

Date: 20251120

Dossier: 771-02-46933

Référence: 2025 CRTESPF 153

*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

**KIMBERLY MCCARNEY**

plaignante

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL**  
(Gendarmerie royale du Canada)

intimé

et

**AUTRES PARTIES**

Répertorié

*McCarney c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir déposée en vertu de l'article 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

**Devant :** Joanne B. Archibald, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour la plaignante :** Shauna Ward, Syndicat des employés de la Sécurité et de la Justice

**Pour l'intimé :** Mathew Yaworski, avocat

**Pour la Commission de la fonction publique :** Maude Bissonnette Trudeau,  
analyste principale

Affaire entendue par vidéoconférence  
les 2 et 3 octobre 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)****I. Introduction**

[1] La plaignante, Kimberly McCarney, a présenté une plainte en vertu de l'article 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*), alléguant un abus de pouvoir de la part de l'intimé, soit l'administrateur général de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Selon la plaignante, il y a eu abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite dans le cadre d'un processus de nomination annoncé pour un poste de superviseur des services de détachement, classifié au groupe et au niveau AS-02 et situé à Airdrie (Alberta) (le « poste AS-02 »). Le processus de nomination portait le numéro 22-RCM-IA-K-SAD-AIRDRIE-110927 (le « processus de nomination »).

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

[3] La Commission de la fonction publique n'a pas assisté à l'audience et a présenté des arguments écrits sur les politiques et les lignes directrices applicables. Elle n'a pas pris position sur le fond de la plainte.

[4] Pour les motifs suivants, la plainte est rejetée.

**II. Contexte**

[5] Le 8 novembre 2022, la plaignante a posé sa candidature dans le cadre du processus de nomination. Son entrevue a eu lieu le 14 décembre 2022. Avant l'entrevue, tous les candidats ont reçu la question 10, qui était l'une des deux questions utilisées pour évaluer les qualités essentielles en matière d'aptitude personnelle à travailler efficacement avec les autres (« QP2 »).

[6] À la suite de l'entrevue, les membres du comité d'évaluation, soit l'inspectrice Lauren Weare, Tracy Dirk et le sergent d'état-major Troy Switzer (le « comité d'évaluation ») ont déterminé que la plaignante ne satisfaisait pas aux exigences du poste AS-02. Plus précisément, elle n'a pas obtenu la note minimale requise pour réussir la QP2.

[7] Le 9 mars 2023, l'intimé a affiché une *Notification de nomination ou proposition de nomination* pour Eileen Stanlick (la « personne nommée » ou « ES »). Le 15 mars 2023, la plaignante a présenté la plainte.

### III. Résumé de la preuve

#### A. Pour la plaignante

[8] La plaignante a allégué que l'intimé avait abusé de son pouvoir dans l'évaluation du principe du mérite lorsqu'il a évalué sa réponse à la question 10. De plus, il a fait preuve de partialité lorsqu'il a inclus la personne nommée dans des courriels au sujet du processus d'évaluation, et il a fait preuve de favoritisme personnel en désignant incorrectement la personne nommée comme remplaçante AS-02 dans l'énoncé des motifs de sa sélection en vue d'une nomination.

##### 1. Évaluation de la question 10

[9] La plaignante a témoigné qu'elle travaille pour l'intimé depuis 2006. Elle a présenté sa candidature dans le cadre du processus de nomination, car elle estimait qu'elle répondait aux exigences du poste AS-02. Après avoir été informée qu'elle n'avait pas réussi, elle a demandé une discussion informelle.

[10] Le 31 janvier 2023, une discussion informelle a eu lieu entre la plaignante, l'inspectrice Weare ainsi que la conseillère en ressources humaines (CRH) Christie Kan. La plaignante a compris de l'inspectrice Weare que le problème avec sa réponse à la question 10 était qu'elle avait donné un exemple de conflit entre pairs, alors que le comité d'évaluation voulait qu'elle décrive le point de vue d'un superviseur lors de la gestion d'un subalterne.

