

**Date:** 20250501

**Dossier:** 771-02-43960

**Référence:** 2025 CRTESPF 47

*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

**MARIA AZEVEDO**

plaignante

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Service correctionnel du Canada)**

intimé

et

**AUTRES PARTIES**

Répertorié

*Azevedo c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*

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

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

**Pour la plaignante :** Jean-Paul Surette, Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et  
de la Justice

**Pour l'intimé :** Alyson Sutton, avocate

**Pour la Commission de la fonction publique :** Louise Bard

---

Affaire entendue par vidéoconférence  
les 25 et 26 janvier 2024.  
(Traduction de la CRTESPF)

## I. Plainte devant la Commission

[1] Le 15 décembre 2021, l'administrateur général du Service correctionnel du Canada (SCC ou l'« intimé ») a publié un avis de nomination ou proposition d'avis de nomination (« ANPN ») annonçant la nomination de la candidate reçue dans le cadre du processus de nomination interne numéro 2021-PEN-IA-ONT-164871 (le « processus de nomination »), qui a servi à doter le poste de gestionnaire régional du programme de planification et d'amélioration de la qualité, classifié au groupe et niveau AS-07 dans le Secteur des services de santé du SCC à son Administration régionale (AR) à Kingston, en Ontario.

[2] Le 30 décembre 2021, Maria Azevedo (la « plaignante ») a déposé une plainte en vertu des articles 77(1)a) et b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*) auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») selon laquelle l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite et dans son choix de processus. Elle a été exclue du processus de nomination parce qu'elle ne satisfaisait pas à deux qualifications essentielles énumérées dans l'annonce de possibilité d'emploi (l'« APE »). Elle a allégué qu'il y avait un manque de transparence dans la méthode et les outils d'évaluation qui correspondait à un abus de pouvoir.

[3] L'intimé a nié avoir abusé de son pouvoir dans le cadre du processus de nomination.

[4] La Commission de la fonction publique (CFP) n'a adopté aucune position relative au bien-fondé de la plainte, mais elle a fourni des arguments écrits portant sur ses politiques et lignes directrices qui sont pertinentes à la plainte.

[5] Toute référence à « la Commission » dans la présente décision comprend ses prédécesseurs et le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

[6] Pour les motifs qui suivent, je conclus que la plaignante n'a pas établi un abus de pouvoir. La plainte est rejetée.

## II. Les allégations

[7] La plaignante a formulé cinq allégations, affirmant que l'intimé a abusé de son pouvoir de la manière suivante :

- 1) en faisant preuve de partialité à l'égard de ceux qui occupent des postes de rang inférieur;
- 2) par son choix de processus, et il a fait preuve de partialité en choisissant sciemment un processus externe et en déclarant faussement qu'une erreur humaine s'était produite dans ce choix;
- 3) en ne révisant pas réellement la candidature de la plaignante et en faisant plutôt des suppositions et en faisant preuve de partialité et de méfiance à l'égard du contenu de la demande;
- 4) en ne décrivant pas clairement l'expérience requise dans l'APE. S'il exigeait une expérience très vaste, étendue et profonde ou une durée d'expérience importante, elle aurait dû être incluse dans l'APE;
- 5) en modifiant la définition des exigences en matière d'études après la fermeture du processus de candidature. Il s'agissait d'une partialité contre les candidats.

[8] L'intimé a nié les cinq allégations.

### III. Résumé de la preuve

#### A. Pour la plaignante

[9] Son poste d'attache est classifié au groupe et niveau AS-03. Elle était assistante en services de santé de janvier 2010 à juillet 2014. Pendant cette période, elle a été coordonnatrice de l'amélioration de la qualité de mai 2012 à juillet 2013. Lorsque le processus de nomination a été exécuté, elle occupait par intérim le poste de coordonnatrice régionale des services d'accréditation et de santé, classifié au groupe et niveau AS-05.

[10] La date limite de l'APE était le 11 mai 2021, à 23 h 59, heure du Pacifique. Il était ouvert aux [traduction] « [...] personnes résidant au Canada et aux citoyens canadiens résidant à l'étranger ». Elle a examiné attentivement les critères essentiels et a conclu qu'elle y satisfaisait. Le critère essentiel relatif aux études était un [traduction] « diplôme d'une université reconnue avec une spécialisation pertinente dans un domaine lié au poste, ou une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience ». Même si elle ne possédait pas un diplôme d'une université, elle savait qu'elle possédait l'équivalence de diplôme en vertu de son éducation, de sa formation et de son expérience.

[11] Voici les trois critères d'expérience essentiels :

- 1) expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de services nationaux dans un pénitencier ou un domaine lié à la santé;
- 2) expérience à fournir des conseils stratégiques et opérationnels aux cadres supérieurs;
- 3) expérience dans la gestion des budgets et la supervision du personnel.

[12] Elle a fourni une lettre d'accompagnement détaillée comportant des exemples concrets, à l'appui de sa candidature. En ce qui concerne le troisième critère d'expérience, elle a fourni les renseignements suivants dans sa lettre d'accompagnement :

[Traduction]

[...]

*Expérience (iii) - Expérience dans la gestion des budgets et la supervision du personnel.*

*En tant qu'administratrice de bureau pour le bureau de libération conditionnelle de l'Ouest, ainsi que chef par intérim des services administratifs, j'étais chargée de la gestion des budgets et de la supervision du personnel au sein de ces secteurs respectifs.*

*Les fonctions que je devais exercer comprenaient la planification et la prévision des domaines potentiels dans lesquels nous pourrions économiser de l'argent, tandis que d'autres recommandations démontraient la nécessité d'affecter ou de prévoir les dépenses requises pour les biens et services de bureau, ainsi que pour la dotation en personnel et les ressources humaines.*

*Par exemple, nous avons eu un membre du personnel au bureau de Guelph qui a pris un congé de longue durée et nous essayions de trouver une solution pour doter le poste vacant. Le superviseur du bureau de libération conditionnelle a demandé s'il serait logique de doter le poste vacant par un membre du bureau de Windsor et qu'il soit mis en statut de déplacement.*

*Après avoir examiné notre situation en matière de dotation en personnel, j'ai présenté des recommandations au SBLC (superviseur du bureau de libération conditionnelle) et au directeur de secteur pour que nous embauchions un employé occasionnel chevronné afin de combler ce vide. Il y avait un bassin d'employés occasionnels et ma justification était que si nous amenions le soutien de notre bureau de Windsor, cela créerait un poste vacant à cet endroit, ce qui est généralement une zone difficile à doter, et nous engagerions des frais de déplacement en plus de tout cela.*

*Le directeur de secteur a appuyé ma recommandation et le directeur de district a approuvé le lancement de cette mesure de dotation. De plus, le superviseur du bureau de libération conditionnelle était satisfait des résultats. J'étais chargée de superviser les employés embauchés pour doter ces postes et, par conséquent, il était important que j'y participe.*

*En ce qui concerne les budgets, j'étais chargée de la gestion des budgets pour l'ensemble des bureaux de la région (y compris les bureaux de libération conditionnelle de London, de Windsor et de Guelph). Mes responsabilités comprenaient ce qui suit :*

