

Date: 20251216

Dossiers: 771-02-50117 et 50133

Référence: 2025 CRTESPF 169

*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

CHANTAL DUNN ET VIRGINIA NOBLE

plaignantes

et

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL

(ministère des Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord)

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

*Dunn c. Administrateur général (ministère des Relations Couronne-Autochtones et des
Affaires du Nord)*

Affaire concernant des plaintes d'abus de pouvoir au titre des articles 77(1)a) et 77(1)b)
de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Devant : Patricia H. Harewood, une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour les plaignantes : Satinder Bains, Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de
la Justice

Pour l'intimé : Chris Ludwinski, avocat

Pour la Commission de la fonction publique : Marc-Olivier Payant

Affaire entendue par vidéoconférence
du 18 au 21 août 2025.

(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Plaintes devant la Commission

[1] Chantal Dunn et Virginia Noble (les « plaignantes ») ont chacune déposé une plainte en vertu de l'article 77(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*) à la suite de la notification de nomination ou de proposition de nomination de Donna Young pour une durée indéterminée au poste de gestionnaire de vérification juricomptable (AS-06) au sein du ministère des Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord (RCAANC), publiée le 18 juin 2024. Mme Young a été nommée à ce poste le 26 juin 2024. RCAANC (l'« intimé ») a demandé que les deux plaintes soient jointes parce qu'elles visent à contester le même processus de dotation. Les plaignantes étant d'accord, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a accepté d'entendre les affaires ensemble.

[2] Les plaignantes font valoir qu'il y a eu abus de pouvoir dans le choix d'un processus de dotation non annoncé (no 24-IAN-NCR-INA-627893). Elles soutiennent que le processus de dotation n'était pas ouvert ni transparent parce qu'il n'était pas annoncé, et qu'elles n'ont donc pas eu la possibilité de poser leur candidature. Elles affirment que d'autres employés, autochtones et non autochtones, y compris Mme Dunn, répondaient aux critères de mérite et auraient dû au moins être pris en considération pour une nomination.

[3] Les plaignantes invoquent également un abus de pouvoir dans l'établissement des qualifications essentielles et dans l'application du principe du mérite. Elles soutiennent que le processus a été entaché de partialité et de favoritisme personnel parce que la personne nommée a eu l'occasion d'occuper le poste à titre intérimaire avant d'être nommée, qu'elle a soumis un CV contenant des éléments copiés du CV de Mme Noble et que les exigences linguistiques ont été modifiées pour que le poste devienne « bilingue non impératif », dans le but de favoriser la personne nommée, qui n'était pas bilingue.

[4] L'intimé nie toute allégation d'abus de pouvoir au sens de l'article 77(1) de la *LEFP*. Il fait valoir qu'il était justifié de recourir à un processus de nomination non annoncé parce qu'il y avait un besoin urgent de traiter un arriéré de dossiers de vérification juricomptable qui s'était accumulé en raison du fait que le poste avait été

laissé vacant pendant deux ans. Il soutient également qu'il n'y a pas eu d'abus de pouvoir dans la décision de modifier l'énoncé des critères de mérite (ECM) pour déplacer deux qualifications essentielles vers les qualifications constituant un atout, et que, quoi qu'il en soit, la personne nommée possédait ces deux qualifications. Il affirme que la personne nommée répondait aux critères de mérite et qu'il n'y a aucune preuve de partialité ni de favoritisme personnel. L'intimé ne savait pas que la personne nommée avait copié par erreur des éléments du CV de Mme Noble lorsqu'il l'a nommée, mais, de toute façon, aucun de ces éléments n'a été utilisé dans l'évaluation narrative.

[5] Pour les motifs qui suivent, je rejette les plaintes. Le simple fait de sélectionner un processus de nomination non annoncé ne constitue pas en soi un abus de pouvoir, en particulier lorsque la direction justifie de manière raisonnable son choix. Dans la présente affaire, il existe une preuve claire et convaincante selon laquelle la direction a choisi un processus de nomination non annoncé pour répondre rapidement à un besoin opérationnel urgent. Bien que les plaignantes contestent l'existence d'un besoin opérationnel, elles n'ont pas fourni une preuve suffisante pour étayer leur affirmation.

[6] J'estime également que les plaignantes n'ont pas établi selon la prépondérance des probabilités que le fait de faire passer deux qualifications du statut de qualification essentielle à celui de qualification constituant un atout équivalait à un abus de pouvoir. Quoi qu'il en soit, la personne nommée possédait ces qualifications, peu importe leur place dans l'ECM. Outre la déclaration vague selon laquelle l'évaluation narrative remplie par la personne nommée ne contenait pas d'exemples, les plaignantes n'ont pas été en mesure de mettre en évidence des qualifications essentielles précises que la personne nommée ne possédait pas.

[7] J'estime que les plaignantes n'ont pas établi que le fait d'exempter Mme Young de l'exigence linguistique constituait un abus de pouvoir. Conformément au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (TR/2005-118), une exemption de l'exigence en matière de compétence dans les langues officielles est exceptionnellement accordée si le candidat est admissible à une pension immédiate et remet sa démission devant prendre effet dans les deux ans suivant sa nomination non impérative. La personne nommée comptait 33 années de service dans la fonction publique et a présenté une lettre de démission irrévocable prenant effet le 26 juin 2026, soit deux ans après sa nomination du 26 juin 2024. Les plaignantes ne

croient peut-être pas que la personne nommée partira à la retraite, mais il s'agit là d'une simple supposition, sans fondement probant. La démission est irrévocable et prouve que la personne nommée remplissait les critères pour être exemptée de l'exigence en matière de langues officielles. Il n'y a donc pas eu d'abus de pouvoir lors de cette nomination.

[8] Enfin, les plaignantes n'ont fourni aucune preuve de favoritisme personnel ni de crainte raisonnable de partialité dans le processus de sélection. Il y avait une preuve claire et convaincante selon laquelle la gestionnaire subdélégataire et le cadre supérieur ayant participé au processus n'avaient aucune relation personnelle avec la personne nommée. Selon la preuve, j'estime que, en raison du retard pris dans la réalisation des vérifications juricomptables, l'intimé jugeait qu'il était urgent de pourvoir rapidement le poste en y nommant une personne qui répondait aux critères de mérite et pouvait se mettre au travail rapidement.

[9] De simples suppositions ne suffisent pas à prouver une crainte raisonnable de partialité. La partialité doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente (voir Robert W. McCauley et James L.H. Sprague, *Practice and Procedure before Administrative Tribunals*, vol. 4, cité au paragraphe 100 de la décision *Viggers c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2024 CRTESPF 34). Les plaignantes n'ont pas réussi à établir une crainte raisonnable de partialité.

II. Remarque au sujet de la procédure

[10] Les deux plaignantes ont demandé des mesures d'adaptation pour des motifs de droits de la personne, qui leur ont été accordées. Mme Dunn s'identifie comme une femme ojibway de la Première Nation des Chippewas. À sa demande, son affirmation solennelle a été administrée par la commissaire à l'aide d'une plume d'aigle qu'elle a fournie et tenue pendant qu'elle la prononçait. Elle était accompagnée de l'aînée Barbara Brant, qui lui a apporté un soutien social et culturel tout au long de l'audience.

[11] Mme Noble portait des lunettes fumées pendant son témoignage en raison d'un problème de santé temporaire et gardait sa caméra éteinte lorsqu'elle ne témoignait pas. Aucune des mesures d'adaptation n'a eu d'incidence sur la capacité de la commissaire à évaluer la crédibilité de Mme Noble et à garantir une procédure équitable, crédible et efficace.

III. Résumé de la preuve

[12] Cinq témoins ont été appelés à témoigner. Les plaignantes ont témoigné en leur propre nom. Elles ont également appelé la personne nommée, Mme Young, à témoigner.

[13] L'intimé a appelé Alexandre Parent, cadre supérieur de la Direction générale des services d'examen et d'enquête (DGSEE), à témoigner. Ce dernier a préparé tous les documents clés du processus de dotation aux fins d'approbation par la gestionnaire subdélégataire qui a effectué la nomination. La gestionnaire subdélégataire en question, Stephanie Barozzi, dirigeante principale de la vérification et de l'évaluation, a également témoigné.

[14] Les plaignantes contestent la nomination de Mme Young au poste de gestionnaire de la vérification juricomptable au sein de la DGSEE. Il s'agit d'un poste de niveau AS-06 qui relève de la dirigeante principale de la vérification et de l'évaluation.

A. Aperçu de la DGSEE

[15] La DGSEE est une direction générale de RCAANC qui comprend une équipe chargée de recevoir les plaintes et les allégations du grand public, de sociétés privées et de particuliers concernant des organisations autochtones et des Premières Nations. Les plaintes ou allégations concernent souvent des programmes financés par RCAANC. Elles comprennent parfois des allégations d'utilisation abusive de fonds que RCAANC a fournis aux organisations autochtones ou des Premières Nations. La DGSEE en reçoit environ 1 000 par an et les évalue. Une fois l'évaluation terminée, des recommandations sont formulées. Elle effectue environ de huit à dix vérifications juricomptables par an.

[16] Des analystes, comme Mmes Noble ou Dunn, examinent les allégations reçues par RCAANC. Lorsqu'une vérification juricomptable est jugée nécessaire, un cabinet privé l'effectue en collaboration avec la DGSEE.

[17] Le poste de gestionnaire de la vérification juricomptable relève de la DGSEE. Cette personne gère le portefeuille de vérifications juricomptables pour RCAANC. Il s'agit notamment de gérer des projets et les contrats attribués à cette fin, car l'équipe ne dispose pas de l'expertise et des outils spécialisés pour effectuer des vérifications. RCAANC a conclu des arrangements en matière d'approvisionnement avec des cabinets

d'experts-comptables spécialisés dans la vérification juricomptable, et le gestionnaire gère les contrats ainsi que les entrepreneurs. Lorsqu'il faut se rendre dans les collectivités des Premières Nations et aux sites des bénéficiaires, le gestionnaire voyage généralement avec les consultants.

[18] Le gestionnaire est chargé de formuler des recommandations sur la portée d'une vérification, d'élaborer le mandat, d'aider à sélectionner les entrepreneurs et de gérer les projets du début à la fin. Au cours de la phase d'établissement des rapports, le gestionnaire rédige également les notes et les documents d'information, dont l'approbation finale revient au sous-ministre.

