience de la gestion et de l'exercice du leadership. De même, selon ce qui est indiqué au critère EX2, les candidats doivent démontrer qu'ils possèdent l'expérience de la gestion. Le comité a commis une erreur en interprétant que l'expérience de la gestion et l'expérience de l'exercice d'un leadership étaient synonymes ou interchangeable. S'ils devaient être interprétés ainsi, cela aurait été indiqué dans l'ECM, ce qui n'est pas le cas.*

[64] Elle a soutenu que, selon cette décision, si les instructions devaient être interprétées d'une certaine façon, cela aurait été indiqué dans l'énoncé des critères de mérite et la FAQ, ce qui n'était pas le cas. Plus particulièrement, elle savait qu'elle devait décrire [traduction] « [...] la FAÇON dont chaque qualification [était] satisfaite, y compris OÙ et la FAÇON dont l'expérience a été obtenue, ainsi que la ou les PÉRIODES pendant lesquelles les fonctions ont été exécutées (de MM-AAAA à MM-AAAA) ». Toutefois, à la lecture aussi de la Q4 dans la FAQ, elle a également interprété ces instructions de manière à signifier que la façon de démontrer la durée et l'ampleur de son expérience consistait à « [...] indique[r] mm-aaaa à mm-aaaa dans [sa] candidature par question(s) et expliquer l'étendue de la consultation horizontale et verticale à l'interne et à l'externe du MAECD ». C'est la raison pour laquelle elle a structuré sa réponse la façon qu'elle l'a fait.

[65] Sa réponse a été jugée insuffisante. Elle n'est pas d'accord. À son avis, les instructions n'incluaient pas un langage simple et clair qui était apparent. Pour cette raison, elle a demandé à être présélectionnée dans le processus de dotation.

[66] Dans sa réponse, l'intimé a soutenu que, dans *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 24, au par. 42, le Tribunal a déclaré : « Aux termes du paragraphe 30(2) de la *LEFP*, les gestionnaires disposent d'un pouvoir discrétionnaire considérable pour établir les qualifications liées au poste qu'ils souhaitent doter et pour choisir la personne qui non seulement satisfait aux qualifications essentielles mais représente la bonne personne pour occuper le poste visé. »

[67] L'intimé a soutenu que les qualifications à évaluer étaient clairement définies et expliquées dans l'énoncé des critères de mérite. Il a soutenu que les instructions figurant sur l'affiche précisaient clairement la manière dont les candidats devaient démontrer la façon dont ils satisfaisaient aux qualifications essentielles et constituant un atout.

[68] Il m'a rappelé que l'annonce déclarait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Veillez noter : il ne suffit pas d'indiquer seulement que la qualification est « satisfaite » ou de simplement faire la liste des responsabilités actuelles ou passées. Le candidat doit fournir des*

*exemples concrets dans sa LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT de la façon dont il satisfait aux qualifications ESSENTIELLES et constituant un ATOUT par groupe et niveau. Les candidats DOIVENT utiliser le format suivant dans leur LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT : Utiliser en tant que rubrique chaque qualification de présélection en ce qui a trait aux études et à l'expérience du candidat énumérées sous Qualifications essentielles et constituant un atout. Sous chacune des rubriques, les candidats doivent ensuite fournir une description de la FAÇON dont chaque qualification est satisfaite, y compris OÙ et la FAÇON dont l'expérience a été obtenue, ainsi que la ou les PÉRIODES pendant lesquelles les fonctions ont été exécutées (de MM-AAAA à MM-AAAA). Votre LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT doit respecter le format demandé ci-dessus.*

[...]

[69] L'intimé a soutenu que, en utilisant des exemples clairs et concrets, tous les candidats devaient démontrer la façon dont ils satisfaisaient aux critères liés à l'expérience en utilisant le modèle fourni. Il ne suffisait pas de se fier uniquement à la connaissance du jury de sélection des candidats ou de leur curriculum vitæ.