- *La production de rapports sur les prévisions budgétaires et les prévisions de trésorerie et le paiement de biens et services, la petite*

*caisse, l'affectation des indemnités de subsistance quotidiennes et de prêts aux libérés conditionnels.*

- *Coordonner l'approvisionnement en ce qui concerne les coûts pour l'entretien et la perte d'inventaire ou le remplacement de l'équipement de bureau, des meubles, des systèmes de sécurité des bâtiments et de l'entretien des bâtiments, des véhicules du parc automobile gouvernemental et des fournitures, entre autres.*

- *Le processus contractuel, y compris la création de documents nécessaires tels que des formulaires de sécurité, et l'examen de l'utilisation des biens et services visés par les contrats.*

- *Mettre en place des ententes d'achats généraux et de bons de commande pour tous les biens et services qui ont été utilisés et achetés dans les bureaux de libération conditionnelle de l'Ouest.*

*Recevoir, déposer et protéger des fonds tels que la petite caisse, les chèques de paie, les prêts aux libérés conditionnels et les cartes d'acquisition ou de crédit gouvernementales, conformément aux règlements du CT. Achever l'achat et le rapprochement d'AMC, coordonner les achats de jetons de stationnement pour nos libérés conditionnels ou visiteurs de bureau, entre autres.*

*Superviser les frais d'utilisation, d'entretien, de réparation, de licence et d'entretien général du parc automobile de véhicules motorisés du gouvernement (VMG), y compris la liaison avec ARI pour l'émission de cartes de crédit et en veillant à ce que tout le personnel soit familiarisé avec les directives gouvernementales sur la gestion du parc automobile. Rédiger des rapports mensuels sur l'utilisation et l'entretien, et fournir des renseignements supplémentaires à la gestion du parc automobile de l'AR ou de l'AC, au besoin.*

[...]

[13] Elle a reçu un courriel daté du 5 juillet 2021, l'informant que sa candidature ne serait pas prise en considération davantage parce qu'elle n'avait pas démontré qu'elle satisfaisait à deux qualifications essentielles : le critère relatif aux études et le critère essentiel d'expérience dans la gestion des budgets et la supervision du personnel. Elle a demandé une réunion officielle pour discuter de son élimination du processus de nomination.

[14] Elle a reçu une réponse le 6 juillet 2021 de BeLinda Roscoe, l'informant qu'une discussion informelle n'était pas nécessaire, car il s'agissait d'un processus de nomination externe annoncé. Toutefois, par souci d'équité et de transparence, elle a été informée comme suit :

[Traduction]

[...]

*[...] il est clair que votre curriculum vitæ était solide dans de nombreux domaines. L'un des principaux domaines où vous n'avez pas satisfait aux critères minimaux requis est indiqué ci-dessous. Le comité a établi l'attente de tous les candidats de tenir un budget pour un exercice complet démontrant l'incidence du budget sur les résultats, l'utilisation de ressources limitées, la réalisation des objectifs et des résultats du SCC en matière de santé [...]*

*[...]*

[15] Elle a remis en question les renseignements qu'elle a reçus et a expliqué que l'APE ne précisait pas que la gestion des budgets et la supervision du personnel devaient avoir été effectuées pendant un exercice complet. De plus, elle a remis en question le fait que s'il s'agissait d'un processus de nomination externe, comment les candidats externes au SCC auraient pu démontrer des exemples de [traduction] « [...] la façon dont ils ont établi un budget pour réaliser les objectifs et les résultats de SCC en matière de santé [...] »? Elle a demandé à parler à un autre membre du comité d'évaluation pour comprendre la raison pour laquelle il avait évalué les candidats en fonction de renseignements qui n'étaient pas inclus dans l'APE.

[16] Le 17 juillet 2021, elle a reçu un courriel de Mme Roscoe l'informant que [traduction] « sans études universitaires, il n'y avait aucune raison [...] de procéder davantage à l'étape de la présélection ».

[17] Elle a rencontré Mme Roscoe et a passé en revue les détails de sa candidature. Les réponses qu'elle a reçues de Mme Roscoe étaient insatisfaisantes pour elle. Selon la plaignante, elle a clairement démontré la façon dont elle satisfaisait aux critères relatifs aux études et aux budgets en fonction desquels elle a été éliminée, car elle n'y satisfaisait pas.

[18] Elle a trouvé l'expérience très décourageante, et cela a touché sa confiance dans le processus d'embauche du SCC. Elle souhaitait simplement être évaluée de manière équitable.

[19] Elle a également reçu des renseignements contradictoires concernant la nature du processus de nomination. À l'origine, elle a été informée qu'il était externe, puis qu'il a été modifié à un processus interne. Le manque de clarté concernant les renseignements qu'elle a reçus l'a amenée à demander à la Commission de la fonction publique d'effectuer une enquête. Le 22 juillet 2021, elle a reçu un courriel du Secteur de la surveillance et de l'enquête de la CFP, l'informant que selon le SCC, l'intention était que le processus soit un processus de nomination interne.

[20] Au cours de son interrogatoire principal, elle a été interrogée au sujet de l'occasion d'occuper un poste par intérim de la personne nommée au même poste avant l'exécution du processus de nomination. La personne nommée a occupé ce poste par intérim pendant plusieurs mois avant l'exécution du processus de nomination pour le doter.

[21] L'intimé s'est opposé au motif de la pertinence. La Commission a étudié et clarifié la pertinence de cette série de questions auprès du représentant de la plaignante qui a catégoriquement déclaré qu'il ne soutiendrait pas que la personne nommée avait un avantage injuste dans le cadre du processus de nomination parce qu'elle a occupé le poste par intérim immédiatement avant le lancement du processus de nomination. Pour ce motif, la Commission a conclu que cette série de questions n'était pas pertinente.

[22] La plaignante a témoigné qu'elle craignait de subir des représailles et qu'elle risquait d'être potentiellement bloquée dans l'avancement de sa carrière.

[23] Elle a eu une réunion avec Mme Roscoe et le Dr Jeremy Mills, directeur régional des services de santé de la région de l'Ontario du SCC, qui formaient le comité d'évaluation pour le processus de nomination, afin de discuter de sa candidature. Elle s'est sentie ridiculisée et dénigrée pendant cette réunion. Le Dr Mills a minimisé ses fonctions et son expérience. Elle s'est sentie stupide et incompétente.

[24] Elle a déposé sa plainte le 30 décembre 2021, lorsque l'ANPN a été publié.

[25] Dans son témoignage, elle a passé en revue les documents qu'elle a reçus au cours de l'échange de renseignements du processus de plainte. Lorsqu'elle les a examinés, elle en est venue à croire que le comité d'évaluation avait fait en sorte que les candidats soient voués à l'échec parce qu'il ne savait pas ce qu'il recherchait; il n'avait pas non plus de définition claire des qualifications essentielles jusqu'en août 2021, ce qui était des mois après l'achèvement de l'étape de candidature du processus de nomination.

[26] La plaignante a souligné que le 2 février 2021, le conseiller en ressources humaines (le « conseiller en RH ») affecté au dossier a écrit au Dr Mills concernant les outils d'évaluation à utiliser. Elle a proposé que le comité d'évaluation adopte les outils que la région du Québec du SCC avait utilisés pour son processus AS-07. S'il en

convient, les outils seraient envoyés pour traduction. Une fois que les outils ont été traduits et mis au point, elle activerait ensuite l'APE.