[19] Selon les témoignages non contestés de Mmes Young et Barozzi et de M. Parent, la DGSEE a connu des difficultés internes au printemps 2024. En raison de la pandémie de COVID-19, il y a eu beaucoup d'instabilité; cinq directeurs se sont notamment succédé en cinq ans.

[20] Les plaignantes ont déclaré qu'elles avaient toutes deux été surprises de voir la notification de proposition de nomination de Mme Young au poste de gestionnaire de la vérification juricomptable.

B. Témoignage des plaignantes

[21] Mme Noble travaille comme analyste des enquêtes (AS-04) à la DGSEE depuis août 2023. Elle a déposé en preuve un résumé de son témoignage, dans lequel elle renvoyait à de nombreux documents qui n'ont pas été admis en preuve.

[22] Mme Noble a reconnu en contre-interrogatoire que sa connaissance de l'expérience de la personne nommée était limitée. Elle savait que la personne nommée faisait partie de la DGSEE depuis longtemps.

[23] Mme Noble a fondé sa connaissance de la personne nommée sur ses observations de cette dernière lors de réunions d'équipe et sur des ouï-dire. Elle n'a jamais participé à un voyage d'affaires avec Mme Young. Par exemple, elle a déclaré de manière générale et vague qu'il y avait des raisons de s'inquiéter du travail de la personne nommée. Tenue de préciser en quoi la personne nommée ne répondait pas à l'ECM, elle a répondu de manière vague que l'évaluation narrative ne contenait pas d'exemples ni de chronologie. Elle croyait que la personne nommée aurait dû donner plus de détails. Par exemple, elle a déclaré qu'elle aurait mentionné sa propre

expérience dans le secteur des entreprises en matière de gestion du changement et sa formation en informatique financière, puisqu'elle a collaboré avec des entreprises américaines et canadiennes spécialisées en informatique judiciaire dans le secteur bancaire.

[24] Mme Noble a mis en doute la capacité de la personne nommée à travailler efficacement avec d'autres personnes, à les encadrer et à leur servir de mentor, car la personne nommée n'avait pas affiché ces compétences avec elle.

[25] Mme Noble a également souligné que la personne nommée avait copié des sous-titres, du contenu sur l'approvisionnement et la passation de marchés et trois certificats de son propre CV, et qu'elle avait même reproduit des erreurs de ponctuation.

[26] Mme Noble a déclaré qu'étant donné que la gestionnaire subdélégataire et le cadre supérieur participant au processus de nomination n'étaient pas au fait des activités quotidiennes, ils ne pouvaient pas évaluer ou vérifier si la personne nommée répondait aux critères de mérite.

[27] Mme Dunn est analyste (AS-04) au sein de la DGSEE à RCAANC depuis mai 2008. Elle est examinatrice certifiée en fraude, enquêtrice judiciaire certifiée et commissaire à l'assermentation. Elle a fait des études postsecondaires en droit et a été accréditée par le greffe de la Cour fédérale.

[28] Mme Dunn a déclaré qu'elle participait à un programme de gestion des talents et qu'elle avait suivi une formation en français de janvier au 15 avril 2024. Elle a mentionné avoir atteint ses objectifs, mais ne les a pas précisés. Elle a déclaré qu'elle pensait que le poste AS-06 était censé lui revenir parce qu'elle avait suivi le programme de gestion des talents. Elle a travaillé avec Mme Young pendant 14 ans au sein du Bureau du registraire des Indiens, qui travaille en collaboration avec son unité. Elle n'avait pas une bonne relation de travail avec Mme Young, mais elle demeurait cordiale et ne lui a jamais manqué de respect.

[29] Mme Dunn a déclaré qu'un directeur à titre occasionnel, Jean-Marc Lafrenière, qui n'a pas participé au processus de nomination, était un ami de Mme Young. Elle a affirmé, sans étayer son affirmation, que Mme Young avait aidé M. Lafrenière à obtenir sa cote de sécurité et que, en retour, il l'avait récompensée en lui offrant une

possibilité de nomination intérimaire de quatre mois, de février à juin 2024, ce qui constituait le fondement de sa nomination.

[30] Mme Dunn a déclaré avoir demandé à plusieurs reprises une nomination intérimaire, qui lui a été refusée, sans aucune explication. Elle a également affirmé que M. Parent avait promis qu'il y aurait des possibilités de nomination intérimaire le 6 juin 2024, soit le jour même où Mme Young s'est vu offrir le poste de vérificatrice juricomptable.

[31] Mme Dunn a déclaré qu'il n'était pas logique que le poste ne soit pourvu que pour deux ans. Selon elle, l'évaluation narrative de Mme Young n'était pas suffisamment détaillée pour établir qu'elle répondait aux critères de mérite. En outre, Mme Dunn n'a pas compris pourquoi, en mars 2024, certaines qualifications essentielles de la description de poste (connaissance de la culture, des aspirations et des enjeux courants des communautés autochtones, et connaissance de la Politique sur les marchés et de la Directive sur les marchés de l'intimité) ont été déplacées dans les qualifications constituant un atout.

C. Rôle du cadre supérieur dans le processus de dotation

[32] M. Parent a témoigné sur son rôle dans le processus de dotation. Il est employé dans la fonction publique depuis 2014 et occupe un poste de cadre supérieur (AS-07) au sein de la DGSEE depuis août 2023.

[33] M. Parent gère actuellement deux équipes au sein de la DGSEE. L'une des équipes examine les plaintes et les allégations de la part du secteur privé, des intervenants internes, des collectivités des Premières Nations et des organisations. L'autre équipe, dont les plaignantes font partie, est composée de quatre analystes qui examinent les allégations reçues par RCAANC.

[34] M. Parent a commencé à travailler dans la fonction publique au sein de Services publics et approvisionnement Canada dans un centre d'appel en tant que préposé à l'information de niveau PM-02. Il a ensuite été promu à un poste d'agent de sensibilisation (PM-04), puis à un poste d'agent principal des relations avec la clientèle (PM-05), dans lequel il a géré une équipe pendant cinq ans et a eu quelques possibilités de nomination intérimaire, notamment en tant que conseiller du directeur principal au sein du programme du secteur des contrats. Il a déclaré avoir reçu une formation de

deux ou trois jours sur la dotation en personnel de l'École de la fonction publique du Canada.

[35] M. Parent a participé à différents titres à quatre ou cinq processus de dotation depuis qu'il est devenu cadre supérieur. Par exemple, il a examiné les questions de présélection, a reçu des candidats en entrevue et a géré l'ensemble du processus de dotation du début à la fin. Pour le processus de dotation du poste AS-06 en cause, il a aidé Mme Barozzi à préparer tous les documents qu'elle a finalement approuvés. Il relevait d'elle à l'époque, car il n'y avait pas de directeur au sein de l'unité.

[36] L'ECM, les documents sur l'évaluation des préjugés et la formulation de la décision de sélection comptaient parmi les documents que M. Parent a rédigés ou préparés entre mars et juin 2024. Son rôle dans le processus de validation était d'examiner l'ECM, d'examiner chaque CV, de déterminer si le candidat possédait les qualifications précisées dans l'ECM, puis de fournir les documents à Mme Barozzi pour qu'elle les examine en tant que gestionnaire s'étant vu subdéléguer le pouvoir de procéder à la nomination.

[37] Lors du contre-interrogatoire, M. Parent a précisé que son rôle n'était pas de vérifier tous les renseignements en soi, mais d'examiner ce que le candidat fournissait, tout comme il devait le faire pour les questions de présélection. Il avait la certitude que la personne nommée avait fait preuve de franchise en ce qui concernait les renseignements qu'elle avait fournis dans son CV et dans l'évaluation narrative en fonction de l'ECM.

1. Examen de l'ECM

[38] M. Parent a souligné que, lors de l'examen de l'ECM, un conseiller en ressources humaines (RH) avait mentionné qu'il devrait envisager de déplacer la section des connaissances vers la section des qualifications constituant un atout au lieu de la garder dans les qualifications essentielles, afin de réduire les exigences du poste et de permettre à un plus grand bassin de candidats de postuler.

2. Justification du choix d'un processus de nomination non annoncé

[39] Mme Barozzi a pris la décision de lancer un processus de nomination non annoncé pour le poste de gestionnaire de la vérification juricomptable.

[40] Mme Barozzi s'est jointe à la fonction publique fédérale en 2009 dans un poste de durée indéterminée et travaille depuis lors dans le même ministère et le même secteur. En 2009, elle était responsable d'une équipe de vérification interne. Après plusieurs années, elle a été nommée directrice principale de la vérification interne, puis directrice principale de l'évaluation. En 2019, elle a été nommée à son poste actuel de dirigeante principale de la vérification et de l'évaluation.

[41] Les fonctions de Mme Barozzi consistent à superviser toutes les activités de vérification et d'évaluation, qui comprennent trois secteurs d'activité : une équipe de vérification interne, une équipe d'évaluation et une équipe d'évaluation et d'enquête, dont font partie les plaignantes. Son rôle est de superviser les travaux de la DGSEE, et son poste relève du sous-ministre et du comité de vérification de RCAANC.

[42] Il était urgent de pourvoir le poste en cause, car il était vacant depuis 2022 et il y avait un arriéré important de dossiers.

[43] M. Parent a fait remarquer qu'il y avait des risques opérationnels associés à la vacance de ce poste, compte tenu de l'important arriéré. Si la direction n'avait pas procédé rapidement à la dotation du poste, il aurait été difficile de satisfaire aux besoins opérationnels de l'équipe, et le travail de la DGSEE aurait été compromis.

[44] Mme Barozzi a déclaré que, au début de 2024, le sous-ministre de RCAANC et d'autres hauts fonctionnaires demandaient avec insistance des mises à jour sur les dossiers. Il était donc urgent pour la direction de nommer quelqu'un à ce poste. Mme Barozzi a dû remédier à cette situation, due à la pandémie de COVID-19 et à l'instabilité au sein de la direction. Il n'y avait aucun directeur à l'époque, car le directeur en poste était en congé.