[11] Dans son témoignage, la plaignante a décrit les circonstances du conflit. Après avoir tenté à plusieurs reprises de résoudre le problème avec son collègue, elle s'est adressée à son superviseur. Elle a dit à l'inspectrice Weare que tout dans sa réponse se trouvait dans les notes des membres du comité d'évaluation. Selon la plaignante, lors de la discussion informelle, l'inspectrice Weare l'a informée qu'elle devait avoir la certitude que la plaignante ne viendrait pas la voir chaque fois qu'elle rencontrerait un conflit.

[12] De l'avis de la plaignante, cela indiquait que le comité d'évaluation avait mal évalué ses compétences en supervision, plutôt que la QP2.

[13] La plaignante a ensuite demandé une deuxième discussion informelle. Elle a eu lieu le 6 mars 2023. Elle, son représentant syndical, l'inspectrice Weare et la CRH y ont assisté.

[14] La plaignante a témoigné que l'inspectrice Weare lui avait ensuite dit qu'elle n'avait pas fourni suffisamment d'information au comité d'évaluation, comme le nombre de fois où elle s'était assise avec son collègue et tous les outils qu'elle avait employés pour résoudre le problème. L'inspectrice Weare a nié que le comité d'évaluation s'attendait à ce que la réponse à la question 10 démontre une expérience en supervision.

[15] La plaignante a déclaré avoir expliqué à l'inspectrice Weare qu'elle avait rencontré son collègue, mais qu'ils n'avaient pas réussi à régler le problème ensemble. Elle s'est ensuite adressée à son superviseur.

[16] La plaignante a estimé qu'elle avait exposé le problème et la solution. Lorsqu'elle a examiné la réponse de la personne nommée à la question 10, elle n'a pas pu comprendre la réponse ou le problème sous-jacent qu'elle traitait.

[17] Elle a également estimé que le comité d'évaluation avait injustement posé une question de clarification à la personne nommée, mais qu'il ne lui avait posé aucune question. En contre-interrogatoire, elle a fait la distinction entre une question de clarification et une question incitative, affirmant que la première exigeait une réponse courte tandis que la seconde poussait un candidat à dire quelque chose de plus.

## 2. Partialité

[18] La plaignante a exprimé sa frustration à l'égard d'un courriel envoyé le 14 novembre 2022 par une adjointe du Service des ressources humaines de la fonction publique (RHFP) de l'intimé à l'inspectrice Weare, qui a aussi été envoyé en copie à la personne nommée. Le courriel a été envoyé avant l'évaluation des candidats et avant que la personne nommée ne soit nommée à titre intérimaire au poste AS-02. Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

Bonjour,

*Voici le nombre de candidatures pour l'affiche AS-02, Superviseur des services de détachement :*

*Total soumises : 5*

*Acceptées : 5*

*Rejetées : 0*

*En cours : 9*

*L'affiche doit être retirée demain soir. Veuillez me faire savoir si vous souhaitez que l'affichage soit prolongé ou si vous souhaitez qu'il soit retiré.*

*Merci,*

*[...]*

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

[19] La plaignante a affirmé que le fait d'envoyer en copie le courriel à la personne nommée constituait un conflit d'intérêts non professionnel. Elle a noté que la personne nommée avait également reçu une copie de la réponse de l'inspectrice Weare, qui indiquait qu'il n'était pas nécessaire de proroger la date de clôture.

[20] Au départ, la plaignante a déclaré que lorsque le Service des RHFP a envoyé une copie du courriel à la personne nommée, il savait qu'elle occupait le poste AS-02 et qu'elle était candidate dans le processus de nomination. En contre-interrogatoire, elle a modifié son témoignage pour déclarer que ses affirmations n'étaient que des possibilités.

### **3. Favoritisme personnel**

[21] La plaignante a fait référence à la formulation de la décision de sélection, dans laquelle la personne nommée était décrite comme [traduction] « remplaçant du superviseur AS-02 ». Selon elle, il n'existe pas de poste de remplaçant. Il était inapproprié de décrire la personne nommée comme tel.