[70] Ses instructions aux candidats étaient claires. Ils devaient faire ce qui suit : 1) utiliser comme rubrique chaque qualification de présélection (critères liés aux études et à l'expérience énumérés sous « Qualifications essentielles et constituant un atout »); 2) sous chaque rubrique, [traduction] « [...] fournir une description de la FAÇON dont chaque qualification est satisfaite, y compris OÙ et la FAÇON dont l'expérience a été obtenue, ainsi que la ou les PÉRIODES pendant lesquelles les fonctions ont été exécutées (de MM-AAAA à MM-AAAA) »; 3) être conscient que le fait de ne pas démontrer clairement dans la lettre d'accompagnement la façon dont chaque candidat satisfait aux critères de présélection donnerait lieu au rejet de sa candidature.

[71] L'intimé a fait remarquer que dans sa candidature, la plaignante a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] j'ai dû tenir des consultations horizontales et verticales avec d'autres directions à l'administration centrale du MAECD [...] [elle a ensuite énuméré les intervenants qu'elle a consultés] [...] Cette consultation a donné lieu à l'approbation d'un certain nombre de projets mis en œuvre en Haïti, dont la construction d'un garage d'entretien des véhicules de police (7 millions de dollars), un programme de formation en premiers soins pour les nouveaux*

*policiers (1,3 million de dollars) et l'installation d'établissements de formation (1,9 million de dollars).*

*OÙ : Direction des programmes pour le GTSR PÉRIODE : de 08-2009 à 08-2011*

[...]

[72] L'intimé a fait valoir que même si la plaignante a fourni un exemple d'avoir dirigé un projet, elle n'a pas démontré les points clés qui expliquent les consultations entreprises. Le simple fait que le projet ait donné lieu à l'approbation du financement ne démontre pas la façon dont la plaignante a dirigé le projet. Elle n'a fourni aucun détail sur la façon dont ses projets ont été élaborés ou mis en œuvre.

[73] Il a ajouté qu'il incombe aux candidats de démontrer clairement dans leur candidature qu'ils satisfont à toutes les qualifications essentielles. Cela a été souligné comme suit dans la décision du Tribunal dans *Walker-McTaggart c. le président-directeur général de Passeport Canada*, 2011 TDFP 39, au par. 21 :

*21 À plusieurs reprises, le Tribunal a confirmé que c'est aux candidats qu'il incombe de démontrer clairement dans leur dossier de candidature qu'ils possèdent toutes les qualifications essentielles. [...] En l'espèce, les instructions à l'intention des candidats étaient claires; l'annonce de possibilité d'emploi indiquait clairement que les postulants devaient démontrer dans leur dossier de candidature qu'ils possédaient les qualifications requises, sans quoi leur candidature pouvait être rejetée du processus de nomination.*

[74] De même, l'intimé a fait remarquer que *Charter c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2007 TDFP 48, au par. 37, déclare : « Pour 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. » Toutefois, il a soutenu que la plaignante n'avait pas démontré qu'elle satisfaisait à une qualification essentielle liée à l'expérience.

[75] L'intimé a également soutenu que le comité d'évaluation était le mieux placé pour évaluer s'il disposait de renseignements suffisants pour évaluer chaque candidat. Étant donné que les candidats ont été informés des qualifications qui seraient évaluées à l'étape de la présélection, il est déraisonnable d'alléguer que l'intimé a abusé de son pouvoir parce que la plaignante n'a pas fourni des renseignements suffisants.

[76] Mme Zeisler a clarifié que l'exigence selon laquelle les candidats doivent fournir l'étendue et l'ampleur de leur expérience ne constituait pas un nouveau critère. Comme elle l'a expliqué, elle était chargée du processus, de sorte qu'elle aurait su si un nouveau critère avait été ajouté.

[77] L'intimé a soutenu qu'il n'est pas obligatoire d'informer les candidats des détails complets sur la façon dont une qualification particulière sera évaluée. Par exemple, *Neil c. Sous-ministre d'Environnement Canada*, 2008 TDFP 4, au par. 51, énonce ce qui suit :

*51 Toutefois, le fait de ne pas informer les candidats de la définition précise d'un critère de mérite ne constitue pas, en soi, un abus de pouvoir. La qualification choisie par les gestionnaires et en fonction de laquelle les candidats seraient évalués figurait dans l'énoncé des critères de mérite. [...]*

[78] L'intimé a fait remarquer que, comme il est indiqué dans *Jean-Pierre c. Président de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié*, 2016 CRTEFP 62, au par. 54, un document de référence peut être développé avant que les évaluateurs ne commencent l'examen de présélection. Dans le présent cas, il a insisté sur le fait que toutes les lignes directrices et la formation des évaluateurs ont eu lieu avant qu'ils ne commencent à évaluer les candidats.