[45] Les dossiers portaient sur l'évaluation de l'utilisation des fonds de RCAANC par les bénéficiaires. Pour que les dossiers avancent plus rapidement, Mme Barozzi a décidé d'entamer un processus de nomination non annoncé. Un processus de nomination annoncé lui aurait demandé beaucoup plus de temps, et une série de nominations intérimaires à tour de rôle n'aurait pas fonctionné, car le traitement des dossiers prend en moyenne un à deux ans, et elle avait besoin de continuité.

[46] Mme Barozzi a déclaré qu'elle avait besoin, pour ce poste, d'un candidat qui pouvait se mettre au travail rapidement. Ces dossiers de vérification juricomptable

sont scrutés de près par la haute direction, même au niveau ministériel, et font l'objet d'un grand nombre de demandes de la part des médias et de questions inscrites au feuillet de la part du public.

[47] Lors du contre-interrogatoire, M. Parent a mentionné qu'il ne pensait pas que le processus de dotation avait été précipité. Il a déclaré que Mme Young avait assuré l'intérim du poste de février à juin 2024 et qu'elle avait fait avancer des dossiers, finalisé au moins trois vérifications juricomptables distinctes et en avait lancé deux autres au cours de cette période. Compte tenu de l'instabilité au sein de l'équipe et de l'arriéré, il a été décidé d'entreprendre un processus de nomination non annoncé. La direction n'avait pas le temps d'attendre une année supplémentaire pour lancer un concours.

3. Évaluation de la personne nommée

[48] M. Parent a expliqué que c'est lui qui avait préparé l'ECM. Mme Young a été priée de remplir un document pour expliquer en quoi elle répondait à chaque critère au moyen d'une auto-évaluation. En outre, elle a soumis un CV et a participé à des réunions en ligne sur Microsoft Teams et à des réunions en personne avec M. Parent. Mme Young a également été évaluée en fonction des documents que M. Parent avait vus dans le passé, lorsqu'elle travaillait à la DGSEE en tant qu'analyste et lorsqu'elle occupait le poste de gestionnaire de la vérification juricomptable intérimaire.

[49] Une fois l'auto-évaluation terminée, M. Parent a fait appel à son jugement professionnel et a examiné le document pour décider si l'expérience et les compétences de Mme Young répondaient aux exigences du poste.

[50] Prié de préciser s'il savait que deux sections du CV de Mme Young avaient été copiées sur celui de Mme Noble, M. Parent a répondu qu'il n'en avait pas eu connaissance pendant le processus de dotation. Il a déclaré que, à sa connaissance, la personne nommée n'avait utilisé aucun des renseignements copiés dans l'outil d'auto-évaluation.

[51] M. Parent a expliqué que les deux qualifications essentielles suivantes avaient été déplacées vers la section des qualifications constituant un atout :

- 1) connaissance de la culture, des aspirations et des enjeux courants des communautés autochtones;

- 2) connaissance de la Politique sur les marchés et de la Directive sur les marchés de l'intimé.

[52] En ce qui a trait au critère du poste relatif aux études, un diplôme d'études secondaires ou un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience était exigé. Mme Young a inscrit qu'elle possédait un diplôme en commerce de deux ans et avait donc terminé ses études secondaires. Elle n'a pas fourni de copie du diplôme.

[53] En contre-interrogatoire, M. Parent a souligné que Mme Young était enquêtrice depuis 14 ans. Elle avait suivi plusieurs formations, dont celle de l'Association of Certified Fraud Examiners et celle qui porte sur les techniques d'enquête du Collège de police de l'Ontario.

[54] M. Parent a déclaré que, lors de l'élaboration de l'ECM, un conseiller en RH avait conseillé à la direction d'envisager de déplacer les deux qualifications essentielles vers les qualifications constituant un atout, afin de réduire les exigences du poste et de permettre à un plus grand bassin de candidats de postuler. Cependant, il a fait remarquer que Mme Young répondait à ces critères, indépendamment de l'endroit où ils ont été placés.

[55] M. Parent a mentionné qu'il n'avait eu connaissance d'aucun conflit d'intérêts au cours du processus de dotation ni d'aucun favoritisme personnel.

[56] M. Parent a souligné que, depuis la nomination de Mme Young, certains dossiers étaient encore en attente, mais qu'ils allaient bon train et que tous les dossiers de l'arriéré avaient été finalisés. Les dossiers avancent maintenant beaucoup plus vite.

D. Possibilités de nomination intérimaire avant la nomination

[57] Mme Barozzi a reconnu qu'au cours des deux années pendant lesquelles le poste AS-06 était vacant, des recommandations avaient été formulées concernant différentes possibilités de nomination intérimaire, mais qu'elle n'avait pas approuvé toutes ces recommandations. Au cours de cette période, il avait également été recommandé que Mme Young assume un rôle intérimaire, mais l'environnement de travail à l'époque n'était pas non plus favorable à cette possibilité.

[58] Mme Barozzi a mentionné que la DGSEE ne pouvait pas pourvoir de poste de niveau AS-05 parce que le poste AS-05 avait été rétrogradé au niveau AS-04, ce qui

signifie que, lorsque le processus de dotation a été lancé, il n'y avait pas de postes AS-05 à pourvoir au sein de la DGSEE.

[59] Mme Barozzi a expliqué qu'au début de 2024, sa compréhension du travail de la DGSEE avait changé. Le directeur intérimaire en poste à l'époque, M. Lafrenière, avait attiré son attention sur le fait que les vérifications juricomptables ne progressaient pas aussi rapidement qu'elle le pensait.

[60] M. Lafrenière avait recommandé que quelqu'un assume un poste de niveau AS-06 pour aider à mettre à jour les dossiers, car de nombreux projets devaient être gérés. Mme Barozzi avait demandé qu'une personne soit désignée comme responsable, car il n'existait auparavant aucune responsabilité claire quant à ces projets. Elle était d'accord pour dire que cette personne devait être Mme Young, qui a assuré l'intérim pendant quatre mois moins un jour, de février à juin 2024, avant d'être nommée à ce poste.

E. Exemption de l'exigence en matière de langues officielles

[61] Mme Barozzi a expliqué qu'il avait été décidé de classer le poste comme « bilingue - non impératif ». Par conséquent, conformément à la *LEFP*, le candidat n'avait pas à satisfaire aux exigences de bilinguisme du poste. Elle a invoqué la « notification de candidature retenue », selon laquelle l'exigence de bilinguisme du poste pourvu était non impérative. Étant donné que la personne nommée pouvait prendre sa retraite sans incidence sur sa pension et qu'elle avait l'intention de prendre sa retraite dans les deux ans, elle pouvait bénéficier de l'exemption.

[62] La direction a rempli la justification de la dotation non impérative du poste bilingue. M. Parent devait être disponible pour répondre à tout besoin en matière de bilinguisme. Selon la justification, il y avait très peu de dossiers en français.

[63] Mme Young a signé l'intention de démissionner et Mme Barozzi a répondu qu'elle acceptait sa lettre de démission, en vigueur le 26 juin 2026.

[64] Interrogée au sujet de l'existence de favoritisme personnel, de partialité ou de conflits d'intérêts dans le processus de dotation, Mme Barozzi a répondu qu'elle n'avait eu connaissance de rien de la sorte. Mme Barozzi et M. Parent ont tous deux déclaré qu'ils ne connaissaient Mme Young que sur le plan professionnel.

[65] Mme Barozzi a déclaré qu'elle avait observé le travail de Mme Young pendant de nombreuses années dans le cadre de ses fonctions actuelles. Elle a déclaré que la nomination était fondée sur le mérite, l'évaluation de l'expérience de Mme Young et ses qualités personnelles. Mme Young travaillait depuis longtemps au sein de l'équipe. Elle avait déjà fait ses preuves.

[66] M. Parent a déclaré que, le 6 juin 2024, il avait parlé des possibilités de nomination intérimaire de façon générale à l'équipe, mais qu'il n'avait pas mentionné qu'il y aurait des possibilités de nomination intérimaire à un poste de niveau AS-06, même si c'est ce qu'indiquaient les notes de Mme Noble.

F. Reproduction de parties du CV de Mme Noble

[67] M. Parent et Mme Barozzi ont tous deux mentionné que le CV de Mme Young comptait parmi les éléments utilisés pour évaluer le mérite. Cependant, ni l'un ni l'autre ne savaient que deux parties du document avaient été copiées à partir du CV de Mme Noble, notamment toute la section sur l'approvisionnement et la passation de marchés, ainsi que la liste des trois certificats.

[68] Mme Barozzi a déclaré que les renseignements figurant dans le sous-titre relativement à l'approvisionnement semblaient correspondre à des travaux que Mme Noble avait effectués lorsqu'elle travaillait au bureau du contrôleur général. Elle a fait remarquer qu'aucun de ces renseignements n'était requis et qu'ils n'étaient pas mentionnés dans l'auto-évaluation. Il en va de même pour les trois certificats qui, selon la personne nommée, ont été incorrectement copiés dans son CV. Elle a souligné qu'aucun n'était mentionné dans l'ECM.

[69] Mme Young a expliqué qu'elle avait mis à jour son CV. Il n'était plus vraiment à jour, car elle avait occupé le même emploi pendant 17 ans. Elle a vu les sous-titres utilisés par Mme Noble et les a trouvés plus pratiques, de sorte qu'elle les a utilisés elle aussi.

[70] Elle a copié ce qu'elle croyait être le sous-titre et a inclus par inadvertance les renseignements complémentaires sous les puces. Elle a déclaré qu'elle n'avait rien à gagner à copier ces renseignements dans son CV, car elle ne les avait pas utilisés dans l'auto-évaluation.

[71] Mme Young a fait remarquer qu'elle avait de l'expérience en matière de marchés et d'appels d'offres, mais que le fait de copier le contenu du CV de Mme Noble était une erreur de bonne foi.

[72] En contre-interrogatoire, Mme Young a déclaré qu'elle n'avait pas l'intention d'utiliser l'expérience de Mme Noble dans ces domaines parce qu'elle ne possédait pas elle-même cette expérience. Elle a également déclaré qu'elle ne s'était appuyée sur aucun de ces renseignements lorsqu'elle avait rempli l'outil d'auto-évaluation pour l'ECM.

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour les plaignantes

[73] Les deux parties ont présenté leurs arguments de vive voix, mais ont également soumis des copies par écrit. J'ai résumé leurs arguments.