#### **B. Pour l'intimé**

[22] L'inspectrice Weare, qui était la gestionnaire d'embauche pour le poste AS-02, a témoigné qu'elle présidait le comité d'évaluation. Elle est la commandante de détachement du détachement d'Airdrie-Beiseker de la GRC. Elle, le sergent d'état-major Switzer et Mme Dirk, alors titulaire du poste AS-02, constituaient le comité d'évaluation.

[23] L'inspectrice Weare a expliqué que le personnel du détachement d'Airdrie est composé de membres réguliers de la GRC, d'employés fédéraux et d'employés

municipaux, qui relèvent tous de sa compétence. Le titulaire du poste AS-02 supervise cinq employés fédéraux. Il y a des antécédents de conflit au sein du groupe d'employés. D'autres difficultés sont apparues lorsque les fonctions du bureau de Beiseker ont été intégrées au détachement d'Airdrie. Pour répondre à ces antécédents, elle a accordé une importance considérable à la QP2.

### **1. Évaluation de la question 10**

[24] L'inspectrice Weare a témoigné au sujet de l'évaluation des candidats. Elle a examiné ses notes et a identifié celles des autres membres du comité d'évaluation. Elle a fourni des détails sur l'évaluation des réponses de la plaignante aux questions 9 et 10, qui évaluaient toutes deux la QP2.

[25] À la question 9, la réponse de la plaignante décrivait les conséquences de l'envoi de contraventions mal remplies à la cour provinciale et son rôle dans la mise en œuvre d'un système d'examen de la qualité des contraventions avant qu'elles ne soient portées devant les tribunaux.

[26] Selon l'inspectrice Weare, la plaignante a reconnu les erreurs, a informé les membres qui ont rédigé les contraventions et a empêché que le conflit ne parvienne jusqu'au commandant.

[27] Le résultat que la plaignante a décrit était bon, et sa réponse à la question 9 répondait aux exigences de la QP2. Elle a clairement énoncé un objectif et accepté la responsabilité de présenter des contraventions sans erreur aux tribunaux.

[28] L'inspectrice Weare a également témoigné au sujet de la réponse de la plaignante à la question 10. Elle a déclaré que cette réponse décrivait ses sentiments dans une situation de conflit avec un collègue.

[29] Le comité d'évaluation a estimé que la réponse ne répondait pas aux exigences de la QP2. La plaignante n'a pas fourni suffisamment d'informations pour permettre de comprendre la source du conflit et de savoir si elle avait exploré les préoccupations du collègue ou écouté son point de vue. La réponse n'abordait pas ce qui aurait pu être fait entre les deux pour résoudre le désaccord avant de faire appel à un superviseur, comme l'a fait la plaignante.

[30] Le guide d'évaluation demandait au comité d'évaluation de tenir compte des réponses aux questions 9 et 10 lors de la notation de la QP2. Le comité d'évaluation est parvenu à un consensus selon lequel les points forts de la réponse à la question 9 ne compensaient pas les déficits de la réponse à la question 10. La plaignante ne satisfaisait pas aux exigences de la QP2. Elle a été éliminée du processus.

[31] L'inspectrice Weare a examiné les évaluations des deux candidats qualifiés.

[32] Pour la question 10, Karen Day (KD) a décrit une situation de conflit entre deux employés subalternes et la façon dont elle les a guidés vers une gestion informelle du conflit. Elle a expliqué qu'ils avaient tenu une réunion qui semblait avoir permis de résoudre le conflit.

[33] L'inspectrice Weare a demandé à KD qui avait assisté à la réunion, et elle a répondu que seuls les deux employés subalternes y ont assisté.

[34] Le comité d'évaluation a jugé que la réponse de KD était excellente.

[35] Pour répondre à la question 10, la personne nommée a décrit la mise en œuvre d'un processus d'examen par les pairs. Elle a expliqué que l'examen par les pairs a commencé à devenir une compétition entre les employés, qui cherchaient des fautes et des erreurs dans le travail des autres. Lorsqu'elle a soulevé cette préoccupation, elle a éliminé l'examen par les pairs. Le superviseur a assumé le rôle d'examinateur.