[27] La plaignante a fait référence à un courriel daté du 21 avril 2021, provenant du Dr Mills à l'intention du conseiller en ressources humaines, auquel étaient joints des questions et un guide de notation aux fins du processus de nomination. Le Dr Mills a déclaré qu'il souhaitait inclure les deux dernières évaluations de la gestion du rendement et l'option d'au moins deux références.

[28] Les documents ont indiqué que le conseiller en RH a envoyé l'ébauche de l'APE et l'énoncé des critères de mérite au Dr Mills pour son examen et lui a demandé de confirmer qui serait membre du comité d'évaluation. Il a confirmé que lui et Mme Roscoe en seraient membres.

[29] La fermeture de l'APE était le 11 mai 2021. Le 17 mai 2021, le conseiller en RH pour le processus de nomination a envoyé le courriel suivant au comité d'évaluation :

[Traduction]

[...]

*Je prépare le rapport du jury de sélection pour le processus AS-07. Il y avait 18 candidats! J'ai regardé rapidement et il semble que plusieurs seront éliminés en raison d'un manque d'expérience.*

Le formulaire de sélection ci-joint comporte un astérisque pour les définitions de présélection et déclare - \*L'expérience est définie comme six mois consécutifs au cours des trois dernières années. Si vous souhaitez modifier cette définition ou si vous avez des définitions particulières pour les critères d'expérience que vous recherchez chez les candidats, veuillez les rédiger clairement pour le dossier. Une fois que j'aurai les définitions des critères d'expérience, je les ajouterai au rapport du jury de sélection et je vous enverrai les candidatures aux fins d'examen.

[...]

[30] Le 18 mai 2021, le Dr Mills a répondu comme suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai parlé avec BeLinda au sujet des critères d'« expérience » et nous sommes tous deux d'accord pour dire qu'il faut être plus rigoureux compte tenu des responsabilités du poste. Le poste de PPAQ [Planification, politique et amélioration de la qualité] supervise essentiellement l'ensemble du budget régional de la santé qui s'élève à plus de 60 millions de dollars et est responsable*

*de nous maintenir sur la bonne voie et de faire rapport au contrôleur de la santé de l'AC.*

*En raison de ce niveau élevé de connaissances financières requises, nous estimons que les critères devraient être d'au moins 12 mois consécutifs, y compris un exercice complet d'avril à mars. Le candidat nécessite un haut niveau d'expérience avec tout, de l'affectation budgétaire aux prévisions budgétaires, puis au rapprochement budgétaire à la fin de l'exercice.*

[...]

[31] Le 2 juin 2021, Mme Roscoe a envoyé un courriel au conseiller en RH et au Dr Mills, comme suit :

[Traduction]

[...]

*Je travaille sur les présentations AS-07. Le premier critère est le diplôme ou l'expérience de travail connexe. Existe-t-il une définition précise de l'« équivalent »? Je constate que dans de nombreuses industries, une année d'université est équivalente à deux ans d'expérience de travail, mais s'il existe une norme du CT, je souhaiterais l'appliquer. Veuillez m'en donner des nouvelles.*

[...]

[32] Le conseiller en RH a répondu comme suit :

[Traduction]

[...]

*La seule définition qui figure automatiquement sur l'affiche est l'**équivalence de diplôme** qui concerne les titres étrangers. Vous pouvez déterminer quelle norme vous avez l'intention d'appliquer à des fins de sélection. Veuillez rédiger une définition et je l'ajouterai au dossier en tant que preuve de la décision du jury.*

[...]

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

[33] La plaignante a souligné que le 2 juin 2021, lors d'un échange de courriels, Mme Roscoe et le Dr Mills ont convenu que le critère essentiel relatif aux études serait un diplôme universitaire. Cette date était bien après la fin de l'étape de candidature du processus de nomination.

[34] La plaignante a également fait référence à un courriel daté du 6 août 2021, entre le gestionnaire des RH et le comité d'évaluation (Mme Roscoe et le Dr Mills),

confirmant que les trois avaient discuté des critères essentiels en matière d'études et d'expérience et qu'ils convenaient des critères essentiels, comme suit :

[Traduction]

[...]

*À la suite de notre discussion aujourd'hui, la présente a pour but de confirmer que la définition de présélection pour une combinaison acceptable de formation et d'expérience en tant que substitut d'un diplôme universitaire était la suivante :*

Un diplôme collégial d'un collège communautaire dans un domaine lié au travail à effectuer, combiné à plusieurs années de gestion d'un budget au sein du gouvernement fédéral, que ce soit du point de vue du gestionnaire de budget (perspective des articles 32 ou 34) ou du point de vue financier (article 33), y compris en tant que gestionnaire de budget ou agent financier au cours d'un exercice et aux fins d'affectation des ressources.

Cela signifiait en fait de gérer le budget et de prendre des décisions tout en étant responsable de ces décisions associées à l'exercice du pouvoir budgétaire, y compris le pouvoir de signature au cours d'un exercice, et non de formuler des recommandations d'achat en sa qualité de superviseur.

L'objectif est d'harmoniser les études et l'expérience officielles supplémentaires afin qu'elles soient équivalentes à un diplôme universitaire.

[...]

[35] La plaignante a expliqué qu'il n'y avait aucun moyen de déterminer la combinaison acceptable d'études, de formation et d'expérience, car chaque gestionnaire et comité d'évaluation établit ses propres attentes, qui doivent être incluses dans l'APE, afin que les candidats puissent déterminer s'ils devraient postuler. Cela n'a pas été effectué dans le processus de nomination. Il semblerait également que le 2 juin 2021, presque un mois après la fermeture de la période de candidature, le comité d'évaluation a décidé que la qualification essentielle relative aux études serait un diplôme universitaire.

[36] Pendant son témoignage, la plaignante a passé en revue et comparé sa candidature avec celle de la personne nommée. Je n'ai pas besoin de décrire en détail ce témoignage, étant donné que mon rôle ne consiste pas à évaluer la plaignante ou tout autre candidat.

[37] De même, la plaignante a passé en revue ses études, sa formation et son expérience dans le cadre de son témoignage. Je n'ai pas besoin de décrire en détail ce témoignage, étant donné que mon rôle ne consiste pas à évaluer sa candidature.

[38] En contre-interrogatoire, elle a confirmé qu'elle n'avait pas fourni son évaluation du rendement et sa description de travail avec sa candidature; qu'elle les avait plutôt envoyées à Mme Roscoe après la discussion informelle.

[39] Elle a fait référence à la *Politique de gestion de la dotation* du SCC, qui met l'accent sur les valeurs d'équité, d'accès, de transparence et de représentativité dans les pratiques de dotation. La plaignante a déclaré qu'il n'y avait pas de transparence dans les définitions de présélection, et il semblait que le comité d'évaluation les avait élaborées des mois après l'achèvement de la sélection.