[74] Les plaignantes font valoir qu'elles ont déposé la plainte dans la présente affaire parce qu'elles n'ont pas eu la possibilité, de façon équitable et transparente, d'être prises en considération pour le poste de gestionnaire de la vérification juricomptable de niveau AS-06. Elles affirment que le choix d'un processus de nomination non annoncé a empêché les candidats qualifiés, comme elles, de postuler.

[75] Les plaignantes font valoir que le CV de la personne nommée n'a jamais été vérifié et qu'il n'existe aucun document de travail permettant d'établir la façon dont le mérite a été évalué. Le processus était plutôt fondé sur une évaluation non vérifiée et erronée du CV de Mme Young et de son évaluation du rendement. Les plaignantes soutiennent que la nomination de la personne nommée est donc contraire aux valeurs et au code d'éthique de la fonction publique et constitue du favoritisme.

[76] Les plaignantes affirment que le poste de niveau AS-06 est resté vacant pendant deux ans et qu'elles ont continué à exercer les fonctions requises, démontrant leur compétence, mais qu'on leur a refusé des possibilités de nomination intérimaire.

[77] Les plaignantes soulignent que l'abus de pouvoir comprend non seulement la mauvaise foi et le favoritisme, mais également toute action, omission ou erreur. Selon elles, ce qui s'est produit dans la présente affaire serait assurément considéré par le législateur comme un abus de pouvoir (voir *Tibbs c. Canada (Défense nationale)*,

2006 TDFP 8; *Ross c. Commissaire du Service correctionnel du Canada*,

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*

2017 CRTEFP 48; *Turner c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2021 CRTESPF 52; et *Bain c. le sous ministre de Ressources naturelles Canada*, 2011 TDFP 28).

[78] Le défaut d'évaluer le mérite de façon équitable dans l'affaire *Bain* a donné lieu à une conclusion d'abus de pouvoir. Il s'agit précisément du type d'inconduite dont il est question ici.

[79] Les plaignantes font valoir que Mme Young a admis avoir utilisé le CV de Mme Noble comme modèle sans son consentement et avoir copié toutes les puces de la section sur l'approvisionnement et la gestion des marchés, trois certificats de la section relative aux études, ainsi que quelques erreurs de ponctuation.

[80] Les plaignantes soutiennent que l'affirmation de Mme Young selon laquelle elle n'a pas relu son CV avant de le soumettre à M. Parent ne peut être vraie, compte tenu de l'importance de ce document.

[81] En outre, les plaignantes font valoir que M. Parent a évalué Mme Young alors qu'il n'était pas son supérieur hiérarchique direct, qu'il a traité l'évaluation comme s'il s'agissait d'une simple présélection et qu'il a accepté une évaluation narrative qui ne contenait pas d'exemples concrets ni vérifiables. Elles soutiennent qu'il a déclaré avoir évalué le CV de la personne nommée et son évaluation du rendement, mais qu'il ne l'a pas fait. De plus, il n'a pas conservé de documents de travail sur son évaluation.

[82] L'intimé a reclassé les qualifications essentielles pour permettre à Mme Young de se qualifier, a modifié l'exigence linguistique pour la faire passer du niveau BBB impératif au niveau non impératif et a faussement prétendu qu'il était urgent de pourvoir le poste, alors qu'il était vacant depuis deux ans.

[83] En outre, les plaignantes soulignent que Mme Barozzi a déclaré avoir examiné tous les documents préparés par M. Parent, même sans exemples ni validation. De plus, elle était consciente de l'existence d'une allégation de conflit d'intérêts. Elle a autorisé M. Parent à se pencher sur la question, mais il n'a jamais donné suite.

[84] Les plaignantes soulignent que le choix de la bonne personne a été invoqué comme justification, mais qu'il n'y avait aucun critère pour l'établir et qu'aucun candidat concurrent n'a été identifié.

[85] À l'instar des affaires *Amirault c. le sous ministre de la Défense nationale*, 2012 TDFP 6, et *Desalliers c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2022 CRTESPF 70, la présente affaire est un exemple de processus vicié dans lequel il y a eu manipulation des qualifications pour favoriser la personne nommée. Mme Young a été autorisée à rédiger sa propre évaluation, et on a fait abstraction des conflits d'intérêts et des manquements à l'éthique pour exclure des candidats qui satisfaisaient aux critères requis, voire les dépassaient.

[86] Les plaignantes soutiennent que le processus de sélection en cause a entraîné un préjudice et des conséquences parce qu'elles ont été privées d'une possibilité équitable de poser leur candidature. Ce processus a également sapé le moral de l'équipe et créé une perception de partialité.

[87] Mme Dunn est une examinatrice certifiée en fraude et s'est vu refuser des possibilités de nomination intérimaire. Mme Noble est une professionnelle hautement qualifiée, mais elle a été exclue du processus.

[88] Les plaignantes n'ont pas cherché à obtenir des faveurs, mais à pouvoir participer à un processus équitable et transparent.

[89] Le droit de la direction d'exercer son pouvoir discrétionnaire ne justifie pas la manipulation d'un processus de dotation. Le pouvoir discrétionnaire doit être exercé conformément à la loi et aux principes de l'équité et du mérite. Si les résultats sont déraisonnables et l'issue est discriminatoire, il y a abus de pouvoir, qu'il soit intentionnel ou non.

[90] Les plaignantes demandent à la Commission de conclure à l'abus de pouvoir dans le choix du processus et dans l'application du principe du mérite. Elles demandent à la Commission d'ordonner la révocation immédiate de la nomination et d'ordonner la dotation du poste de niveau AS-06 dans le cadre d'un processus de sélection ouvert et équitable.

B. Pour l'intimé

[91] L'intimé soutient que la présente procédure porte sur les deux plaintes en matière de dotation que les plaignantes ont déposées après la nomination de Mme Young au poste de gestionnaire de la vérification juricomptable de niveau AS-06. Il souligne que les allégations portent sur un abus de pouvoir dans le choix du

processus et l'application du principe du mérite et que les plaignantes soulèvent également des questions de partialité et de favoritisme personnel.

[92] L'intimé fait remarquer que la notification de proposition de nomination pour le poste à durée indéterminée a été publiée le 12 juin 2024. Les plaignantes ont déposé leurs plaintes en matière de dotation les 25 et 30 juin 2024.

[93] Il incombait aux plaignantes d'établir, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y avait eu abus de pouvoir.

[94] Selon les paragraphes 49 et 55 de la décision *Tibbs*, c'est aux plaignantes qu'il incombait de démontrer que le processus de dotation était entaché d'un abus de pouvoir, selon la prépondérance des probabilités. Il est très difficile de se décharger de ce fardeau.

[95] En vertu de l'article 33 de la *LEFP*, la direction peut avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé, comme il a été confirmé dans l'affaire *D'Almeida c. Gendarmerie royale du Canada*, 2020 CRTESPF 23, au paragraphe 55.

[96] Dans la décision *Parliament c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux*, 2020 CRTESPF 118, la Commission a conclu que l'expérience et les connaissances de la personne nommée peuvent constituer des considérations importantes dans le choix d'utiliser un processus de nomination non annoncé.

[97] Dans la décision *Haller c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2022 CRTESPF 100, la Commission a déclaré que les exigences opérationnelles pressantes et les besoins organisationnels constituent des justifications valables pour doter un poste au moyen d'un processus de nomination non annoncé.

[98] L'intimé soutient que la preuve démontre clairement qu'il devait doter un poste vacant de niveau AS-06 afin de répondre à des besoins opérationnels, tout en tenant compte des contraintes administratives. Il estime que le choix d'un processus de nomination non annoncé était raisonnable et admissible sous le régime de la *LEFP*.

[99] En ce qui concerne l'évaluation, lors d'une nomination, l'article 36(1) de la *LEFP* autorise la méthode d'évaluation jugée appropriée pour décider si une personne

possède les qualifications requises. Un employeur peut utiliser n'importe quelle méthode d'évaluation pour examiner le rendement antérieur, y compris des examens ou des entrevues. La *LEFP* n'énonce aucune règle stricte sur la manière d'établir la méthode d'évaluation ou sur la façon de juger si un candidat possède les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout.

[100] Le législateur a donné aux personnes investies des pouvoirs de dotation les moyens d'exercer l'aspect discrétionnaire de ces pouvoirs, en faisant appel à leur jugement (voir le paragraphe 34 de la décision *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 0024).

[101] Le rôle du gestionnaire investi des pouvoirs de dotation n'est pas de scruter chaque activité. Il peut examiner l'évaluation narrative et décider si elle démontre que le candidat possède les qualifications requises. Le gestionnaire examine l'évaluation narrative et évalue la pertinence des exemples au regard des critères, de la clarté et de l'exhaustivité.

[102] L'intimé fait valoir que la capacité d'un gestionnaire à évaluer un candidat ne dépend pas d'une connaissance préalable ou directe de toutes les tâches que le candidat a accomplies. Il s'appuie sur l'évaluation narrative et sur son jugement professionnel pour décider si un candidat répond aux critères de mérite.

[103] L'intimé soutient qu'en l'espèce, la personne nommée a fait l'objet d'une évaluation complète au regard des critères de mérite. L'évaluation narrative a été remplie en fonction de l'ECM. M. Parent et Mme Barozzi ont validé les renseignements lorsqu'ils ont décidé si la personne nommée répondait ou non aux critères de mérite. Ils ont conclu qu'elle répondait aux critères essentiels du poste et qu'elle possédait les qualifications constituant un atout.

[104] Dans l'affaire *Muka c. Le président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2021 CRTESPF 53, la Commission a reconnu cette méthode d'évaluation comme un moyen valable d'obtenir des renseignements (voir le paragraphe 56).

[105] L'article 36 de la *LEFP* permet l'utilisation de toute méthode d'évaluation permettant de déterminer si la personne possède les qualifications (voir *Visca*, au par. 42 et *Jolin c. Canada (Ressources humaines et du Développement social)*, 2007 TDFP 11, aux paragraphes 26 et 27).

[106] Selon les éléments de preuve, M. Parent a travaillé en étroite collaboration avec la personne nommée lors de sa nomination intérimaire antérieure, lorsqu'elle occupait le poste de cadre supérieur. Depuis août 2023, ils avaient une vue d'ensemble de toutes les activités de l'équipe.

