



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

DOSSIERS : 2007-0447, 2007-0448 ET 2008-0407

OTTAWA, LE 24 OCTOBRE 2008

ANDREA KITCHEN

PLAIGNANTE

ET

LE SOUS-MINISTRE DE CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA

INTIMÉ

ET

AUTRES PARTIES

AFFAIRE	Plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
DÉCISION	Les plaintes sont rejetées
DÉCISION RENDUE PAR	Sonia Gaal, membre
LANGUE DE LA DÉCISION	Anglais
RÉPERTORIÉE	<i>Kitchen c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.</i>
RÉFÉRENCE NEUTRE	2008 TDFP 0028

MOTIFS DE DÉCISION

INTRODUCTION

[1] La plaignante, Andrea Kitchen, travaille au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration. Elle a présenté trois plaintes relativement à un processus de nomination interne annoncé pour le poste de chef d'équipe (PM-04) à Vegreville, en Alberta. Elle affirme que l'intimé, le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada, a abusé de son pouvoir lorsqu'il a déterminé qu'elle n'était pas qualifiée parce qu'elle ne possédait pas une qualification essentielle.

[2] La plaignante a présenté ses plaintes le 13 septembre 2007, en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la *LEFP*).

[3] Les plaintes ont été jointes conformément à l'article 8 du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, DORS/2006-6, (le *Règlement du TDFP*). Le 12 octobre 2007, le Tribunal a ordonné la jonction des instances en ce qui concerne les dossiers de plainte 2007-0447 et 2007-0448. Le 2 juin 2008, le dossier 2008-0407 a été joint aux dossiers 2007-0447 et 2007-0448.

[4] L'audience sur le fond du litige a eu lieu à Edmonton, en Alberta, les 12 et 13 juin 2008.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Pour régler les plaintes, le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

(i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir par une réévaluation inappropriée de la plaignante pendant la discussion informelle?

(ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir par une réévaluation inappropriée de deux candidates pendant le processus de discussion informelle?

(iii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir par l'utilisation d'un outil inadéquat pour évaluer les qualifications essentielles?

RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS DE PREUVE PERTINENTS

[6] Le 5 mai 2006, une offre d'emploi pour le poste de chef d'équipe a été affichée sur *Publiservice* (06-IMC-IA-CPCVG-1211). Les candidats ont été évalués au moyen d'une combinaison d'examen écrit des connaissances, d'une entrevue et de la vérification des références.

[7] Le comité d'évaluation était composé de trois membres : Paul Snow, Lisa Hall et Pamela Bunclark. Pour diverses raisons, les trois membres n'étaient pas présents à toutes les entrevues.

[8] La plaignante répondait aux critères de présélection et a été invitée à passer l'examen écrit et l'entrevue dans le cadre du processus de nomination.

[9] M^{me} Bunclark a témoigné au nom de l'intimé. Elle occupe un poste de chef d'équipe à Vegreville, en Alberta, et supervise le travail de la plaignante.

[10] M^{me} Bunclark a expliqué que, pour les candidats, l'entrevue constituait une occasion de démontrer de quelle façon ils répondaient aux qualifications essentielles. Une des qualifications essentielles pour le poste était l'« intégrité », qui a été évaluée pendant l'entrevue. Deux questions abordaient ce critère :

- Question 7 : « De quelle façon travaillez-vous avec des gens avec qui vous ne vous sentez pas à l'aise? Que faites-vous dans de telles situations? » [Traduction]
- Question 8 : « Racontez une situation au travail pendant laquelle vous avez eu du mal à respecter un engagement. » [Traduction]

[11] M^{me} Bunclark a indiqué que tous les candidats se sont vu accorder un certain délai avant l'entrevue pour leur permettre de lire les questions et de prendre quelques notes au besoin. Après chaque entrevue ou peu après, les membres du comité se rencontraient pour en arriver à un consensus sur la question de savoir si le candidat possédait les qualifications essentielles.