[40] À l'appui de son affirmation, la plaignante a fait référence à un courriel daté du 6 août 2021, provenant du gestionnaire régional par intérim des opérations de dotation pour la région de l'Ontario du SCC à l'intention de Mme Roscoe et du Dr Mills, leur demandant de confirmer la définition de présélection en tant que substitut au diplôme universitaire, comme suit :

[Traduction]

[...]

Un diplôme collégial d'un collègue communautaire dans un domaine lié au travail à effectuer, combiné à plusieurs années de gestion d'un budget au sein du gouvernement fédéral, que ce soit du point de vue du gestionnaire de budget (perspective des articles 32 ou 34) ou du point de vue financier (article 33), y compris en tant que gestionnaire de budget ou agent financier au cours d'un exercice et aux fins d'affectation des ressources.

Cela signifiait en fait de gérer le budget et de prendre des décisions tout en étant responsable de ces décisions associées à l'exercice du pouvoir budgétaire, y compris le pouvoir de signature au cours d'un exercice, et non de formuler des recommandations d'achat en sa qualité de superviseur.

L'objectif est d'harmoniser les études et l'expérience officielles supplémentaires afin qu'elles soient équivalentes à un diplôme universitaire.

[...]

[41] Le 15 décembre 2021, l'intimé a affiché l'ANPN annonçant la nomination de la candidate reçue. La plaignante a déposé la présente plainte le 30 décembre 2021.

## **B. Pour l'intimé**

[42] Mme Roscoe était la directrice exécutive du centre de traitement régional de la région de l'Ontario du SCC. Elle compte plus de 20 ans d'expérience en tant que gestionnaire au sein du SCC et a mené plusieurs processus de nomination, concernant

---

principalement l'embauchage de professionnels réglementés comme des professionnels en soins infirmiers et des psychologues.

[43] Au printemps de 2021, le SCC a lancé le processus de nomination, dans le but d'établir un bassin de candidats qualifiés pour les postes de gestionnaire régional de programmes de planification et d'amélioration de la qualité classifiés au groupe et niveau AS-07 à Kingston. Les personnes qui résident au Canada et les citoyens canadiens qui résident à l'étranger ont été invités à présenter leur candidature jusqu'au 11 mai 2021.

[44] Le Dr Mills était le gestionnaire d'embauche pour le processus de nomination. Lui et Mme Roscoe ont formé le comité d'évaluation. Le conseiller en RH était leur personne-ressource.

[45] En ce qui concerne la confusion apparente concernant le fait de savoir si le processus de nomination était interne ou externe, Mme Roscoe a témoigné qu'il était censé être interne et qu'elle estimait que l'APE atteignait le public que l'intimé recherchait; à savoir, des candidats externes au SCC, mais internes au gouvernement fédéral.

[46] La plaignante a présenté sa candidature dans le cadre du processus de nomination, avec 17 autres candidats. Parmi les 18 candidats, un s'est retiré, tandis que quatre ont été éliminés en raison du critère essentiel relatif aux études et neuf ont été éliminés en raison d'un ou plusieurs des trois critères d'expérience.

[47] Mme Roscoe a témoigné que la plaignante avait été éliminée parce qu'elle ne satisfaisait pas au critère essentiel relatif aux études ([traduction] « Diplôme d'une université reconnue avec une spécialisation pertinente dans un domaine lié au poste, ou une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience ») et à l'un des trois critères essentiels relatifs à l'expérience ([traduction] « Expérience dans la gestion de budgets et la supervision du personnel »). Étant donné ce résultat, la plaignante ne pouvait pas être prise en considération pour une nomination, et sa candidature a été éliminée du processus de nomination.

[48] Mme Roscoe a expliqué que le comité d'évaluation n'a pas touché les dossiers jusqu'à ce qu'il soit certain des définitions de présélection. À l'origine, la plaignante et d'autres candidats ont été éliminés parce qu'ils ne possédaient pas un diplôme universitaire. Lorsque le comité d'évaluation a été informé que le critère essentiel

relatif aux études incluait un substitut au diplôme universitaire, qui était [traduction] « [...] une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience », le comité a réévalué tous les candidats qui avaient été éliminés à l'origine en raison de l'exigence du diplôme universitaire. Elle a témoigné que la plaignante ne satisfaisait pas à la définition de sélection pour la qualification substitut.

[49] Le comité d'évaluation a déterminé le contenu de l'APE en consultation avec le conseiller en RH. Les qualifications essentielles étaient fondées sur les fonctions du poste. En ce qui concerne le critère d'expérience dans la gestion de budgets et la supervision du personnel, le comité d'évaluation a déterminé que la définition de sélection devait être plus rigoureuse que la norme [traduction] « [...] six mois consécutifs au cours des trois dernières années », car le titulaire du poste gérerait un budget d'environ 62 millions de dollars, superviserait 300 employés et administrerait plus de 60 contrats. Par conséquent, il a décidé que la définition de sélection devrait être [traduction] « [...] un minimum de 12 mois consécutifs incluant un exercice complet [...] ».

[50] Mme Roscoe a décrit le processus que le comité d'évaluation a adopté. Une fois que l'étape de candidature a été fermée, le personnel de dotation ou des ressources humaines a regroupé et résumé les renseignements et les a fournis au comité d'évaluation. Les membres du comité se sont réunis et ont discuté de la manière dont la sélection serait effectuée; ils ont établi les définitions et les critères avant de commencer la sélection. Cela a été fait pour préserver l'intégrité du processus de nomination.

[51] En ce qui concerne la sélection, le comité d'évaluation s'est fié uniquement aux candidatures des candidats. Elle a examiné la candidature de la plaignante, et Mme Roscoe l'a éliminé à l'origine parce qu'elle ne possédait pas un diplôme universitaire.

[52] Le conseiller en RH a informé le comité d'évaluation du fait que le critère relatif aux études comportait deux volets : un diplôme universitaire ou une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience. En conséquence, le comité d'évaluation a de nouveau examiné tous les candidats en utilisant la définition qu'il a adoptée aux fins de cette qualification. Mme Roscoe a témoigné que la plaignante ne satisfaisait toujours pas à la qualification relative aux études en appliquant la définition acceptée. Sa candidature n'a pas décrit les exigences en matière d'expérience à la portée et à la profondeur équivalentes à un diplôme.

[53] Le comité d'évaluation a éliminé la plaignante au motif de la troisième qualification requise en matière d'expérience, à savoir : [traduction] « Expérience dans la gestion de budgets et la supervision du personnel ». En ce qui concerne ce dernier, le comité a établi un minimum de gestion d'un budget pendant un exercice complet. Il y avait plus de 60 contrats que le titulaire devrait gérer, ainsi que superviser un budget de 62 millions de dollars. Cela nécessitait plus que de simples éléments transactionnels. Ce critère nécessitait de l'expérience en prévision, en clôture d'un budget et en fourniture de conseils stratégiques à un directeur régional. La plaignante avait géré des parties de budgets, mais pas à l'ampleur d'un poste AS-07. Elle n'était pas une personne autorisée à signer; elle n'était pas non plus chargée de ces budgets.