[79] L'intimé a également porté à mon attention le paragraphe 70 de *Wilkinson c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2017 CRTESPF 1. Dans cette décision, j'ai écrit ce qui suit :

[...]

*70 Les parties sont souvent en désaccord en ce qui concerne les cotes attribuées aux réponses par les comités d'évaluation. Cependant, dans le présent cas, il s'agissait du jugement du comité d'évaluation, qui était dans la meilleure position pour déterminer le degré auquel le plaignant avait réussi. Comme il est mentionné dans *Drozdowski c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2016 CRTEFP 33 au par. 36 : « Le comité d'évaluation doit jouir d'une certaine liberté pour déterminer ce qui constitue des réponses satisfaisantes et la mesure selon laquelle les réponses tiennent compte des qualités recherchées [...] » Dans le présent cas, des points ont été attribués conformément à la description de l'échelle des cotes des types de réponses présentées. Je suis convaincue que la réponse du plaignant a été évaluée de manière appropriée.*

[...]

[80] En résumé, l'intimé a soutenu que le processus était équitable et transparent. Les mêmes règles d'évaluation ont été appliquées à tous les candidats. Par conséquent, il a demandé que la plainte soit rejetée.

[81] Tel que je l'ai déjà indiqué, la plaignante a été éliminée à l'étape de présélection du processus. Le comité d'évaluation a conclu qu'elle n'avait pas fourni d'exemples concrets de la façon dont elle satisfaisait à la qualification liée à l'expérience visée. Il a déterminé qu'elle n'avait pas démontré qu'elle satisfaisait à la qualification essentielle liée à l'expérience, et sa candidature a été éliminée du processus de nomination. L'intimé a donné l'exemple suivant : il ne suffisait pas de dire que le mandat consistait à préparer un gâteau (ou que le mandat consistait à diriger un projet sur des questions de fond liées à la politique étrangère, au commerce international ou au développement international du MAECD), qu'elle utilisait les ingrédients x, y et z (qu'elle a tenu des consultations horizontales et verticales avec les intervenants) et que le gâteau avait été servi (ou que le projet a été couronné de succès). Il était important d'expliquer la façon dont elle l'avait fait.

[82] Même si la Commission n'a pas compétence pour réévaluer les réponses de la plaignante, elle peut évaluer si elle a été bien évaluée afin de déterminer s'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation. Si l'outil utilisé pour évaluer une qualification est vicié, le résultat ne peut pas être jugé équitable ou raisonnable, et constituera un abus de pouvoir.

[83] Je fais remarquer que la plaignante a fourni plusieurs exemples de son expérience à diriger des projets sur des questions de fond liées à la politique étrangère, au commerce international ou au développement international du MAECD, qui exigeait des consultations horizontales et verticales. Plus particulièrement, elle a donné les exemples suivants de projets qu'elle a dirigés :

[Traduction]

[...]

*[...] Dans le cadre de mon affectation au GTSR, j'ai dirigé l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation de projets de stabilisation et de reconstruction. Afin d'élaborer pleinement un projet, j'ai dû tenir des consultations horizontales et verticales avec [...] Cette consultation a donné lieu à l'approbation*

*d'un certain nombre de projets mis en œuvre en Haïti, dont la construction d'un garage d'entretien des véhicules de police (7 millions de dollars), un programme de formation en premiers soins pour les nouveaux policiers (1,3 million de dollars) et l'installation d'établissements de formation (1,9 million de dollars).*  
[...]

[...]

*[...] Dans le cadre de mon affectation à l'ambassade du Canada en Haïti, j'ai dirigé la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des projets de stabilisation et de reconstruction et des projets de sécurité internationale. Afin de pleinement mettre en œuvre un projet comme la construction de deux grands postes de police (6 millions de dollars), l'installation d'une base de données sur les empreintes digitales (1 million de dollars) et la fourniture de 100 véhicules de patrouille (4,9 millions de dollars) [...].*

[...]