[12] Tous les candidats ont été évalués d'une façon semblable. M^{me} Bunclark n'a pas participé à l'entrevue de la plaignante et s'est fiée aux notes et aux commentaires de ses deux collègues. Elle se souvenait que la plaignante avait donné une réponse courte à la question 7 et une réponse encore plus courte à la question 8. Le comité d'évaluation a déterminé que la plaignante n'avait pas donné assez de détails ou de renseignements dans ses réponses aux deux questions; la plaignante a donc échoué par rapport à ce critère.

[13] Le comité d'évaluation a communiqué avec deux répondantes en ce qui concerne la plaignante. M^{me} Bunclark était une des répondantes. Comme elle n'a pas pu répondre à toutes les questions, le comité a communiqué avec M^{me} Neufeld qui avait supervisé la plaignante pendant environ trois mois.

[14] M^{me} Bunclark a indiqué que la vérification des références avait fourni l'occasion de confirmer ou de réfuter ce que les candidats avaient déclaré. Toutefois, si une personne avait mal répondu à une question au cours de l'entrevue, par exemple aux questions 7 et 8 (qualification relative à l'intégrité), mais que les renseignements reçus dans le cadre de la vérification des références étaient positifs, l'entrevue aurait été le facteur déterminant, et non la vérification des références. Par conséquent, le candidat concerné aurait tout de même eu un échec en ce qui concerne ce critère.

[15] La plaignante a été informée qu'elle ne répondait pas à toutes les qualifications essentielles, et elle a été éliminée du processus de nomination. Elle a été invitée à participer à une discussion informelle et a écrit à M^{me} Hall le 28 mars 2007 pour demander quelle était la définition du comité du terme « intégrité » et quelles étaient les réponses attendues.

[16] On lui a remis une copie des définitions du comité pour le terme « intégrité » environ deux semaines avant la tenue de la discussion informelle qui a eu lieu le 11 avril 2007.

[17] La plaignante a affirmé que les trois membres du comité d'évaluation avaient participé à la discussion informelle. Cependant, M. Snow y a participé par téléconférence. La plaignante leur a remis un document qu'elle avait préparé et qui

indiquait les grandes lignes de son point de vue. Elle se disait surtout préoccupée par le fait que M^{me} Neufeld avait servi de répondante. La plaignante a déclaré que M^{me} Neufeld ne la connaissait pas très bien, qu'elle avait fait état d'un incident qui n'avait jamais été porté à l'attention de la plaignante, et finalement qu'il existait un conflit de nature personnelle entre elles. La plaignante a écrit ce qui suit : « Je ne crois pas que l'évaluation que Sue a faite de moi constitue une évaluation juste et impartiale. [Traduction] » La plaignante a demandé qu'on utilise les renseignements d'un autre répondant que M^{me} Neufeld.

[18] Pendant la discussion informelle, on a fourni à la plaignante la définition de la qualification liée à l'« intégrité », les questions et les réponses attendues, ainsi que ses propres réponses. Les membres du comité ont expliqué que ses réponses étaient faibles, et lui ont demandé si elle avait connu un problème au cours de l'entrevue. Elle a répondu qu'elle pensait qu'une question n'avait aucun sens, alors elle a cessé d'y répondre. M^{me} Bunclark lui a ensuite demandé si elle voulait compléter sa réponse, mais la plaignante ne l'a pas fait, car elle estimait que ce n'était pas le but d'une discussion informelle.

[19] La plaignante a ajouté qu'elle avait été « perturbée » par la discussion qui a eu lieu pendant la discussion informelle, car le comité lui demandait de fournir de plus amples détails concernant la qualification liée à l'« intégrité ». Elle n'était pas préparée à cela, et elle a déclaré aux membres du comité qu'elle répondait à la définition.