[54] Mme Roscoe a témoigné qu'elle avait eu plusieurs conversations et échangé des courriels avec la plaignante, afin de clarifier ses préoccupations. La plaignante a continué à faire valoir avec ferveur qu'elle satisfaisait au critère d'expérience et qu'elle avait exercé ces fonctions dans son poste AS-02 antérieur. En raison de son insistance sur le fait qu'elle satisfaisait au critère, Mme Roscoe a décidé de vérifier la portée de ses fonctions AS-02 en parlant à deux directeurs de district qui avaient travaillé avec elle, pour s'assurer qu'elle avait raison dans son évaluation de la candidature de la plaignante.

[55] Mme Roscoe a expliqué que la candidate reçue a fourni des détails sur les budgets qu'elle avait gérés et a décrit qu'elle les avait gérés du début à la fin d'un exercice. La plaignante n'a pas démontré ce détail dans sa candidature; elle a simplement énuméré ses tâches.

[56] Mme Roscoe a reconnu que quelques erreurs ont été commises dans le processus de nomination, comme le fait de dire à la plaignante qu'il s'agissait d'un processus externe; toutefois, aucune des erreurs n'a eu une incidence sur le processus de nomination.

[57] Mme Roscoe a témoigné qu'elle n'ajoutait jamais la définition de sélection à une APE. La clé pour elle est de ne jamais commencer le processus de sélection tant que les définitions de sélection ne sont pas fermes.

#### IV. Résumé de l'argumentation

##### A. Pour la plaignante

[58] La plaignante a invoqué les décisions suivantes : *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8; et *Robert c. le Sous-ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration*, 2008 TDFP 24.

[59] La plaignante a soutenu que la chronologie des éléments de preuve démontre qu'il y avait abus de pouvoir au sens de la définition dans *Tibbs*, car les erreurs commises dans le présent cas ont mené à un résultat inapproprié, à savoir, son exclusion à l'étape préliminaire.

[60] L'intimé a violé les principes d'équité et de transparence. Il a dit à la plaignante qu'elle n'avait pas droit à une discussion informelle parce qu'il s'agissait d'un processus de nomination externe. Cela a été fait pour lui refuser l'accès à un recours. De plus, il lui a fourni des renseignements contradictoires sur le processus de nomination.

[61] L'intimé a dit à la plaignante qu'il l'avait exclu en raison du critère relatif aux études parce qu'elle ne possédait pas un diplôme universitaire. Ce n'est que lorsqu'elle a souligné que l'APE précisait un substitut à un diplôme universitaire qu'il a décidé de refaire la sélection. Il a ensuite déterminé ce que le substitut aurait dû être et l'a de nouveau éliminée. L'APE faisait référence à l'énoncé des critères de mérite, mais il n'a jamais été fourni. L'intimé n'a pas respecté les principes d'équité et de transparence.

[62] Le comité d'évaluation a défini ses paramètres concernant l'étendue et l'ampleur de l'expérience qu'il recherchait après la publication de l'APE et la soumission des candidatures par les candidats. Une fois que le critère relatif aux études a été modifié, le comité aurait dû le communiquer aux candidats. Les candidats ont été jugés en fonction de critères que seul l'intimé connaissait.

[63] L'intimé a appliqué le principe du mérite de manière incohérente. Par exemple, selon le rapport sommaire du comité d'évaluation, un candidat semblait ne pas avoir satisfait à une qualification essentielle, mais a été retenu et est passé à la prochaine étape d'évaluation du processus de nomination.

[64] L'intimé a fait preuve d'une partialité envers la plaignante parce qu'il a parlé aux cadres supérieurs dans son domaine de travail, mais n'a pas parlé à son superviseur direct, qui était mieux placé pour évaluer et vérifier ses fonctions et ses réalisations.

[65] La plaignante a demandé que la nomination soit révoquée, ainsi que l'autorité de dotation des membres du comité d'évaluation jusqu'à ce qu'ils suivent une formation précisée.

## **B. Pour l'intimé**

[66] L'avocat de l'intimé a commencé ses arguments en répondant à la proposition de la plaignante selon laquelle le fait de communiquer avec les cadres supérieurs dans son domaine de travail indiquait une partialité ou une mauvaise foi. Elle a expliqué que Mme Roscoe a communiqué avec ces cadres supérieurs pour valider sa conclusion concernant la portée et l'ampleur de l'expérience de la plaignante. De plus, la plaignante ne satisfaisait pas aux critères relatifs aux études et à la gestion des budgets.

[67] Voici les décisions auxquelles l'intimé a fait référence : *Lavigne c. Canada (Justice)*, 2009 CF 684; *Jolin c. Administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 11; *Tibbs*; *Portree c. Administrateur général de Service Canada*, 2006 TDFP 14; et *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 24.

[68] La plaignante a été éliminée parce qu'elle n'a pas réussi à satisfaire à deux critères essentiels, à savoir les critères relatifs aux études et à la gestion de budgets. L'intimé a reconnu que le critère relatif aux études aurait pu être mieux clarifié; cependant, lorsque la plaignante a signalé l'erreur, le comité d'évaluation l'a corrigée et a réévalué tous les candidats. Elle n'a toujours pas satisfait au critère.

[69] Il ne fait aucun doute que la plaignante avait de l'expérience dans la gestion d'un budget, mais son expérience ne correspondait pas à l'ampleur et à l'étendue de l'expérience que l'intimé exigeait pour le poste. Le titulaire du poste serait chargé d'un budget de 62 millions de dollars pour l'ensemble de la région de l'Ontario du SCC, de plus de 325 employés, et de l'administration de plus de 60 contrats.

[70] Contrairement au poste de la plaignante, la candidature de la personne nommée était complète et détaillée. Elle a fourni les valeurs en dollars des budgets qu'elle avait gérés et a décrit en détail les contrats qu'elle avait gérés. Elle a également démontré qu'elle avait été chargée d'un budget pendant au moins un exercice.

[71] L'intimé a le pouvoir discrétionnaire exclusif de déterminer les qualifications essentielles d'un poste à doter. La Commission n'a aucune compétence pour

déterminer le contenu des critères essentiels que l'intimé définit (voir *Lavigne*, aux par. 1 à 3 et 70).

[72] La question de savoir si le processus de nomination était externe ou interne est sans importance, car l'intimé a offert à la plaignante une discussion informelle et a répondu à toutes ses questions concernant son élimination du processus de nomination.

[73] La plaignante ne s'est pas acquittée de son fardeau de la preuve d'établir qu'il y a eu abus de pouvoir; il ne suffit pas d'alléguer un acte répréhensible. Les allégations doivent être étayées par des éléments de preuve (voir *Tibbs*, au par. 55).

[74] L'intimé a soutenu que la plainte doit être rejetée.

## V. Analyse et motifs

### A. Les cadres législatif et politique

[75] Le préambule de la *LEFP* exige que ceux à qui le pouvoir de nomination est délégué doivent l'exercer dans un cadre exigeant qu'ils rendent compte à la CFP de son utilisation appropriée, qui, à son tour, rend compte au Parlement. Il déclare en outre l'engagement du gouvernement du Canada envers une fonction publique inclusive qui se distingue par des pratiques d'embauchage équitables et transparentes, le respect des employés, un dialogue efficace et des mécanismes de recours destinés à régler les questions touchant les nominations.