[36] L'inspectrice Weare a témoigné qu'ES avait clairement identifié le conflit au sein de l'unité et l'impact sur la dynamique de l'équipe. Elle a écouté les personnes touchées, qui lui ont fait confiance pour s'exprimer. La note qui a été attribuée à ES pour la QP2 était « Satisfaisant ».

[37] À la suite de l'entrevue et de la vérification des références, le comité d'évaluation a déterminé que KD et ES étaient qualifiées et admissibles à une nomination. KD a refusé le poste AS-02. Il a ensuite été offert à ES, qui l'a accepté.

[38] L'inspectrice Weare s'est souvenue d'avoir assisté à deux réunions de discussion informelle avec la plaignante après la fin du processus de nomination. Elle a témoigné qu'à la première réunion, elle avait fourni une déclaration générale au sujet de la QP2 et avait expliqué à la plaignante que pour la question 10, le comité d'évaluation voulait plus de détails, ce qui manquait dans sa réponse.

[39] L'inspectrice Weare a témoigné que lors de la deuxième réunion de discussion informelle, elle avait indiqué que la réponse de la plaignante à la question 10 portait sur ce qu'elle avait vécu, mais qu'elle n'allait pas plus loin. La réponse indiquait qu'elle avait consulté son superviseur pour régler la situation et qu'elle n'avait pas communiqué la nature du conflit, les mesures prises pour écouter la personne en cause ou la recherche d'une solution au plus bas niveau. L'inspectrice Weare a déclaré que ces éléments manquants distinguaient les réponses de la plaignante de celles des candidates reçues.

[40] En contre-interrogatoire, on a demandé à l'inspectrice Weare pourquoi elle n'avait pas demandé à la plaignante de clarifier sa réponse à la question 10, comme elle l'avait fait pour KD. Elle a expliqué qu'elle avait posé une question à KD afin de clarifier qui avait participé à une réunion informelle de résolution des conflits. Dans le cas de la plaignante, l'information manquante exigeait plus qu'une simple clarification, et lui poser une question de clarification l'aurait incitée à fournir une réponse plus complète.

[41] La CRH a témoigné au sujet de la première réunion de discussion informelle. Elle s'est souvenue que lorsque la plaignante a demandé pourquoi elle n'avait pas été jugée qualifiée, l'inspectrice Weare avait décrit la QP2, en précisant ce qu'elle recherchait dans les réponses à la question 10.

[42] En contre-interrogatoire, la CRH a rappelé que l'exemple donné par la plaignante ne fournissait pas suffisamment d'informations. Elle avait indiqué que le conflit avait dégénéré jusqu'à atteindre le superviseur, mais n'avait pas fourni de détails sur ce qui s'était passé avant cette escalade.

[43] Au cours de la deuxième discussion informelle, il est devenu clair pour la CRH que la plaignante avait mal compris les exigences de la question 10 et qu'elle pensait qu'elle devait répondre à titre de superviseure à un employé subalterne. L'inspectrice Weare a précisé que ce n'était pas le cas. La réponse aurait dû indiquer la capacité de travailler efficacement avec les autres. Elle n'était pas tenue de répondre à titre de superviseure à un employé subalterne.

## 2. Partialité

[44] La CRH a témoigné au sujet de son rôle dans le cadre du processus de nomination. En ce qui concerne le courriel du 14 novembre 2022, elle a témoigné que la pratique courante du Service des RHFP était d'envoyer un courriel la veille d'une date de clôture pour demander au gestionnaire d'embauche s'il voulait proroger la date. Son adjointe a envoyé le courriel et en a transmis une copie à la personne nommée, qui occupait le poste AS-02 par intérim à l'époque.

[45] Avant la date de clôture, le Système de ressourcement de la fonction publique, administré par la Commission de la fonction publique, ne permettait pas au Service des RHFP d'identifier les candidats ou de consulter leurs candidatures. Il ne pouvait obtenir que des données sur le nombre de candidatures acceptées, rejetées et en cours, tel qu'indiqué dans le courriel du 14 novembre 2022.