[107] En réponse à l'allégation des plaignantes selon laquelle il était injuste que leur candidature n'ait pas été prise en considération pour le poste, l'intimé fait valoir qu'il n'est pas nécessaire, selon l'article 30(4) de la *LEFP*, de prendre en compte plus d'une personne pour faire une nomination fondée sur le mérite. Les employés n'ont pas un droit d'accès garanti à toutes les possibilités d'emploi (voir *Jack c. le commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2011 TDFP 26, au par. 18). Le fait que les plaignantes auraient pu être qualifiées ne permet pas d'établir que l'intimé a abusé de son pouvoir en décidant de nommer quelqu'un d'autre.

[108] L'article 2(4) de la *LEFP* prévoit que l'abus de pouvoir comprend notamment le favoritisme personnel et la mauvaise foi.

[109] L'intimé fait valoir que dans la décision *Portree c. Canada (Ressources humaines et Développement social)*, 2006 TDFP 14, aux paragraphes 45 à 56, l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a fait remarquer que le plaignant doit établir qu'un acte grave, une erreur, une omission ou une conduite irrégulière a eu lieu.

[110] Les suppositions de partialité, le soupçon de partialité ou la probabilité de partialité ne suffisent pas. La partialité doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente. Les plaignantes ne se sont pas acquittées du fardeau qui leur incombait de démontrer la partialité.

[111] En ce qui concerne les allégations de favoritisme personnel, le critère y afférent se trouve au paragraphe 39 de la décision *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 7, qui a été confirmé dans *Menzies c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2023 CRTESPF 68.

L'intention du législateur était de faire en sorte que les mots « personnel » et « favoritisme » soient lus ensemble. L'abus de pouvoir ne comprend donc aucun autre type de favoritisme.

[112] L'intimé affirme que, si la Commission devait conclure à l'existence d'une relation personnelle entre l'une et l'autre des parties concernées, les plaignantes n'ont

pas établi l'existence d'une relation personnelle en dehors du travail ni n'ont démontré que la décision de nommer la personne nommée a été prise en raison de l'octroi d'une faveur ou d'une récompense personnelle ou qu'elle a été prise pour obtenir une faveur de la part de quelqu'un d'autre.

[113] Les arguments des plaignantes concernant le favoritisme personnel sont fondés sur des opinions personnelles et des suppositions. Les allégations seules sont insuffisantes. L'intimé soutient qu'il n'y a aucun élément de preuve crédible qui étaye ces allégations.

[114] Toutes les allégations de favoritisme personnel concernent M. Lafrenière, qui n'a pas participé au processus de dotation, n'avait pas le pouvoir délégué de procéder à la nomination et n'avait rien à voir dans le processus. L'intimé s'est opposé à ce que M. Lafrenière témoigne par voie de citation à comparaître et la Commission n'a pas délivré de citation à comparaître.

[115] L'intimé soutient que les plaignantes n'ont pas été en mesure de répondre à la question de savoir en quoi Mme Young ne répondait pas aux critères de mérite.

[116] Ce sont les évaluateurs qui ont le pouvoir de déterminer et d'évaluer les qualifications, et non les plaignantes. Il aurait été impossible pour Mme Dunn de vérifier ou d'analyser les qualifications de la personne nommée. Elle n'a pas observé les tâches quotidiennes de la personne nommée pendant la période pertinente, car elle s'est absentée de la DGSEE pendant plusieurs années afin de suivre une formation en français alors que Mme Young occupait le poste AS-06 par intérim. Il aurait été impossible pour Mme Noble de vérifier les qualifications de la personne nommée, puisqu'elle n'est entrée en fonction qu'en août 2023. D'ailleurs, le résumé du témoignage de Mme Noble est truffé de oui-dire, d'éléments non pertinents et d'allégations de complot. Il ne faut lui accorder que peu d'importance, voire aucune.

[117] Quant au CV de Mme Young, l'intimé fait valoir que les plaignantes semblent s'accrocher à l'idée qu'il s'agit d'une preuve insurmontable de l'existence d'un abus de pouvoir. Cependant, la preuve démontre que Mme Young a utilisé le CV de Mme Noble comme modèle pour se familiariser avec les pratiques exemplaires parce qu'il avait l'air bien structuré et qu'elle a oublié de supprimer certains renseignements propres à Mme Noble.

[118] L'intimé soutient que l'explication de la personne nommée était convaincante et crédible et que son explication devrait être jugée crédible. En outre, il affirme que, lorsqu'il a été demandé à chaque témoin d'indiquer si un renseignement contenu dans l'évaluation narrative provenait de parties copiées du CV de Mme Noble, personne n'a pu retrouver ce renseignement dans l'ECM.

[119] Enfin, l'intimé souhaite traiter du courriel de Mme Dunn à l'ancien directeur, Abdahamid Mao, qui a été présenté à Mme Barozzi à la fin de la procédure. L'aspect le plus troublant de cet élément de preuve est qu'il est fondé sur des suppositions, tout comme les plaintes. La véracité de son contenu n'est pas prouvée tant qu'un témoin ne le confirme pas, et la Commission devrait y accorder peu de poids, car il est fondé sur des affirmations non étayées.

[120] Par conséquent, pour toutes les raisons exposées plus haut dans la présente décision, l'intimé demande que les plaintes soient rejetées et que les mesures correctives demandées soient refusées.

[121] La personne nommée a été sélectionnée en fonction de son mérite, et il n'existe aucune preuve d'abus de pouvoir. Si la Commission devait conclure qu'il y a eu abus de pouvoir, l'intimé renvoie à la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Cameron*, 2009 CF 618, où elle a affirmé que le pouvoir de redressement de la Commission doit être conforme aux articles 81 et 82 de la *LEFP*.

C. Réplique des plaignantes

[122] En réplique, les plaignantes soutiennent que l'intimé a choisi un processus de nomination non annoncé parce qu'il ne pouvait pas prolonger la nomination intérimaire de Mme Young, étant donné qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques du poste.

[123] En outre, les plaignantes font valoir que Mme Barozzi avait déclaré que l'approvisionnement était une composante essentielle du poste qui figurait dans les critères d'évaluation du mérite. Toutefois, il n'a pas été confirmé que Mme Young avait exercé des fonctions dans ce domaine.

[124] Les plaignantes soutiennent qu'il est raisonnable de déduire que les exemples d'activités d'approvisionnement figurant dans le CV de Mme Noble ont été pris en compte lors de l'évaluation de Mme Young.

[125] La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas pris position. Elle a toutefois présenté des observations et des sources faisant autorité, que j'ai examinées.

V. Motifs

[126] La Commission doit répondre aux questions suivantes :

- 1) Y a-t-il eu abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination?
- 2) Y a-t-il eu abus de pouvoir dans la méthode d'évaluation utilisée et dans l'application du principe du mérite?
- 3) Y a-t-il eu crainte raisonnable de partialité et favoritisme personnel dans le processus de sélection?

[127] Lorsqu'une plainte en matière de dotation est déposée au titre de l'article 77(1) de la *LEFP*, il incombe au plaignant d'établir qu'il y a eu abus de pouvoir selon la prépondérance des probabilités.

[128] Le terme « abus de pouvoir » n'est pas défini dans la *LEFP*. Cependant, le TDFP, dans la décision de principe *Tibbs*, souligne qu'un abus de pouvoir peut inclure des erreurs graves ou des omissions importantes, la mauvaise foi ou le favoritisme personnel. Dans la jurisprudence de la Commission faisant suite à cette décision, il est souligné qu'un abus de pouvoir doit aller au-delà de simples erreurs ou omissions.

A. Conclusions sur la crédibilité

[129] Dans l'ensemble, j'ai jugé que les témoignages des plaignantes étaient truffés d'opinions personnelles, de théories non étayées et de renseignements non pertinents, mais dépourvus d'éléments de preuve. Elles n'ont pas été en mesure de répondre clairement aux questions posées en contre-interrogatoire sur la manière dont la personne nommée ne répondait pas aux critères de mérite.

[130] En outre, le résumé du témoignage de Mme Noble reposait sur des hypothèses et des opinions qui n'étaient étayées par aucune preuve. Par exemple, elle a fourni ses notes d'une réunion d'équipe du 6 juin comme preuve selon laquelle les membres du personnel avaient été informés par la direction que des possibilités de nomination intérimaire seraient offertes pour le poste AS-06 au moment même où Mme Young était évaluée dans le cadre d'un processus de nomination non annoncé. M. Parent affirme que la promesse ne visait pas expressément le poste AS-06. Toutefois, indépendamment de ce qui a été promis lors de la réunion d'équipe du 6 juin, je ne vois pas en quoi ce point est pertinent pour déterminer s'il y a eu abus de pouvoir

dans l'application du principe du mérite dans le processus de nomination non annoncé pour le poste de gestionnaire de la vérification juricomptable.

[131] Tout au long de l'audience, les plaignantes ont tenté de présenter des éléments preuve qui n'étaient pas liés aux questions à trancher et qui auraient seulement servi à distraire le juge des faits, y compris des renseignements antérieurs de trois ans au processus de sélection et qui renvoyaient à des personnes qui n'avaient aucun lien avec le processus de dotation ni avec l'élaboration des outils utilisés pour évaluer le mérite. Chaque fois, j'ai dû appliquer la règle de la pertinence des éléments de preuve et j'ai refusé d'admettre de nombreux documents des plaignantes pour ce seul motif.

[132] Par ailleurs, la personne nommée a témoigné de manière franche et sincère. Elle a admis avoir copié par inadvertance des parties du CV de Mme Noble dans le sien, et j'ai jugé cette erreur malheureuse, mais crédible.

[133] En outre, tant M. Parent que Mme Barozzi ont témoigné de manière claire et directe. Mme Barozzi a corroboré une grande partie des propos de M. Parent sur la justification d'un processus de nomination non annoncé et sur la manière dont la personne nommée a été évaluée. J'ai jugé leurs témoignages crédibles.

B. Absence d'abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination

[134] Les plaignantes insistent pour dire qu'il y a eu abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination, car, en raison du choix de l'intimé d'opter pour un processus non annoncé, elles se sont vu refuser la possibilité de poser leur candidature. Elles soutiennent que le simple fait qu'un processus de nomination non annoncé ait été choisi constitue une preuve d'abus de pouvoir, car le processus n'était ni transparent ni équitable.