[76] La *Politique de nomination* de la CFP exige que les processus de nomination soient menés de manière équitable et transparente et de bonne foi. Ces valeurs sont adoptées et prises en compte dans la *Politique de gestion de la dotation* de l'intimé, laquelle stipule que le mérite et la non-partisanerie doivent être appliqués tout en tenant compte des valeurs de dotation d'équité, d'accès, de transparence et de représentativité.

[77] Le concept d'abus de pouvoir est défini à l'article 2(4) de la *LEFP* de manière à inclure la mauvaise foi et le favoritisme personnel. La Cour fédérale a conclu que cette définition n'est pas exhaustive et que le législateur n'avait pas l'intention d'adopter un concept d'abus de pouvoir statique (voir *Canada (Procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601, aux par. 21 et 33 à 35).

[78] Les actions ou inactions alléguées doivent être graves et répréhensibles au point qu'il est inconcevable que le législateur ait envisagé que le délégué se comporte de cette manière (voir *Tibbs*, aux par. 71 à 74; et *Rizqy c. Sous-ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2021 CRTESPF 12, au par. 10).

[79] En vertu de l'article 30(1) de la *LEFP*, toutes les nominations doivent être fondées sur le mérite et exemptes de toute influence politique. Lorsqu'une personne nommée proposée satisfait aux qualifications essentielles établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir, ainsi qu'à toute autre exigence particulière en matière d'atout ou exigence organisationnelle, la nomination sera jugée être fondée sur le mérite (voir l'art. 30 de la *LEFP*).

[80] Je dois trancher les questions suivantes :

- 1) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir lorsqu'il a éliminé la plaignante du processus de nomination pour ne pas avoir satisfait à deux critères essentiels?
- 2) Les erreurs et omissions dans le processus de nomination ont-elles constitué un abus de pouvoir?
- 3) Est-ce qu'il y a eu un abus de pouvoir en raison de l'absence de transparence dans la communication de la nature des outils de sélection?

[81] Je vais également aborder les cinq allégations de la plaignante.

## **B. L'élimination de la plaignante du processus de nomination ne constituait pas un abus de pouvoir**

[82] La CFP fournit des politiques et des lignes directrices pour aider ses délégués à exercer les pouvoirs conférés en vertu de la loi. Dans ses arguments écrits, la CFP déclare qu'aux termes de l'article 16 de la *LEFP*, les administrateurs généraux et toute personne exerçant un pouvoir délégué sont tenus de se conformer à ses politiques lorsqu'ils exercent leur pouvoir délégué (voir *Robert*).

[83] Les résultats attendus en vertu de la *Politique de nomination* comprennent les processus de nomination qui sont conçus de manière non discriminatoire ou en vue d'éviter de créer des obstacles systémiques et qui sont menés de manière équitable et transparente et de bonne foi.

[84] À l'origine, le 5 juillet 2021, la plaignante a été informée qu'elle avait été éliminée du processus de nomination pour ne pas avoir satisfait à deux critères essentiels : soit ceux relatifs aux études et à l'expérience dans la gestion des budgets et la supervision du personnel. Elle a demandé une discussion informelle et elle a été

informée qu'elle n'y avait pas droit parce que le processus de nomination était externe, mais elle s'est vue offerte la possibilité de la rencontrer afin de discuter son élimination du processus.

[85] L'intimé l'a informée qu'elle ne satisfaisait pas au critère relatif aux études parce qu'elle ne possédait pas un diplôme universitaire. Elle a souligné que le critère relatif aux études incluait un substitut au diplôme universitaire, qui était [traduction] « [...] une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience ».

[86] Une fois que la plaignante l'a signalé, l'intimé a défini le contenu du critère substitut et a réévalué les candidats concernés, y compris elle.

[87] Le 6 août 2021, l'intimé a défini le substitut de [traduction] « [...] combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience » au diplôme universitaire comme suit :

[Traduction]

[...]

Un diplôme collégial d'un collège communautaire dans un domaine lié au travail à effectuer, combiné à plusieurs années de gestion d'un budget au sein du gouvernement fédéral, que ce soit du point de vue du gestionnaire de budget (perspective des articles 32 ou 34) ou du point de vue financier (article 33), y compris en tant que gestionnaire de budget ou agent financier au cours d'un exercice et aux fins d'affectation des ressources.

[...]

[88] Les candidats, y compris la plaignante, qui ne possédaient pas un diplôme universitaire n'avaient aucun moyen de connaître ce critère substitut, puisqu'il a été élaboré après la clôture de l'étape de candidature du processus de nomination. Parmi les 18 candidats, quatre, y compris la plaignante, n'ont pas satisfait au critère relatif aux études.

[89] En ce qui concerne le critère essentiel en matière d'expérience dans la gestion d'un budget, l'intimé n'a pas défini son contenu avant la fermeture de l'étape de candidature du processus de nomination. Les candidats n'ont pas été informés du seuil ou de la limite du budget. Le témoin de l'intimé a expliqué que le seuil du budget serait évident pour tout candidat qui ferait l'effort de consulter la description de travail. L'APE comprenait le nom et les coordonnées du conseiller en dotation qui aurait pu fournir ces renseignements.

[90] Il n'était pas clair si le seuil très particulier utilisé pour définir le contenu du critère était évident dans la description de travail. Aucune des parties n'a déposé la description en preuve et je ne peux donc pas évaluer si les candidats avaient un moyen de connaître le seuil de gestion de budgets. Par conséquent, un AS-02 ou un CR-05 qui a géré un budget de 50 000 \$ aurait cru qu'il possédait ces qualifications. Encore une fois, en ce qui concerne ce critère essentiel, les candidats n'avaient aucun moyen de savoir que le seuil était un cycle fiscal d'un an. L'intimé a déclaré qu'il n'inclut jamais la définition de sélection dans l'APE.

[91] Dans *Lavigne*, aux paragraphes 81 et 82, la Cour fédérale a conclu comme suit :

*[81] [...] [l'intimé] a une discrétion large d'émettre les Critères de sélection sans les publier. Les Critères de sélection étaient formulés pour aider le Comité de présélection à distinguer les demandes qui remplissaient les qualifications essentielles. Le demandeur a le fardeau de présenter des éléments de preuve et des arguments convaincants, sur la prépondérance de probabilité, pour obtenir gain de cause. Me Lavigne n'a pas soumis une preuve pour démontrer que les Critères de sélection étaient utilisés d'une façon indiquant que Me Bédirian a abusé de son pouvoir aux termes de la LEFP.*

*[82] Même s'il est préférable de donner tous les détails quant aux postes à doter, les annonces ont été assez claires en spécifiant qu'une qualification essentielle se compose de l'expérience considérable dans la conduite de litige devant la Cour canadienne de l'impôt. Les faits soutiennent qu'il était raisonnable pour le Comité de présélection de trouver que Me Lavigne n'a pas rempli cette qualification essentielle.*

[92] La plaignante a reconnu qu'elle ne possédait aucun diplôme universitaire, mais elle a fait valoir que la combinaison de son expérience, de sa formation et de son apprentissage équivalait à un tel diplôme, aux fins du processus de nomination.