*[...] Dans le cadre de mon affectation actuelle au sein de la Direction des relations avec le Moyen-Orient, j'ai dirigé plusieurs grands projets sur la sécurité et une consultation qui ont englobé une consultation horizontale et verticale. J'étais la personne chargée de la rédaction de la stratégie de partenariat Canada-Jordanie en réponse à une demande du premier ministre.*

*[...] J'ai également été l'agente chargée d'organiser la visite du premier ministre au Moyen-Orient en janvier 2014. [...] J'ai également été l'agente chargée de la prochaine visite du ministre des Affaires étrangères des Émirats arabes unis en juillet 2014. Cette visite comprenait des arrêts dans trois villes et la participation du [...].*

[...]

[84] Pour chaque exemple, elle a fourni une liste détaillée des personnes qu'elle a consultées (horizontalement et verticalement).

[85] Je conclus qu'étant donné les instructions données à la Q4 dans la FAQ, la réponse fournie par la plaignante était correcte. Le libellé de la Q4 comprenait ce qui suit : [traduction] « Vous devez expliquer la durée et l'ampleur de votre expérience et, par conséquent, indiquez mm-aaaa à mm-aaaa dans votre candidature par question(s) et expliquer l'étendue de la consultation horizontale et verticale à l'interne et à l'externe du MAECD. »

[86] Dans sa réponse, la plaignante a expliqué la durée de son expérience (mois et année, ou de mm-aaaa à mm-aaaa dans sa candidature). Ensuite, pour expliquer l'ampleur de son expérience, comme l'indique la réponse à la Q4, elle a énuméré en détail (en utilisant de nombreux caractères) [traduction] « l'étendue » de ses

consultations horizontales et verticales à l'interne et à l'extérieur du MAECD. Elle a énuméré chaque partenaire avec lequel elle a collaboré pour réaliser les projets.

[87] À son avis, les renseignements qu'elle a fournis indiquaient la façon dont la qualification et les critères liés à l'expérience étaient satisfaits.

[88] Je conclus qu'étant donné la façon dont les exigences et les instructions liées à l'expérience ont été formulées dans l'annonce de la possibilité d'emploi et la réponse à la Q4 de la FAQ, il était raisonnable que la plaignante fournisse la réponse qu'elle a donnée pour démontrer son expérience dans le cadre de l'expérience 3b). Elle s'est assurée de définir [traduction] « l'étendue » de ses consultations (horizontale et verticale). Elle a utilisé de nombreux caractères à cette fin. Ce faisant, elle estimait avoir fourni tous les renseignements demandés.

[89] Par conséquent, si l'intimé estime que la réponse fournie par la plaignante n'était pas ce qu'il recherchait, j'estime qu'il est important qu'il révise les instructions qu'il donne aux candidats afin de s'assurer que ce genre d'interprétation littérale soit corrigé. Évidemment, le libellé de l'annonce de la possibilité d'emploi et de la FAQ devrait être clair pour éviter que des malentendus similaires ne se reproduisent à l'avenir.

[90] Il pourrait également être judicieux de définir les expressions [traduction] « consultation horizontale » et [traduction] « consultation verticale » dans l'annonce de la possibilité d'emploi ou la FAQ, afin d'éviter toute confusion à leur sujet.

[91] Par conséquent, je conclus que les évaluations de Mme Dault et de Mme Zeisler, fondées sur une interprétation plus rigoureuse des instructions données aux candidats, ne peuvent être considérées comme équitables ou raisonnables et qu'elles peuvent constituer un abus de pouvoir.

[92] Pour ces motifs, je conclus que la plaignante a établi que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a conclu qu'elle n'avait pas démontré qu'elle satisfaisait à la qualification essentielle liée à l'expérience en litige.

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

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

## **VI. Ordonnance**

[94] La plainte est accueillie.

[95] J'ordonne que la plaignante ait la possibilité de passer aux prochaines étapes du processus d'évaluation. Dans l'éventualité où elle est jugée qualifiée, elle sera admissible à une nomination à un poste jusqu'à l'expiration du répertoire de candidats qualifiés établi dans le cadre de ce processus ou - en cas d'expiration déjà survenue - jusqu'au terme d'une période de deux ans à partir de la date de la présente décision, en prenant la plus longue échéance.

Le 16 septembre 2021.

Traduction de la CRTESPF

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