[20] Dans son témoignage, la plaignante a indiqué que les candidatures de deux collègues de travail, M^{me} Thostenson et M^{me} Smythe-Wilson, avaient été retirées du processus, mais que leurs noms avaient été inscrits dans le bassin après leurs discussions informelles. La plaignante croyait que, pendant la discussion informelle, M^{me} Thostenson et M^{me} Smythe-Wilson avaient pu ajouter des renseignements complémentaires à leurs réponses, qui se sont ensuite avérées davantage conformes aux réponses attendues. À son avis, cette situation était injuste.

[21] Selon M^{me} Bunclark, la discussion informelle visait à offrir aux candidats non retenus l'occasion de corriger une erreur technique, par exemple, si le comité avait omis

une réponse ou l'avait mal comprise. Le comité n'a pas permis aux candidats de donner une nouvelle réponse à une question et n'a pas réévalué les réponses.

[22] M^{me} Bunclark se rappelle qu'ils avaient examiné les réponses de la plaignante aux questions 7 et 8, mais la majeure partie de la discussion était axée sur l'utilisation des remarques de M^{me} Neufeld en tant que répondante. La plaignante a admis aux membres du comité que ses réponses étaient faibles, surtout en ce qui concerne la question 8, pour laquelle elle a eu du mal à donner un exemple.

[23] M^{me} Bunclark a affirmé que les membres du comité voulaient que la plaignante ait du succès lors de futurs processus. Ils ont donc discuté de ses réponses aux questions 7 et 8, et l'ont informée qu'ils considéraient que l'exercice constituait une occasion d'apprentissage pour elle. Toutefois, le comité n'a pas informé la plaignante qu'ils la réévaluaient, et elle ne l'a donc pas été. M^{me} Bunclark a déclaré qu'ils ne pouvaient pas réévaluer la plaignante, car ils lui avaient déjà divulgué les réponses attendues. En outre, elle a expliqué que ce n'était pas le but d'une discussion informelle.

[24] Après avoir rencontré la plaignante, les membres du comité estimaient ne pas avoir commis d'erreur dans l'évaluation de son entrevue. Ils considéraient que ses réponses aux questions portant sur l'« intégrité » étaient nettement insuffisantes, car elles ne démontraient pas que la plaignante possédait les éléments requis pour le poste PM-04; ainsi, aucun éclaircissement n'était nécessaire. Par contre, les membres du comité ont accepté de ne pas tenir compte des références fournies par M^{me} Neufeld, car cela aurait été injuste envers la plaignante. M^{me} Bunclark a expliqué que cette décision ne changeait rien au fait que la plaignante avait échoué à la qualification liée à l'« intégrité ». Il n'était donc pas nécessaire de communiquer avec un autre répondant.

[25] Pendant le contre-interrogatoire, M^{me} Bunclark a réaffirmé que ni M^{me} Smythe-Wilson ni M^{me} Thostenson n'avaient été réévaluées au cours de leur discussion informelle. Elles ont plutôt fourni des renseignements ou des explications pour compléter leurs réponses, qui étaient assez détaillées.

[26] Pour ce qui est de M^{me} Smythe-Wilson, elle a informé les membres du comité qu'elle était coprésidente du comité sur la diversité, responsable de la planification d'activités, ce qui, selon M^{me} Bunclark, avait donné « un éclairage nouveau » [Traduction] à sa réponse relative à la planification et à l'organisation. Elle avait également planifié son propre mariage. Les membres du comité ont alors été convaincus qu'elle répondait à ce critère, et son nom a donc été inscrit dans le bassin.