[93] Elle ne répondait pas à la définition de sélection pour l'équivalent de diplôme universitaire établie par le comité d'évaluation, qui incluait un diplôme d'un collègue communautaire dans un domaine lié au travail à accomplir. La plaignante ne possédait pas un tel diplôme.

[94] Je souscris à l'affirmation de la Cour fédérale dans *Lavigne* selon laquelle il est préférable de fournir tous les détails du poste à doter dès le départ, dans l'APE. Cela est conforme aux valeurs d'équité et de transparence. Comment un candidat peut-il connaître le contenu de [traduction] « [...] une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience » si ce critère n'est pas clairement défini dans l'APE?

[95] L'intimé a déclaré que la définition de sélection n'est jamais fournie dans une APE. Sa thèse semble être étayée par la déclaration de la Cour fédérale dans *Lavigne* selon laquelle l'intimé a une discrétion large d'émettre les critères de sélection **sans les publier**.

[96] Je me demande si le contenu de [traduction] « [...] une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience » en tant que substitut à un diplôme universitaire constitue véritablement une définition de sélection ou une déclaration d'une qualification essentielle. S'il s'agit d'une qualification essentielle, selon la logique, son contenu devrait être précisé dans l'APE.

[97] La question que je dois trancher dans ce contexte est celle de savoir si l'intimé a abusé de son autorité lorsqu'il a défini le contenu du substitut à un diplôme universitaire après la clôture de l'APE. La plaignante n'a fourni aucun élément de preuve pour étayer son allégation. Au contraire, les éléments de preuve ont démontré qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences établies par l'intimé.

[98] Par conséquent, je dois conclure qu'il n'y a eu aucun abus de pouvoir.

[99] Toutefois, je dois souligner que la pratique de ne pas publier le contenu du substitut aux études dans l'APE va à l'encontre de la valeur de transparence. Pour moi, il ne semble exister aucun motif de ne pas le faire, car la définition des exigences du poste ne conférerait aucun avantage aux candidats potentiels. Au contraire, cette publication favoriserait les valeurs d'équité et de transparence et ajouterait de la crédibilité à un processus de nomination.

[100] En ce qui concerne le critère d'expérience dans la gestion de budgets et la supervision du personnel, l'intimé a éliminé la plaignante parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle avait géré et maintenu un budget au cours d'un exercice.

[101] La plaignante n'a fourni aucun élément de preuve pour laisser entendre que la définition de sélection a été adoptée de mauvaise foi. Étant donné la nature du travail à réaliser, il était raisonnable pour le comité d'évaluation d'exiger une expérience plus solide et de demander une expérience minimale d'un cycle budgétaire complet au cours d'un exercice.

[102] Étant donné la décision de la Cour fédérale dans *Lavigne*, je conclus qu'il n'y a aucun abus de pouvoir lorsque la définition de sélection relative au critère d'expérience n'a pas été publiée.

[103] Je dois réitérer mes commentaires précédents selon lesquels le fait de ne pas publier le contenu de ce que le comité d'évaluation recherche ne respecte pas les valeurs de transparence et d'équité.

**C. Les erreurs et omissions dans le processus de nomination ne constituent pas un abus de pouvoir**

[104] Depuis l'arrêt de principe *Tibbs*, dans lequel la Commission a conclu que bien plus que de simples erreurs et omissions sont nécessaires pour constituer un abus de pouvoir (voir *Tibbs*, au par. 65), la Commission a constamment conclu que de simples erreurs et omissions ne constituent pas un abus de pouvoir, au sens de la *LEFP*.

[105] L'intimé a reconnu qu'il y avait deux erreurs principales, notamment la confusion sur la question de savoir si le processus de nomination était externe ou interne, et l'omission d'évaluer à l'origine les candidats en fonction du critère substitut relatif aux études.

[106] Selon la *Politique de gestion de la dotation* du SCC, [traduction] « Si, au cours de la discussion informelle, il est révélé que des erreurs ou des omissions ont été commises, elles doivent être corrigées par le comité d'évaluation immédiatement [...] ».

[107] Dans le présent cas, lorsque le comité d'évaluation a appris qu'il avait omis d'évaluer en fonction du substitut à l'exigence de diplôme universitaire, il a immédiatement rectifié ce problème en définissant le contenu du substitut et en réévaluant tous les candidats qui avaient été touchés par cette omission, y compris la plaignante.

[108] Dans *Earle c. le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités*, 2012 TDFP 36, l'intimé dans ce cas a exclu le plaignant parce qu'il croyait que sa candidature avait été présentée en retard. Après avoir découvert qu'elle avait été présentée à temps, l'intimé a retenu sa candidature à la présélection du processus de nomination. La Commission a conclu que l'intimé avait agi avec diligence lorsqu'il a constaté qu'une erreur avait été commise et qu'il avait pris les mesures appropriées pour le réintégrer dans le processus de nomination. La Commission a conclu que la séquence des événements représentait une erreur administrative mineure qui ne suffisait pas pour conclure à un abus de pouvoir (voir *Earle*, au par. 20).

[109] Je conclus que les erreurs et omissions commises dans le présent cas ne suffisent pas à conclure à un abus de pouvoir.

---

**D. L'absence de transparence dans la communication des définitions de sélection ne constitue pas un abus de pouvoir**

[110] La plaignante a soutenu que l'absence de transparence dans la communication des définitions de sélection aux candidats constituait un abus de pouvoir.

[111] Le substitut à l'exigence d'un diplôme universitaire et au critère d'expérience dans la gestion d'un budget n'était pas défini dans l'APE. L'intimé a expliqué que les définitions de sélection ne sont jamais incluses dans une APE. Il n'a souligné aucune politique ni aucune ligne directrice qui l'oblige à inclure de tels renseignements dans une APE.

[112] L'article 16 de la *LEFP* exige que les administrateurs généraux et toute personne qui exercent les pouvoirs délégués de la CFP se conforment aux politiques de la CFP. La *Politique de nomination* de la CFP précise que l'APE doit contenir les critères de mérite établis et un point de contact auquel les demandes de mesure d'adaptation peuvent être adressées. Il s'agit du critère que je dois utiliser pour évaluer l'argument de la plaignante sur cette question. Je dois déterminer si l'intimé s'est conformé à la politique de la CFP concernant le contenu d'une APE.

[113] L'APE a décrit les critères de mérite établis pour le poste et un point de contact. Cela a satisfait à la *Politique de nomination* de la CFP.

[114] Ce n'est pas tout à fait la fin de mon enquête. Je dois déterminer si les outils d'évaluation qui ont été utilisés pour sélectionner les candidats faisaient partie des critères de mérite, de sorte qu'ils devaient également se conformer à la *Politique de nomination* de la CFP.

[115] L'article 30(2) de la *LEFP* précise qu'une nomination est fondée sur le mérite lorsque la personne nommée possède les « [...] qualifications essentielles [...] établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir [...] » ou les critères de mérite pour le poste.

[116] L'article 36(1) de la *LEFP* énonce que lors d'une nomination, la Commission de la fonction publique peut « [...] avoir recours à toute méthode d'évaluation [...] qu'elle estime indiquée pour décider si une personne possède [...] » les qualifications essentielles pour le travail à accomplir.