## 3. Avantage injuste

[46] L'inspectrice Weare a expliqué l'utilisation du mot [traduction] « remplaçant » en décrivant les mouvements au sein de l'unité de travail et la perte de personnel expérimenté. La personne nommée est devenue le choix naturel pour occuper le poste AS-02 lorsque la titulaire était absente.

## IV. Argumentation

### A. Pour la plaignante

[47] La plaignante a estimé que le comité d'évaluation avait injustement noté sa réponse à la question 10. À son avis, elle avait indiqué à juste titre que les parties s'étaient rencontrées, mais que la situation ne s'était pas améliorée. Par conséquent, elle s'est adressée au superviseur, qui a établi les attentes pour chaque personne. Le comité d'évaluation aurait pu lui poser des questions de clarification si sa réponse n'était pas claire.

[48] De plus, la plaignante estimait que les raisons pour lesquelles l'inspectrice Weare a jugé qu'elle n'était pas qualifiée ont changé, nécessitant d'abord une réponse entre pairs, puis une réponse d'un superviseur à un subalterne, et enfin la détermination du nombre de réunions qui avaient été tenues entre les parties au conflit. Ces changements témoignent d'un abus de pouvoir manifeste.

[49] Quant à la réception par la personne nommée du courriel du 14 novembre 2022, la plaignante était d'avis qu'il lui avait donné un avantage, soit pour lui rappeler de postuler ou pour rendre sa participation au processus de nomination moins stressante en sachant qu'il n'y avait que cinq candidats.

[50] La plaignante s'est opposée à la formulation de la décision de sélection rédigée par l'intimé, qui décrivait la personne nommée comme un remplaçant pour le poste AS-02. Il n'existait pas de poste de remplaçant, et il était inapproprié de désigner ES comme tel.

## B. Pour l'intimé

[51] L'intimé a soutenu qu'il n'y avait pas eu abus de pouvoir. Bien que la plaignante puisse être déçue du résultat du processus d'évaluation, cela ne signifie pas qu'il a abusé de son pouvoir.

[52] La QP2 évaluait une qualification essentielle. Compte tenu de l'environnement de travail unique et de la présence de membres de la GRC et d'employés fédéraux et municipaux, ainsi que d'une histoire de conflits, la QP2 était importante. La preuve non contredite a démontré que le comité d'évaluation était parvenu à un consensus sur les notes attribuées aux candidats.

[53] L'importance de fournir une réponse détaillée a été indiquée aux candidats dans le guide d'entrevue. La réponse de la plaignante n'était pas suffisamment détaillée pour déterminer la nature du conflit qu'elle avait vécu.

[54] Le comité d'évaluation a posé une question de clarification à KD uniquement pour confirmer les personnes qui étaient présentes à une réunion. Le fait de demander à la plaignante de l'information décrivant ses efforts pour résoudre le conflit en milieu de travail aurait été plus qu'une simple clarification et l'aurait incitée à élargir sa réponse.

[55] Le témoignage de la CRH indiquait qu'elle avait observé, lors de la deuxième réunion de discussion informelle, que la plaignante avait mal interprété les exigences de la question 10. Bien que la question évaluait le potentiel d'un candidat à devenir superviseur et à travailler efficacement avec les autres, elle n'exigeait pas qu'il réponde par un exemple pris du point de vue de la supervision.

[56] Dans le cadre de la discussion informelle, la CRH a compris que l'inspectrice Weare avait dit à la plaignante que celle-ci ne pouvait pas venir la voir à chaque fois qu'un conflit se présentait. Si elle était saisie de tous les conflits, en tant que commandante du détachement, elle deviendrait essentiellement la décideuse des différends entre les employés au niveau de l'unité.

[57] En ce qui concerne le courriel du 14 novembre 2022, le Service des RHFP ignorait le nom des candidats au moment de son envoi. Toute suggestion selon laquelle les noms étaient connus était spéculative et non étayée par des preuves.