[135] Je ne peux souscrire à cet argument.

[136] L'article 33 de la *LEFP* prévoit clairement que l'employeur peut, en vue d'une nomination, avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé. Ainsi, lorsqu'il s'agit de choisir un processus de nomination, le libellé de la loi indique clairement que le législateur n'avait pas l'intention de favoriser un processus par rapport à un autre. Il a plutôt donné à la CFP ou au gestionnaire délégué le pouvoir de choisir entre un processus de nomination non annoncé ou un processus de nomination annoncé (voir *Parliament*).

[137] Bien que l'intimé ne soit pas tenu de retenir la candidature de plus d'une personne, un processus de nomination non annoncé est, de par sa nature, moins transparent parce qu'il n'est pas annoncé avant qu'une personne soit nommée, ce qui ne donne donc pas la possibilité à d'autres candidats de postuler (voir *Parliament*, au par. 99 citant *Kitsos c. le président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2012 TDFP 35, au par. 17). Toutefois, il ne faut pas en déduire que le recours à un processus de nomination non annoncé constitue automatiquement un abus de pouvoir.

[138] Les plaignantes semblent considérer que tout processus de nomination non annoncé constitue automatiquement un abus de pouvoir. Cet avis n'est tout simplement pas compatible avec l'article 33 de la *LEFP*, la *Politique de nomination* de la CFP, ou la jurisprudence de la Commission et de ses prédécesseurs (voir *Robbins c. Canada (Ressources humaines et Développement social)*, 2006 TDFP 17, au par. 36; *Velasco c. le sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités*, 2011 TDFP 17, au par. 55; et *Yousuf c. Administrateur général (ministère des Services aux Autochtones)*, 2025 CRTESPF 40, au par. 80).

[139] En outre, la Commission a conclu que les besoins opérationnels urgents constituent une justification raisonnable pour choisir un processus de nomination non annoncé (voir *Haller, Parliament* et *Yousuf*).

[140] Dans la présente affaire, j'estime qu'il existe des éléments de preuve non contredits selon lesquels l'intimé avait un besoin opérationnel urgent de pourvoir le poste AS-06 en raison d'un arriéré dans le traitement des dossiers de vérification juricomptable. Mme Barozzi a déclaré qu'un gestionnaire responsable avait, en février 2024, porté de nouveaux renseignements à son attention selon lesquels les dossiers de vérification juricomptable n'avançaient pas aussi rapidement qu'elle le pensait.

[141] Mme Barozzi a déclaré que le cabinet du sous-ministre exerçait des pressions sur elle pour faire avancer ces dossiers. En raison du temps que prendrait un processus de nomination annoncé, et étant donné qu'il n'y avait aucune garantie qu'elle atteindrait l'objectif exigé de réduire rapidement l'arriéré, elle a opté pour un processus de nomination non annoncé.

[142] Bien que le poste ait été vacant pendant plusieurs années, j'estime que l'explication de l'intimé selon laquelle il existait un besoin opérationnel urgent de

réduire l'arriéré constitue une justification raisonnable du choix de processus de nomination. Son témoignage est également corroboré par le document de formulation de la décision de sélection, dans lequel il est noté que la personne nommée a été sélectionnée en fonction des [traduction] « besoins actuels de l'organisation », de la nécessité d'assurer la continuité du poste en raison de la lourde charge de travail de la DGSEE, et [traduction] « [...] des dossiers en cours qui doivent être gérés de manière efficace et en temps opportun ».

[143] Dans le document [traduction] *Évaluation des obstacles et des préjugés et formulation de la décision de sélection*, l'intimé a également fourni la raison supplémentaire suivante pour le recours à un processus de nomination non annoncé, à savoir qu'il [traduction] « [...] permet à [la DGSEE] d'atteindre ses objectifs de promotion de la diversification de la main-d'œuvre en nommant à ce poste une personne qui s'identifie comme Autochtone et comme une femme ».

[144] Les priorités et les besoins opérationnels ne sont pas immuables. Ils peuvent changer avec le temps. Bien que les plaignantes contestent les raisons pour lesquelles l'intimé a choisi un processus de nomination non annoncé, car elles estiment que le poste était vacant depuis deux ans et que le travail était tout de même effectué, elles n'ont fourni aucune preuve pour étayer leur allégation selon laquelle il n'était pas urgent de pourvoir le poste. Elles n'ont fourni aucun élément de preuve permettant de réfuter la preuve apportée par l'employeur portant qu'il y avait un arriéré de dossiers de vérification juricomptable qui devaient être traités rapidement. Elles n'ont présenté aucune réplique aux éléments de preuve fournis par l'intimé, selon lesquels la haute direction exerçait des pressions importantes pour que les dossiers de vérification juricomptable soient traités. Bref, elles n'ont pas établi que les raisons pour lesquelles l'intimé a choisi un processus de nomination non annoncé constituaient un abus de pouvoir.

C. Absence d'abus de pouvoir dans la méthode d'évaluation et dans l'application du principe du mérite

[145] Les nominations dans la fonction publique doivent être fondées sur le mérite.

[146] Le préambule de la *LEFP* renforce le fait « [...] qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante [...] ».

[147] Pour l'évaluation du mérite, l'article 36 de la *LEFP* confère à la CFP ou au gestionnaire délégataire le pouvoir d'utiliser toute méthode d'évaluation qu'il juge appropriée pour évaluer les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout pour un poste.

[148] Ces méthodes visant à évaluer le mérite peuvent notamment comprendre l'examen du rendement et des réalisations antérieures, des examens et des entretiens officiels, ou des discussions informelles et des travaux écrits. L'article 36 de la *LEFP* est libellé de façon très générale. Il permet à la CFP de choisir la méthode d'évaluation appropriée selon les circonstances. Par exemple, il pourrait s'agir de permettre l'élaboration de méthodes innovantes et plus équitables d'évaluation des employés, afin de réduire les préjugés et d'améliorer l'accès aux occasions de dotation.

[149] Comme l'a souligné l'ancien TDFP au paragraphe 34 de la décision *Visca*, le législateur a fourni aux personnes investies des pouvoirs de dotation les moyens d'exercer l'aspect discrétionnaire de ces pouvoirs, en faisant appel à leur jugement professionnel.

[150] Il est possible d'utiliser toute méthode d'évaluation pour décider si un candidat possède les qualifications essentielles d'un poste (voir les paragraphes 26 et 27 de *Jolin*).

[151] Bien que les plaignantes contestent l'auto-évaluation narrative et laissent entendre qu'elle est viciée en raison de l'absence de chronologie et d'exemples, j'accepte la preuve de l'employeur selon laquelle il s'agit d'une méthode d'évaluation parmi d'autres dont disposent les gestionnaires pour décider si un candidat répond aux critères de mérite.

[152] En outre, il n'est pas rare que, dans le cadre des processus de dotation, le gestionnaire délégataire demande à un candidat de fournir une évaluation écrite expliquant comment il répond aux critères de sélection. Cette méthode s'apparente à un examen à domicile et à une évaluation de chaque réponse en fonction d'une feuille de réponses. Il n'y avait pas de grille de réponses attendues dans la présente affaire, mais les témoins de l'intimé ont déclaré que l'auto-évaluation de chaque qualification essentielle était évaluée selon le principe de réussite ou d'échec. Par conséquent, l'affirmation des plaignantes selon laquelle il n'existe pas de documents de travail

permettant d'établir comment le mérite a été établi et qu'il n'y a pas eu de vérification est tout simplement dénuée de fondement.

[153] Dans l'affaire *Muka*, au paragraphe 56, la Commission a conclu qu'un outil d'auto-évaluation narrative constituait une méthode appropriée d'évaluation d'un candidat.

[154] En outre, après avoir examiné l'évaluation narrative, j'estime que la partie narrative préparée par la personne nommée, située dans la colonne de gauche et exposant les 15 qualifications essentielles requises, avait un lien suffisant avec l'ECM situé dans la colonne de droite.

[155] Par exemple, en réponse aux qualifications essentielles, à savoir une expérience pertinente de la planification et de la direction de projets et une expérience de l'établissement de liens avec les intervenants à l'interne et à l'externe, la candidate a invoqué ses 17 années d'expérience de la planification et de la direction de projets au sein de son unité et de la collaboration avec les intervenants internes et externes. Elle a également mentionné son expérience en tant que gestionnaire de projet d'enquête de niveau AS-05 et gestionnaire de vérification juricomptable de niveau AS-06, des postes qui figuraient dans son CV.

[156] J'estime que la candidate a démontré, tout au long de l'évaluation narrative, que son expérience et ses aptitudes correspondaient aux compétences requises pour le poste. En outre, je ne souscris pas à l'affirmation des plaignantes selon laquelle la personne nommée devait fournir une liste exhaustive d'exemples pour démontrer qu'elle répondait aux critères de mérite, d'autant plus que l'intimé disposait également de son CV, qui énumère de manière relativement détaillée les tâches qu'elle a accomplies dans tous les postes mentionnés dans son évaluation narrative.

[157] Les plaignantes soutiennent de manière générale qu'il n'y avait pas d'exemples ou de chronologie, mais l'outil n'exigeait pas de la personne nommée qu'elle donne un nombre précis d'exemples ni qu'elle précise une chronologie. Elle devait simplement démontrer qu'elle possédait les qualifications essentielles du poste, en fonction de son expérience et de ses connaissances, et j'estime que c'est ce qu'elle a fait.

[158] Contrairement aux méthodes d'évaluation plus traditionnelles, l'évaluation narrative n'était pas notée. Il ne s'agit pas pour autant d'une méthode moins valable

d'évaluation du mérite, en particulier pour un processus de nomination non annoncé qui ne concerne qu'un seul candidat et qui ne nécessite pas de comparaison des résultats avec d'autres candidats.