[27] Dans le cas de M^{me} Thostenson, qui a aussi été considérée qualifiée et dont le nom a été inscrit dans le bassin, M^{me} Bunclark a expliqué que les membres du comité se sont rendu compte qu'ils attendaient des résultats plus élevés de sa part que de la part des autres candidates. En effet, les membres du comité lui ont imposé une norme plus élevée en raison de leurs relations professionnelles avec elle. M^{me} Thostenson avait travaillé avec les membres du comité et il y avait eu des commentaires selon lesquels elle avait « un pied dans la place » [Traduction], ce qui a amené les membres du comité à être plus exigeants sans s'en rendre compte. Les membres du comité ont aussi pris en considération leur connaissance de M^{me} Thostenson lorsqu'ils ont remarqué qu'ils lui avaient imposé une norme plus élevée qu'aux autres candidats. Par conséquent, la discussion informelle avec M^{me} Thostenson était de nature différente, car ce sont les membres du comité d'évaluation eux-mêmes qui ont reconnu qu'ils l'avaient traitée différemment des autres candidats. Après avoir revu ses réponses, les membres du comité ont déterminé qu'elle répondait aux critères et ont décidé d'inscrire son nom dans le bassin.

[28] Par ailleurs, M^{me} Bunclark a expliqué que la plaignante avait fourni si peu de renseignements dans ses réponses aux questions 7 et 8 pendant l'entrevue que des éclaircissements n'étaient pas suffisants pour lui permettre de donner une réponse qui corresponde à la réponse attendue et pour que son nom soit inscrit dans le bassin. La discussion qui a eu lieu avec elle devait lui permettre d'ajouter des éléments d'information à ce qu'elle avait dit si des questions semblables étaient posées dans le cadre de futurs processus de dotation.

[29] Le 12 avril 2007, la plaignante a été informée qu'elle ne répondait pas aux exigences du processus de nomination en question.

[30] Par la suite, un échange de courriels a eu lieu entre la plaignante et M^{me} Hall. La plaignante ne comprenait toujours pas pourquoi elle ne possédait pas les qualifications après avoir fourni des exemples précis au cours de la discussion informelle. Elle n'était pas certaine si son évaluation était fondée sur l'entrevue, sur les références ou sur la discussion informelle. Dans son courriel en date du 1^{er} mai 2007, elle a demandé : « Si j'étais réévaluée, n'aurais-je pas dû avoir l'occasion de savoir de quelle façon? » [Traduction].

[31] Le 7 mai 2007, M^{me} Hall a répondu au courriel et a joint à son message les notes prises pendant l'entrevue et pendant la discussion informelle avec la plaignante. M^{me} Hall a écrit ce qui suit :

Le comité vous a expliqué qu'il y avait deux questions pour chaque élément dans le but d'évaluer votre aptitude à occuper un poste de chef d'équipe. Nous avons également expliqué que les références étaient utilisées comme source d'information dans le but de confirmer ou d'infirmer nos résultats des évaluations au moyen d'entrevues.

[Traduction]

[32] Le 14 mai 2007, la plaignante a écrit à M^{me} Hall pour lui demander de nouveau pourquoi elle ne répondait pas à la qualification liée à l'« intégrité », car elle voulait savoir quels éléments manquaient dans les réponses qu'elle avait données pendant la discussion informelle.

[33] Patrick Faulkner, gestionnaire des Ressources humaines, lui a répondu de façon détaillée le 20 juin 2007. Il a confirmé que la référence donnée par M^{me} Neufeld n'a pas été utilisée dans l'évaluation de la plaignante, car l'information n'avait pas été corroborée. Il a expliqué qu'aucun autre répondant n'avait été contacté, car cela n'avait aucune conséquence sur les résultats. En effet, au cours de l'entrevue, la plaignante n'avait pas répondu de façon satisfaisante aux questions 7 et 8 qui avaient trait à la qualification liée à l'« intégrité ». M. Faulkner a ajouté ce qui suit :

Même si la vérification des références avait été élogieuse, cela n'aurait pas signifié que vous aviez réussi à l'entrevue. Le comité s'est servi de la vérification des références pour confirmer ou infirmer les constatations de l'entrevue, et non pour ajouter ou retirer des réponses données pendant l'entrevue.

[...]