[58] En ce qui concerne l'utilisation du mot [traduction] « remplaçant » pour décrire la personne nommée, l'intimé a fait remarquer que la personne nommée devait quand même présenter sa candidature, être présélectionnée et réussir une entrevue et la vérification des références qui suivrait. Elle a obtenu le poste uniquement parce que KD l'a refusé.

## V. Analyse

[59] L'article 77(1)a) de la *LEFP* prévoit ce qui suit :

*77 (1) Lorsque la Commission a fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, la personne qui est dans la zone de recours visée au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement de la Commission des relations de travail et de l'emploi, présenter à celle-ci une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :*

*a) abus de pouvoir de la part de la Commission ou de l'administrateur général dans l'exercice de leurs attributions respectives au titre du paragraphe 30(2) [...]*

*77 (1) When the Commission has made or proposed an appointment in an internal appointment process, a person in the area of recourse referred to in subsection (2) may — in the manner and within the period provided by the Board's regulations — make a complaint to the Board that he or she was not appointed or proposed for appointment by reason of*

*(a) an abuse of authority by the Commission or the deputy head in the exercise of its or his or her authority under subsection 30(2) ....*

[60] Il incombe à un plaignant qui se présente devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») de prouver ses

---

allégations selon la norme de la prépondérance des probabilités (voir *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8).

[61] La plaignante a présenté un cas alléguant un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite lors de l'évaluation des candidats dans le cadre du processus de nomination. L'article 30 de la *LEFP* prévoit que les nominations à la fonction publique doivent être fondées sur le mérite. Par conséquent, pour être considérée pour une nomination, une personne doit démontrer qu'elle possède les qualifications pour le poste, démontrant ainsi son mérite.

[62] Compte tenu des allégations présentées au cours de l'audience, la présente analyse est organisée de manière à traiter les allégations concernant le mérite, la partialité et le favoritisme personnel. Il convient de noter que les allégations que la plaignante a présentées plus tôt comprenaient une affirmation selon laquelle la CRH avait agi de façon inappropriée en demandant conseil à quelqu'un d'autre. La plaignante n'a pas donné suite à cette allégation pendant l'audience.

#### A. Évaluation de la question 10

[63] Le rôle de la Commission n'est pas d'évaluer ou de réévaluer la plaignante, mais de déterminer s'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation du mérite.

[64] La plaignante n'a pas obtenu la note de passage pour la QP2, qui était une qualification essentielle évaluée au cours de l'entrevue. Pour ce qui est de sa réponse, elle a soutenu qu'elle avait activement engagé un autre employé à régler leur différend avant de s'adresser au superviseur.

[65] La question 10 a été fournie aux candidats avant l'entrevue, ce qui leur a permis de préparer une réponse. Le courriel envoyé à la plaignante comprenait la question 10 des QP2 et les indicateurs pour y répondre, comme suit :

[Traduction]

[...]

***Travailler efficacement avec les autres***

- *Parlez-moi d'un moment où vous avez constaté que les contributions d'un membre de votre équipe ne répondaient pas aux attentes ou aux normes requises pour le travail et où vous lui avez donc fourni des commentaires constructifs pour l'aider à améliorer sa contribution.*

- o Décrivez les objectifs du travail de l'équipe.*
- o Quel était le problème avec la contribution du membre de l'équipe?*
- o Quels commentaires avez-vous donnés à ce membre de l'équipe?*
- o Comment le membre de l'équipe a-t-il réagi aux commentaires?*
- o Quel effet votre contribution a-t-elle eu sur le travail de l'équipe?*

[66] L'inspectrice Weare a identifié les notes des membres du comité d'évaluation. J'accepte que, bien que les notes soient souvent cryptiques, elles donnent une certaine idée de l'entrevue et des indications sur ce qu'un candidat a pu dire. Je reconnaiss également le témoignage de la plaignante selon lequel, lors de la première discussion informelle, elle a dit à l'inspectrice Weare que sa réponse se trouvait entièrement dans les notes du comité.