[117] Les « qualifications essentielles » et les « méthodes d'évaluation » sont distinctes. Seules les premières doivent être incluses dans l'APE.

[118] Comme la Cour fédérale l'a affirmé dans *Lavigne*, le comité d'évaluation n'est pas tenu de publier ses critères de sélection.

[119] Par conséquent, je conclus qu'il n'y a pas eu d'abus de pouvoir.

## **E. Les allégations de la plaignante concernant l'abus de pouvoir**

### **1. Partialité envers ceux qui occupent des postes de classification inférieure**

[120] La plaignante a allégué que l'intimé avait abusé de son pouvoir en faisant preuve de partialité envers les candidats occupant des postes de classification inférieure. Elle n'a pas pleinement expliqué cette allégation lors de son témoignage, et elle n'a pas non plus présenté des éléments de preuve convaincants pour l'étayer.

[121] Il n'existait aucun seuil préalable pour postuler le poste. Le rapport du comité d'évaluation a démontré que sur les 18 candidats, 2 occupaient un poste classifié au groupe et niveau CR-04, 1 occupait un poste classifié au groupe et niveau OP-01, 1 occupait un poste classifié au groupe et niveau AS-03 et 1 occupait un poste classifié au groupe et niveau CX-02.

[122] L'intimé a clairement expliqué sa raison d'établir les qualifications essentielles pour le poste AS-07. Il incombait à la plaignante de présenter des éléments de preuve convaincants pour étayer cette allégation. Elle n'a pas réussi à le faire.

[123] Je rejette cette allégation.

### **2. Le choix du processus**

[124] Cette allégation est liée à la confusion concernant la nature du processus de nomination; c'est-à-dire, s'il était externe ou interne. La CFP a enquêté et a conclu que le processus de nomination était destiné à être interne.

[125] Selon l'essentiel de la thèse de la plaignante dans cette allégation, l'intimé a déclaré que le processus de nomination était externe, dans le but de lui refuser l'accès à une discussion informelle. Même s'il lui a dit qu'elle n'avait pas droit à une discussion informelle, il lui a néanmoins offert ce recours et il a discuté de sa candidature avec elle à maintes reprises.

[126] Comme je l'ai déjà indiqué, cette erreur ou omission ne constitue pas un abus de pouvoir.

[127] Je rejette cette allégation.

### 3. L'omission d'examiner la candidature de la plaignante

[128] La plaignante n'a pas fourni des éléments de preuve convaincants pour étayer son allégation selon laquelle l'intimé n'a pas examiné sa candidature.

[129] Le témoignage de Mme Roscoe selon lequel elle a examiné de manière approfondie la candidature de la plaignante à maintes reprises n'a pas été ébranlé en contre-interrogatoire.

[130] Je ne dispose d'aucun élément de preuve pour conclure que l'intimé n'a pas examiné la candidature de la plaignante.

[131] Je rejette cette allégation.

### 4. L'omission de décrire clairement l'expérience requise dans l'APE

[132] La plaignante a soutenu que l'APE aurait dû inclure la définition de sélection en ce qui concerne l'étendue et l'ampleur des critères d'expérience. Cette allégation est essentiellement une question de manque de transparence.

[133] Cette allégation est semblable à celle dans *Lavigne*, dans laquelle les critères de sélection, qui sont équivalents aux définitions de sélection de l'intimé dans le présent cas, n'ont pas été publiés dans l'APE. Dans *Lavigne*, l'APE a déclaré comme qualification essentielle : « Expérience considérable et récente dans la conduite de litiges complexes et variés à la Cour canadienne de l'impôt ». Les critères de sélection que le comité d'évaluation, dans ce cas, a utilisés pour évaluer les candidats sont expliqués comme suit :

[...]

[...] *On entend par expérience considérable et récente : une expérience acquise depuis environ une dizaine d'années dans la conduite de dossiers de complexité moyenne touchant les dispositions variées de la Loi de l'impôt sur le revenu et touchant la Loi de l'assurance-emploi, dont au moins deux années d'expérience acquise au cours des deux dernières années [...]*

[*Lavigne*, au par. 14]

[...]

[134] La Cour a conclu que même s'il est préférable, il n'est pas obligatoire d'informer les candidats des critères de sélection avant qu'ils ne présentent leur candidature. Elle a conclu ce qui suit aux paragraphes 81 et 82 :

*[81] [...] [l'intimé] a un pouvoir discrétionnaire considérable pour établir les critères de sélection sans les publier. Les Critères de sélection étaient formulés pour aider le Comité de présélection à distinguer les demandes qui remplissaient les qualifications essentielles. Le demandeur a le fardeau de présenter des preuves et de formuler des arguments convaincants, selon la prépondérance des probabilités, pour réussir. Me Lavigne n'a pas soumis une preuve pour démontrer que les Critères de sélection étaient utilisés d'une façon indiquant que Me Bédirian a abusé de son pouvoir aux termes de la LEFP.*

*[82] Même s'il est préférable de donner tous les détails quant aux postes à doter, les annonces ont été assez claires en spécifiant qu'une qualification essentielle se compose de l'expérience considérable dans la conduite de litige devant la Cour canadienne de l'impôt. Les faits soutiennent qu'il était raisonnable pour le Comité de présélection de trouver que Me Lavigne n'a pas rempli cette qualification essentielle.*

[135] Je parviens à la même conclusion que celle dans *Lavigne* et je rejette cette allégation.

#### **5. La définition modifiée des exigences relatives aux études après la fermeture du processus de candidature**

[136] Les exigences relatives aux études figurant dans l'APE n'ont jamais été modifiées. La définition de sélection omettait le deuxième volet de ces critères. L'intimé a reconnu cette erreur et a agi rapidement pour y remédier.

[137] La plaignante n'a fourni aucun élément de preuve pour étayer cette allégation.

[138] Par conséquent, je rejette cette allégation.

### **VI. Conclusion**

[139] La plaignante n'a pas établi que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination. L'intimé a éliminé la plaignante du processus de nomination parce qu'elle ne satisfaisait pas à deux des critères essentiels pour le poste. En premier lieu, elle ne satisfaisait pas à la définition de sélection pour l'équivalent de diplôme universitaire qui incluait un diplôme d'un collège dans un domaine lié au travail à accomplir en combinaison avec plusieurs années de gestion d'un budget au sein du gouvernement fédéral. La plaignante ne possédait aucun diplôme collégial. En

deuxième lieu, la plaignante n'a pas démontré qu'elle satisfaisait au seuil de l'intimé pour le critère d'expérience de gestion d'un budget. Elle a démontré qu'elle avait de l'expérience dans la gestion d'un budget, mais son expérience ne correspondait pas à l'étendue et à l'ampleur que l'intimé exigeait pour le poste.

[140] En ce qui concerne les autres allégations de la plaignante, elle n'a pas établi que des erreurs et des omissions équivalaient à un abus de pouvoir. J'ai examiné attentivement chacune de ses autres allégations et j'ai conclu qu'elles sont toutes dépourvues de fondement.

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

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

**VII. Ordonnance**

[142] La plainte est rejetée.

Le 1er mai 2025.

Traduction de la CRTESPF

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