Je tiens à préciser que la discussion informelle n'a pas été utilisée pour réévaluer vos qualifications comme vous l'avez déclaré, mais plutôt pour déterminer si le comité avait fait une erreur ou une omission. (...) Il aurait peut-être été préférable que les attentes de chaque partie soient exposées dès le début de la discussion informelle.

[...}

Le document dactylographié joint à la lettre de Lisa Hall et daté du 7 mai 2007 explique pourquoi votre candidature a été retirée du processus. Vous n'avez pas démontré de façon appropriée en quoi vous répondiez à la qualification portant sur l'intégrité inscrite sur l'énoncé des critères de mérite. Cette qualification portant sur l'intégrité a été évaluée par rapport aux définitions préparées à l'avance au moyen de l'entrevue. Dans les notes prises pendant la discussion informelle, il est écrit que vous aviez convenu, avec les membres du comité, que votre réponse à la question d'entrevue 7 était faible et que votre réponse à la question d'entrevue 8 était très faible. [...]

[Traduction]

ARGUMENTATION DES PARTIES

A) ARGUMENTATION DE LA PLAIGNANTE

[34] La plaignante affirme que l'intimé a utilisé des outils inadéquats pour évaluer la qualification liée à l'« intégrité ». Selon elle, si les questions d'entrevue étaient adéquates et appropriées, il n'y aurait aucune raison de discuter des réponses pendant les discussions informelles avec les trois candidates. Par conséquent, le comité a utilisé des outils et des documents inadéquats pour les décisions et les évaluations initiales.

[35] L'intimé avait une intention illégitime et il a exercé son pouvoir discrétionnaire en se fondant sur des considérations non pertinentes. L'intimé n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon juste et légitime pendant les discussions informelles.

[36] Les discussions informelles qui ont eu lieu avec M^{me} Smythe-Wilson, M^{me} Thostenson et la plaignante n'étaient pas appropriées, car elles ont été utilisées pour réévaluer les deux candidates et la plaignante. Le comité a demandé des réponses aux deux candidates qui allaient au-delà des éclaircissements et de la validation de leurs évaluations initiales. Les membres du comité cherchaient à obtenir de nouveaux renseignements pour justifier leur décision de réinscrire les noms des deux candidates dans le bassin, ce qui équivalait, en réalité, à entreprendre une mesure administrative rétroactive.

[37] La plaignante affirme qu'elle n'était pas prête à discuter de ses réponses au cours de la discussion informelle et qu'elle pensait qu'il était inapproprié d'entamer une pareille discussion. La plaignante a été désavantagée par rapport aux deux autres candidates.

[38] L'intimé s'est servi de sa connaissance personnelle de M^{me} Thostenson pour l'évaluer, mais il n'a pas utilisé sa connaissance personnelle dans le cas de la plaignante. Il existe une « preuve circonstancielle convaincante » [Traduction] qui démontre que l'intimé a favorisé M^{me} Thostenson.

[39] En réponse à l'intimé et à la Commission de la fonction publique (la CFP), la plaignante a déclaré que, dans un certain nombre de décisions, le Tribunal a déterminé que l'abus de pouvoir n'était pas forcément lié à l'intention. La plaignante s'appuie sur des décisions du Tribunal, en particulier sur la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2006] TDFP 0008, et sur la décision *Jolin c. Administrateur général de Service Canada et al.*, [2007] TDFP 0011, pour soutenir son point de vue.

[40] La plaignante ne veut pas être réévaluée par le Tribunal. Elle lui demande plutôt « d'examiner le processus (...) afin de déterminer si les outils ont permis d'évaluer correctement et adéquatement les qualifications définies par le titulaire du pouvoir délégué [Traduction] ».