[159] Les plaignantes affirment que l'évaluation narrative n'a pas été vérifiée, mais j'estime que cette affirmation est totalement dénuée de fondement. En revanche, j'accepte la preuve de l'intimé selon laquelle, une fois terminée, l'évaluation narrative a été examinée par le cadre supérieur, M. Parent, puis communiquée à la dirigeante principale de la vérification, soit la seule personne investie des pouvoirs délégués, aux fins de vérification et d'approbation définitive. En outre, je rejette l'allégation des plaignantes selon laquelle M. Parent ne pouvait pas évaluer la personne nommée parce qu'il n'était pas son supérieur hiérarchique direct ou que la dirigeante principale de la vérification ne pouvait pas non plus le faire parce qu'elle n'avait pas observé le travail quotidien de la personne nommée.

[160] M. Parent était un cadre supérieur ayant une vue d'ensemble du travail des deux unités qu'il supervisait depuis août 2023. Il était bien placé pour pouvoir vérifier si Mme Young satisfaisait aux critères de mérite, car il travaillait avec elle depuis août 2023 et l'avait vue à l'œuvre en tant que gestionnaire de la vérification juricomptable intérimaire.

[161] Mme Barozzi occupait un poste de direction au sein de la DGSEE depuis 2008. Elle était parfaitement au courant du travail que Mme Young accomplissait en tant qu'analyste et gestionnaire de la vérification juricomptable intérimaire. Comme M. Parent, elle avait vu le travail de Mme Young et la trouvait compétente et efficace dans son rôle d'analyste. En tant que dirigeante principale de la vérification, non seulement elle connaissait la DGSEE, mais elle avait également passé 14 ans à superviser l'ensemble des travaux de la direction générale. Il est tout simplement absurde de laisser entendre que ces gestionnaires n'étaient pas compétents pour se prononcer sur l'évaluation narrative.

[162] Les plaignantes tentent également de s'appuyer sur un courriel adressé par Mme Dunn au directeur précédent, M. Mao, le 11 décembre 2023, dans lequel elle soulevait des problèmes potentiels liés à l'approvisionnement dans des dossiers que Mme Young avait traités plus d'un an et demi avant sa nomination au poste de gestionnaire de la vérification juricomptable. J'accorde peu de poids à cette preuve

intéressée, car elle n'a pas de lien avec le processus de nomination qui s'est déroulé en juin 2024.

[163] Le courriel susmentionné semble plutôt contenir les observations non vérifiées de Mme Dunn. Cette dernière n'a pas supervisé le travail de Mme Young et admet ne pas avoir entretenu une bonne relation avec elle. Mme Dunn, en parlant de son courriel, a fait remarquer : [traduction] « [...] à noter que ce qui est mentionné ci-dessus n'est que le résultat d'observations concernant des documents contenus dans GCdocs ». Par conséquent, je souscris aux observations de l'intimé selon lesquelles il s'agit d'observations purement hypothétiques dont le bien-fondé n'a pas été établi et qui n'ont aucun lien avec le processus de nomination.

D. Le fait de s'appuyer sur un CV contenant des renseignements inexacts ne constitue pas une preuve d'abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite

[164] Nul ne conteste le fait que la personne nommée a copié des parties du CV de Mme Noble dans le sien. Mme Young l'a admis. J'accepte son explication selon laquelle il s'agissait d'une erreur commise par inadvertance et non d'une tentative d'obtenir un avantage quelconque dans le processus de dotation. Elle aurait certainement dû être plus prudente lorsqu'elle a relu son CV, d'autant plus que le poste pour lequel elle a été évaluée exigeait le souci du détail.

[165] Je dois ajouter en passant que, si la personne nommée avait sciemment copié des parties du CV de Mme Noble pour tenter de se prévaloir d'une expérience et d'une formation qu'elle n'avait pas, d'autres questions auraient été soulevées, comme celles d'une fraude potentielle, que la Commission n'aurait pas la compétence d'examiner dans le cadre d'un processus de dotation interne. Toutefois, si les renseignements ont été pris en compte dans le processus d'évaluation, ils pourraient constituer un facteur permettant de conclure à un abus de pouvoir dans l'évaluation du mérite.

[166] Dans la présente affaire, je suis d'accord avec la personne nommée. Je ne vois aucun avantage à copier ces parties du CV de Mme Noble, car j'estime qu'aucune expérience ni aucune formation n'ont été invoquées dans l'évaluation narrative. La section copiée sur l'approvisionnement et la gestion des contrats porte sur une expérience particulière que Mme Noble a acquise au Bureau du contrôleur général. D'après le CV de Mme Young ainsi que son témoignage, elle avait de l'expérience en matière d'approvisionnement, notamment en ce qui concerne les appels d'offres et la

gestion des contrats en tant qu'analyste, agente de négociation des contrats et gestionnaire de la vérification juricomptable intérimaire.

[167] J'ai reproduit ci-dessous les parties que Mme Young a copiées :

[Traduction]

[...]

*Gestion de l'approvisionnement et des contrats (Vérification interne
— Pratiques professionnelles)*

- *En tant que membre de l'équipe d'évaluation des offres, j'ai examiné les soumissions présentées à la suite de demandes de propositions (DP) pour le logiciel commercial de solutions de vérification (LCSV) du Bureau du contrôleur général (BCG), j'ai soumis le rapport de conclusions, j'ai évalué la preuve de la proposition pour la soumission retenue, j'ai soumis les résultats et j'ai signé les rapports et les documents finaux du projet.*
- *J'ai élaboré un préavis d'adjudication de contrat (PAC) utilisé pour aider le BCG dans le cadre de son contrat multiministériel.*
- *J'ai soutenu le BCG dans l'évaluation de la demande d'information et de l'énoncé de capacité d'une entité ayant déposé une contestation par rapport au PAC : la contestation a été rejetée et le PAC a été attribué (durée : sept ans, max. : 17 millions de dollars).*
- *J'ai assuré la liaison avec divers ministères pour l'initiative ministérielle relative au logiciel de vérification du BCG; pour ce faire, j'ai présenté et transmis les documents requis pour les équipes de vérification et de TI, et expliqué les rôles et démystifié la Demande relative au contrat utilisée aux fins d'approvisionnement.*
- *En tant qu'évaluatrice de l'équipe interministérielle responsable de l'Arrangement en matière d'approvisionnement de services professionnels de soutien à la vérification, j'ai évalué plus de 80 ressources et 1 600 projets dans huit volets distincts pour des critères obligatoires et cotés; j'ai soumis des rapports d'évaluation consensuels; un consensus sur 28 divergences a été atteint au cours d'une seule réunion.*
- *J'ai supervisé annuellement le contrat de renouvellement de la maintenance du logiciel, y compris en fournissant les approbations et les documents appropriés; j'ai formulé des conseils concernant la Demande relative au contrat utilisée aux fins d'approvisionnement.*
- *J'ai élaboré des énoncés de travail, des critères d'évaluation et des documents de justification (ces documents sont devenus*

des modèles pour les processus d'approvisionnement dans la division) pour divers outils d'approvisionnement

- *J'ai géré des contrats de services professionnels ainsi que les modifications qui y ont été apportées.*

[...]

Diplômes pertinents/attestations de formation

Techniques d'enquête en source ouverte

- *Certifications du système de gestion des vérifications TeamMate® de Wolters Kluwer.*
- *Institut des auditeurs internes, certificat d'évaluation de la qualité.*
- *Institut des auditeurs internes, détection de la fraude et enquête.*

[...]

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

[168] L'intimé a déclaré qu'il ne savait pas que ces parties du CV de la personne nommée ne la concernaient pas. Cependant, M. Parent et Mme Barozzi ont également reconnu qu'aucun renseignement tiré des parties copiées n'était mentionné dans l'auto-évaluation narrative. Après avoir examiné attentivement l'ECM, je n'ai trouvé aucune indication que Mme Young ait fait référence à l'expérience et à la formation qu'elle a copiées par erreur.

[169] Par conséquent, j'estime que les plaignantes n'ont pas établi que le fait que l'intimé n'ait pas su que ces parties avaient été copiées constitue un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite, puisqu'elles n'ont pas été utilisées pour l'évaluation visant à décider si la personne nommée répondait aux critères de mérite. Certes, la gestionnaire subdélégitaire participant au processus de nomination aurait pu être plus vigilante lors de l'examen du CV de la personne nommée, mais le fait qu'elle ignorait qu'une partie du CV de Mme Young n'était pas le sien n'a pas eu d'incidence sur l'évaluation du mérite. Par conséquent, cet acte ne constitue pas une erreur ou une omission grave ni un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite.

E. La transformation de deux qualifications essentielles en qualifications constituant un atout et l'exemption de la personne nommée de l'exigence linguistique du poste ne constituent pas un abus de pouvoir

[170] Les plaignantes affirment que l'intimé a simplifié l'ECM pour favoriser la personne nommée. Elles n'ont pas fourni une preuve suffisante pour étayer leur affirmation.

[171] Nul ne conteste que la connaissance de la culture, des aspirations et des enjeux courants des communautés autochtones ainsi que la connaissance de la Politique sur les marchés et de la Directive sur les marchés de l'intimé ont été déplacées des qualifications essentielles aux qualifications constituant un atout au cours de l'élaboration de l'ECM.

[172] Toutefois, j'ai entendu le témoignage non contesté de M. Parent selon lequel Mme Young aurait satisfait aux critères de mérite, que ces qualifications aient été considérées comme essentielles ou comme des atouts. Elle a travaillé à la DGSEE pendant 17 ans et s'est rendue dans des collectivités autochtones lors de vérifications. En tant que responsable des enquêtes et de la vérification juricomptable, elle a supervisé des travaux confiés à des sociétés tierces, y compris le traitement des appels d'offres, qui font partie du processus d'approvisionnement et de passation de marchés. En outre, comme elle s'est rendue dans des collectivités autochtones dans le cadre de son rôle d'enquêtrice et qu'elle s'identifie elle-même comme Autochtone, elle a assurément une certaine connaissance de la culture, des aspirations et des enjeux courants qui touchent au moins certaines communautés autochtones.

[173] Bien que les plaignantes soient mécontentes que les deux qualifications essentielles aient été déplacées vers les qualifications constituant un atout, elles ne sont pas en mesure de fournir des éléments de preuve pour étayer leur affirmation selon laquelle Mme Young ne possédait pas ces qualifications.

[174] Les plaignantes soutiennent également que le fait de changer l'exigence linguistique du poste de bilingue impératif (niveau de langue seconde BBB) à bilingue non impératif (BBB) constituait un abus de pouvoir.