[67] En examinant ces notes, il semble que la plaignante ait répondu en déclarant de façon générale qu'elle avait eu des conversations avec un employé, mais que le conflit ne s'était pas amélioré. Elle a ensuite renvoyé l'affaire à son superviseur pour qu'il la règle.

[68] Les notes des membres du comité d'évaluation n'indiquent pas que la plaignante a décrit les objectifs du travail de l'équipe, le problème, la rétroaction qu'elle a donnée ou la réaction du collègue, et elle n'a pas abordé l'effet sur le travail de l'équipe.

[69] La plaignante a fait valoir qu'une question de clarification aurait pu corriger toute lacune dans sa réponse. Je ne suis pas d'accord. L'absence de contenu dans la réponse n'aurait pas pu être corrigée par une question de clarification. La question posée à KD lui demandait simplement de clarifier qui avait assisté à une réunion et ne l'incitait pas à s'étendre sur un point qui avait été négligé.

[70] En résumé, la preuve n'a pas démontré que la réponse de la plaignante abordait les cinq indicateurs énumérés. Il s'agissait d'une entrevue structurée, et le comité d'évaluation ne pouvait évaluer que l'information présentée au cours de l'entrevue. Une question de clarification n'aurait pas pu raisonnablement l'aider, étant donné l'absence d'information dans la réponse qu'elle a fournie. Il se peut que la plaignante possédait

tous les renseignements nécessaires pour démontrer qu'elle répondait aux indicateurs de la QP2. Cependant, elle ne les a pas fournis lors de l'entrevue. Ni la discussion informelle ni l'audience devant la Commission ne lui ont donné l'occasion de compléter la réponse qu'elle avait fournie à ce moment-là.

[71] En ce qui concerne les réponses fournies par KD et ES, l'inspectrice Weare a fourni une explication logique et cohérente de la force de leurs réponses par rapport à la QP2 et elle les a reliées aux indicateurs pour la QP2. La preuve ne démontre pas que leurs réponses étaient insuffisantes ou que, comparativement, la plaignante a été injustement évaluée. L'intervention de la Commission n'est pas fondée.

## B. Partialité

[72] En ce qui concerne le courriel du 14 novembre 2022, la plaignante a allégué une crainte raisonnable de partialité en faveur d'ES.

[73] L'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique (le « Tribunal ») a examiné la question de la partialité dans *Denny c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 29. Voici un extrait de cette décision :

[...]

**124** *Le critère de la crainte raisonnable de partialité est bien établi. Il ne suffit pas de soupçonner ou de supposer qu'il y ait eu partialité : celle-ci doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente. Voir Robert W. Macauley et James L.H. Sprague, Practice and Procedure before Administrative Tribunals, vol. 4, Toronto, Thomson Carswell, 2004, p. 39.4.*

**125** *Dans la décision Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie, 1976 CanLII 2 (CSC), [1978] 1 R.C.S. 369 à la page 394, le critère de la crainte raisonnable de partialité est défini comme suit :*

*[L]a crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. Selon les termes de la Cour d'appel, ce critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, M. Crowe, consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste? »*

**126** *Dans une décision plus récente, Newfoundland Telephone Co. c. Terre-Neuve (Board of Commissioners of Public Utilities), 1992 CanLII 84 (CSC), [1992] 1 R.C.S. 623; [1992] A.C.S no 21 (QL), au*

*paragraphe 22 (QL), la Cour suprême définit ce même critère en ces termes : « Ce critère consiste à se demander si un observateur relativement bien renseigné pourrait raisonnablement percevoir de la partialité chez un décideur. » Le critère objectif énoncé par la Cour suprême dans les décisions Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie et Newfoundland Telephone Co. c. Terre-Neuve s'applique également en l'espèce : les membres du comité d'évaluation ont le devoir d'agir de manière juste, ce qui implique de pratiquer une évaluation impartiale. Si un observateur relativement bien renseigné peut raisonnablement percevoir de la partialité de la part d'un ou de plusieurs membres du comité d'évaluation, le devoir d'agir de manière juste n'a pas été observé. Il est également important de souligner qu'une des valeurs clés énoncées dans le préambule de la LEFP est l'équité.*

[...]