B) ARGUMENTATION DE L'INTIMÉ

[41] L'intimé soutient que la plaignante a réussi à l'examen écrit des connaissances. Elle a bien répondu aux questions liées au jugement, à la capacité de raisonnement et à la planification stratégique. La plaignante ne remet pas en question ces outils d'évaluation. Elle remet seulement en question l'évaluation de la qualification liée à l'« intégrité ». En effet, la plaignante affirme maintenant que les questions qui ont servi à évaluer cette qualification n'étaient pas adéquates. Cependant, elle a admis que ses réponses aux questions 7 et 8 de l'entrevue étaient faibles. Ces faits ne sont pas contestés.

[42] Selon l'intimé, la discussion informelle ne fait pas partie du processus d'évaluation. Il s'agit d'une discussion avec les candidats non retenus visant à éclaircir les réponses et les faits ainsi qu'à corriger des erreurs. La plaignante a elle-même convenu que le but d'une discussion informelle n'est pas de réévaluer un candidat.

[43] Pendant la discussion informelle, la plaignante a surtout mis l'accent sur l'utilisation de M^{me} Neufeld comme répondante. Le comité a déclaré qu'il était d'accord avec la plaignante, a reconnu qu'il avait commis une erreur et a décidé d'ignorer la référence de M^{me} Neufeld en ce qui concerne la qualification liée à l'« intégrité ».

[44] L'intimé déclare que la plaignante n'a pas été réévaluée pendant la discussion informelle. Toute la correspondance envoyée à la plaignante à la suite de la discussion informelle confirme qu'il n'y a eu aucune réévaluation de la qualification liée à l'« intégrité ». M^{me} Bunclark a déclaré clairement qu'on n'avait pas dit à la plaignante qu'elle était réévaluée.

[45] L'intimé ajoute que, comme on a remis à la plaignante la définition du terme « intégrité » avant la discussion informelle, cela n'aurait aucun sens si le comité lui donnait l'occasion de changer sa réponse. Le comité a examiné avec la plaignante la réponse qu'elle avait donnée, ainsi que les types de réponses qu'il cherchait à obtenir. Cette discussion a eu lieu à l'avantage de la plaignante, afin de l'encourager à présenter de nouveau sa candidature et de l'aider à obtenir de bons résultats lors de futures entrevues. La discussion informelle n'avait pas pour but de la réévaluer.

[46] L'intimé affirme que M^{me} Smythe-Wilson et M^{me} Thostenson, dont les noms ont été inscrits dans le bassin, n'ont pas été réévaluées pendant leur discussion informelle. M^{me} Bunclark a expliqué les décisions prises par le comité d'évaluation une fois qu'il a reçu des détails additionnels.

[47] L'intimé a expliqué qu'il existait un lien entre les qualifications essentielles et les outils utilisés pour les évaluer. Le fait que la plaignante soit en désaccord avec l'évaluation ne constitue pas en soi un abus de pouvoir. Le Tribunal ne doit pas faire de microgestion par rapport au processus en essayant de déterminer si les questions 7 et 8 ont servi à évaluer correctement la qualification liée à l'« intégrité ».

[48] L'intimé affirme que l'abus de pouvoir devrait se limiter à la mauvaise foi, au favoritisme personnel ou à toute autre action fautive de la sorte. Les termes partagent la caractéristique commune que constitue le besoin de discernement entre ce qui est bien et ce qui est mal, et ils sont de nature sérieuse. L'intimé a aussi fourni de la jurisprudence ainsi que des extraits d'ouvrages à l'appui de son point de vue.

[49] L'intimé soutient que les personnes nommées possédaient les qualifications essentielles et la plaignante n'a présenté aucune preuve démontrant le contraire. La plaignante ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve et n'a donc pas établi qu'il y avait eu abus de pouvoir. Par conséquent, les plaintes doivent être rejetées.

C) ARGUMENTATION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

[50] La CFP n'était pas représentée à l'audience, mais elle a fourni des arguments écrits. Selon la CFP, pour qu'un acte se rapportant à un processus de nomination constitue un abus de pouvoir, il doit exister un élément d'intention comme la mauvaise foi ou le favoritisme personnel.