[175] Selon la description du poste d'analyste principal, qui correspond au poste de gestionnaire de la vérification juricomptable, l'exigence en matière de langue seconde est BBB, ce qui correspond effectivement à bilingue impératif.

[176] Cependant, la Commission a entendu un témoignage selon lequel la gestionnaire subdélégataire avait pris la décision de doter le poste à titre de bilingue non impératif. La personne nommée a été exemptée au titre du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* parce qu'elle était admissible à la retraite dans les deux ans suivant la nomination et qu'elle avait signé une lettre de démission.

[177] L'article 5 de ce décret d'exemption précise que les deux conditions suivantes doivent être respectées pour qu'une personne soit exemptée de l'exigence de bilinguisme d'un poste :

- 1) la personne doit être admissible à une pension immédiate dans les deux ans suivant sa nomination non impérative à un poste bilingue;
- 2) la personne remet sa démission irrévocable prenant effet au plus tard deux ans après la date de nomination.

[178] J'estime que la preuve démontre clairement que Mme Young respectait les deux conditions. Par conséquent, j'estime que Mme Young a été exemptée de l'obligation de satisfaire aux exigences du poste en matière de bilinguisme.

[179] De plus, dans les documents dont je dispose, l'intimé a fourni une autre justification pour la dotation non impérative d'un poste bilingue, indiquant qu'il était urgent de pourvoir le poste en raison de la charge de travail, et qu'il y avait très peu de dossiers en français dans le secteur.

[180] M. Parent, qui a obtenu le niveau EEE comme résultat de ses évaluations de langue seconde, a été désigné comme la personne qui assumerait les exigences en français du poste, le cas échéant.

[181] Bien que Mme Dunn ait mentionné qu'elle avait suivi une formation en français et qu'elle ait vaguement fait remarquer qu'elle avait atteint ses objectifs, elle n'a fourni aucune preuve selon laquelle elle aurait satisfait aux exigences BBB du poste. Mme Noble, qui occupe un poste anglais essentiel, n'a pas non plus établi qu'elle aurait satisfait à l'exigence de bilinguisme.

[182] Par conséquent, je juge qu'il n'y a pas eu d'abus de pouvoir dans le fait d'exempter la personne nommée de l'exigence linguistique BBB du poste.

F. Absence de parti pris et de favoritisme personnel

[183] Enfin, la dernière question que je dois trancher concerne les allégations des plaignantes selon lesquelles le processus de dotation était entaché de partialité et que le comité de sélection a fait preuve de favoritisme personnel à l'égard de la personne nommée.

[184] Tout au long de l'audience, les plaignantes ont laissé entendre que l'intimé avait manipulé le processus de dotation pour favoriser la personne nommée et qu'il avait choisi un processus de nomination non annoncé pour les empêcher de postuler parce qu'il favorisait la personne nommée. Les plaignantes ont également déclaré que les gestionnaires participant au processus de sélection avaient fait preuve de favoritisme personnel en nommant Mme Young.

[185] La Cour suprême du Canada a défini le critère juridique applicable à la question de la crainte raisonnable de partialité dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 RCS 369, à la page 372. Je dois me demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question [...] de façon réaliste et pratique ». De plus, comme l'a souligné la Cour, « [...] les motifs de crainte doivent être sérieux ».

[186] Après avoir appliqué ce critère au processus de dotation et aux actions des gestionnaires concernés, j'estime que les éléments de preuve ne suffisent pas à établir l'existence de partialité, réelle ou perçue.

[187] La Commission a souligné à plusieurs reprises que les plaignantes n'ont pas un accès garanti à tous les processus de dotation. Il n'y a donc rien d'intrinsèquement partial dans le choix d'un processus de dotation dans lequel il n'y a qu'un seul candidat.

[188] D'ailleurs, je ne souscris pas à l'avis des plaignantes selon lequel la présente affaire ressemble à l'affaire *Amirault*, dans lequel le TDFP a conclu à une crainte raisonnable de partialité en raison d'un conflit passé entre le plaignant et certains membres du comité d'évaluation et de la relation d'affaires qu'un membre entretenait avec l'une des personnes nommées qu'il évaluait. Dans le cas qui nous occupe, il n'existe aucune preuve d'une relation conflictuelle entre la direction et les plaignantes,

pas plus qu'il n'existe de preuve que la direction avait une relation autre que professionnelle avec la personne nommée.

[189] De même, j'estime que l'affaire *Bain* se distingue facilement de l'affaire dont je suis saisie parce qu'il y avait des éléments de preuve selon lesquels un membre du comité de sélection était un ami personnel de la personne nommée, ce qui aurait pu amener un observateur relativement bien renseigné à conclure qu'il y avait un parti pris réel ou perçu dans le processus de sélection.

[190] En outre, bien que le favoritisme personnel soit une forme de partialité et un abus de pouvoir évident au sens de l'article 2(4) de la *LEFP*, je n'en trouve aucune preuve dans la présente affaire.

[191] Dans l'affaire *Glasgow*, au paragraphe 41, le TDFP a expliqué que la sélection d'une personne pour des motifs de favoritisme personnel inclut les cas où il pourrait y avoir une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ou la sélection d'une personne à titre de faveur personnelle ou pour obtenir la faveur de quelqu'un.

[192] D'autres exemples de favoritisme personnel dans un processus de sélection incluent la sélection d'une personne parce qu'il s'agit d'un ami personnel ou d'un voisin, ou parce qu'elle a une relation personnelle étroite avec le comité de sélection, que ce soit au bureau ou à l'extérieur de celui-ci.

[193] J'estime que les plaignantes n'ont pas prouvé l'existence de favoritisme personnel. Selon les témoignages non contestés de Mme Barozzi et de M. Parent, ils ne connaissaient Mme Young que sur le plan professionnel, au travail. Ils n'avaient aucune relation personnelle ou amicale avec elle et n'ont reçu aucun avantage personnel en la nommant au poste en question. Après avoir examiné son CV, son auto-évaluation et son rendement dans son rôle intérimaire, ils ont décidé qu'elle répondait aux critères de mérite et qu'il s'agissait de la personne la plus apte à occuper le poste.

[194] En outre, j'estime que les allégations des plaignantes concernant la relation professionnelle de M. Lafrenière avec Mme Young sont dénuées de tout fondement et de toute pertinence. M. Lafrenière n'a aucunement participé à la sélection ou au processus de nomination en question. Selon le témoignage non contesté de Mme Barozzi, son mandat de 90 jours en tant que directeur à titre occasionnel a pris

fin au début du mois de mai 2024, soit plus d'un mois avant la nomination de Mme Young.

[195] Les plaignantes laissent entendre que M. Lafrenière a nommé Mme Young au poste de gestionnaire de la vérification juricomptable intérimaire (pendant quatre mois moins un jour) en guise de faveur pour l'approbation de sa cote de sécurité. Elles n'ont fourni aucune preuve pour étayer ces allégations sérieuses. En outre, même s'il en avait été ainsi, et j'insiste sur le fait que ce n'est pas le cas, la Commission n'a pas compétence à l'égard des nominations intérimaires de quatre mois moins un jour.

[196] Je juge que rien ne prouve que Mme Barozzi ou M. Parent aient pu tirer un avantage personnel de la nomination de Mme Young.

[197] Bien que la gestionnaire subdélégataire ait travaillé avec Mme Young pendant 14 ans, j'estime que la preuve démontre qu'il s'agissait d'une relation entièrement professionnelle. Tant M. Parent que Mme Barozzi ont déclaré qu'ils n'avaient pas de relation avec Mme Young en dehors du travail, et je les ai jugés crédibles.

[198] Enfin, les deux parties ont invoqué une abondante jurisprudence pour défendre leur position respective. J'ai examiné toutes les affaires, mais je me prononcerai seulement sur celles que je juge pertinentes.

[199] Les plaignantes affirment que la présente affaire ressemble aux affaires *Tibbs*, *Bain*, *Turner* et *Ross*. Toutefois, j'estime que la présente affaire se distingue facilement de chacune de ces affaires.

[200] Dans la décision *Turner* (la partie de la décision de l'arbitre portant sur la mesure de redressement a été annulée à l'issue du contrôle judiciaire, et non la conclusion à un abus de pouvoir, voir *Turner c. Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 192), le membre du Tribunal a conclu que la suppression de qualifications essentielles quelques semaines seulement avant la nomination était arbitraire et constituait un abus de pouvoir parce que leur suppression éliminait des exigences essentielles du poste. Cette affaire était donc différente de la présente affaire, dans laquelle l'ECM énonçait les qualifications essentielles du poste de gestionnaire de la vérification juricomptable, même si deux qualifications essentielles avaient été déplacées vers les qualifications constituant un atout.

[201] Dans l'affaire *Ross*, la Commission a conclu que les renseignements fournis pour l'évaluation de plusieurs qualifications essentielles des personnes nommées étaient insuffisants. Les évaluations écrites de trois des qualifications essentielles des deux personnes nommées étaient identiques, ce qui a amené la Commission à se demander s'il y avait eu une évaluation individuelle des qualifications. J'estime que ce contexte diffère de celui de la présente affaire, dans laquelle la personne nommée a fourni une réponse unique pour expliquer en quoi elle possédait chaque qualification essentielle, réponse que la direction a ensuite examinée et approuvée.

[202] L'affaire *Bain* peut se distinguer facilement de la présente affaire, car, dans ce cas, il y avait des éléments de preuve étayant une étroite amitié personnelle entre la personne nommée et un membre du comité de sélection, ce qui n'a rien à voir avec la présente affaire, dans laquelle les plaignantes n'ont pas réussi à démontrer l'existence d'une relation personnelle entre la personne nommée et le comité de sélection. Dans l'affaire *Bain*, le TDFP était d'avis que l'amitié personnelle aurait pu amener un observateur relativement bien renseigné à conclure que la personne nommée avait été avantagée dans le processus de sélection. Il a donc conclu que la plaignante avait établi l'existence d'une crainte raisonnable de partialité dans le processus de sélection. Cette situation est loin de correspondre aux faits de l'affaire dont je suis saisie.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[204] Les plaintes correspondant aux dossiers nos 771-02-50117 et 771-02-50133 sont rejetées.

Le 16 décembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Patricia H. Harewood,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**