[74] Il incombait à la plaignante de convaincre la Commission qu'en raison de ce courriel, une personne raisonnablement informée, qui considère l'affaire de façon réaliste et pratique, pourrait raisonnablement craindre un parti pris de la part du comité d'évaluation, que ce soit consciemment ou inconsciemment, lors de l'évaluation des candidats.

[75] La preuve démontre clairement que le courriel a été envoyé en copie à la personne nommée. Il semble qu'elle l'ait reçu dans le cours normal de ses fonctions alors qu'elle occupait le poste AS-02 par intérim. La preuve n'a pas confirmé si elle l'avait ouvert ou lu.

[76] Après avoir examiné le contenu du courriel, je n'ai trouvé aucun document d'évaluation, aucune question, aucune réponse et aucun nom de candidat. Le contenu fournit des informations sur le nombre de candidatures reçues. D'un point de vue objectif, il ne contient aucune information qui portait sur l'évaluation du mérite dans le cadre du processus de nomination.

[77] La question à laquelle il faut répondre est de savoir si le courriel indique une crainte de partialité dans le cadre du processus de nomination. À mon avis, ce n'est pas le cas. Je ne suis pas convaincue que, compte tenu du contenu du courriel, le simple fait de l'avoir envoyé à la personne nommée ait donné lieu à une conclusion selon laquelle les membres du comité d'évaluation étaient partiaux lorsqu'ils ont évalué les candidats au poste AS-02.

[78] La plaignante a soutenu que la réception du courriel aurait pu influencer la personne nommée à poser sa candidature au poste AS-02 ou que le fait de connaître le nombre de candidats aurait pu la rassurer. Ses suggestions étaient spéculatives et n'étaient étayées par aucune preuve.

[79] À la lumière de la preuve, je conclus qu'une personne raisonnablement informée ne percevrait pas une crainte de partialité dans le courriel envoyé à la personne nommée, surtout compte tenu du contenu, qui ne lui a procuré aucun avantage personnel démontrable.

### C. Favoritisme personnel

[80] La plaignante s'est opposée à la formulation écrite de la décision de sélection et à l'identification de la personne nommée comme remplaçant AS-02. J'accepte cela comme une allégation de favoritisme personnel.

[81] Je note le critère bien connu du favoritisme personnel énoncé dans la décision du Tribunal *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 7, au paragraphe 41, comme suit :

*41 Lorsqu'il faut choisir parmi plusieurs candidats qualifiés, l'alinéa 30(2)b) de la LEFP prévoit que la sélection peut reposer sur les qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels. La sélection ne doit jamais être teintée de favoritisme personnel. Des intérêts personnels indu, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ne devraient jamais constituer le motif d'une nomination. De la même façon, la sélection d'une personne à titre de faveur personnelle ou pour obtenir la faveur de quelqu'un serait un autre exemple de favoritisme personnel.*

[82] Rien dans la preuve ne suggère un intérêt personnel indu, une faveur ou un gain personnel qui permettrait de conclure à un favoritisme personnel ayant entaché la nomination d'ES. À lui seul, le fait d'utiliser le mot [traduction] « remplaçant » pour expliquer la dynamique au sein de l'unité de travail et le fait que la personne nommée est devenue le choix naturel pour occuper le poste AS-02 lorsque la titulaire était absente ne suffit pas pour conclure à un favoritisme personnel dans la nomination d'ES.

[83] Je conclus que le favoritisme personnel n'a pas été un facteur dans la nomination d'ES au poste AS-02 ni dans la sélection des candidats selon le mérite.

[84] Pour ces motifs, je conclus que la plaignante n'a pas établi qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite et la Commission rend l'ordonnance qui suit :

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

## **VI. Ordonnance**

[85] La plainte est rejetée.

Le 20 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Joanne B. Archibald,  
une formation de la Commission  
des relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**