[51] Selon la CFP, la *LEFP* indique clairement que la protection du principe du mérite relève de sa responsabilité, et non de celle du Tribunal. En ce qui concerne les questions présentées au Tribunal, la CFP déclare que la discussion informelle ne doit pas être utilisée pour réévaluer les qualifications d'un candidat.

ANALYSE

Question I : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir par une réévaluation inappropriée de la plaignante pendant la discussion informelle?

[52] Dans de nombreuses décisions, le Tribunal a déterminé que, en vertu de l'alinéa 30(2)a) de la *LEFP*, les employés doivent posséder les qualifications essentielles pour être nommés à un poste (voir *Rinn c. Sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités et al.*, [2007] TDFP 0044; *Charter c. Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2007] TDFP 0048; *Brown et al. c. Sous-ministre de la défense nationale et al.*, [2008] TDFP 0005).

[53] La candidature de la plaignante a été éliminée du processus de nomination. La plaignante a ensuite tenté de comprendre les raisons pour lesquelles sa candidature avait été éliminée, ce qui a mené à la tenue d'une discussion informelle. Elle affirme qu'elle a été réévaluée d'une façon non convenable pendant la discussion informelle.

[54] La plaignante a présenté, lors de sa discussion informelle, un document portant sur les références fournies par M^{me} Bunclark et M^{me} Neufeld. Elle n'a pas discuté de ses réponses aux questions 7 et 8 qui, de son propre aveu, étaient faibles et incomplètes.

[55] M^{me} Bunclark a expliqué que la plaignante n'était pas réévaluée pendant la discussion informelle. La discussion informelle avait pour but de lui donner une rétroaction sur la façon de répondre à des questions semblables dans le cadre de futurs processus.

[56] Dans la décision *Rozka et al. c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.*, [2007] TDFP 0046, le Tribunal a déterminé ce qui suit :

[76] La discussion informelle est un moyen de communication qui vise principalement à permettre à un candidat de discuter des raisons du rejet de sa candidature dans le cadre d'un processus. Si l'on découvre qu'une erreur a été faite, par exemple si le comité d'évaluation a omis de tenir compte de certains renseignements figurant dans la demande d'emploi du candidat, la discussion informelle donne l'occasion au gestionnaire de corriger son erreur. Toutefois, la discussion informelle ne doit pas constituer un mécanisme permettant de demander que le comité d'évaluation réévalue les qualifications d'un candidat.

(Voir aussi *Neil c. Sous-ministre d'Environnement Canada et al.*, [2008] TDFP 0004; *Dionne c. Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2008] TDFP 0011; *Lavigne c. Sous-ministre de la Justice et al.*, [2008] TDFP 0013.)

[57] Il semble qu'il ait régné une certaine confusion, du moins chez la plaignante, quant au but de l'examen de ses réponses pendant la discussion informelle. Il est malheureux que la plaignante ait pu déduire qu'elle était en train de se faire réévaluer. Le Tribunal rappelle aux parties qu'il est important que les candidats non retenus comprennent clairement le but de la discussion informelle, car cela permet d'éviter de nourrir de faux espoirs de réévaluation. Il semble que M. Faulkner ait reconnu cette situation dans son courriel du 20 juin 2007 à l'intention de la plaignante, qui est cité au

paragraphe 33 ci-dessus, et dans lequel il indique que le processus aurait pu être mieux expliqué.

[58] Néanmoins, il existe une preuve non contredite selon laquelle on a remis à la plaignante la définition traitant de la qualification liée à l'« intégrité » avant la discussion informelle et, ainsi, elle connaissait les réponses attendues. Malgré la compréhension qu'avait la plaignante de la discussion informelle et ses réponses aux questions destinées à évaluer la qualification liée à l'« intégrité », le témoignage de M^{me} Bunclark démontre que la plaignante n'était pas réévaluée. Le comité a déterminé que les réponses de la plaignante aux questions traitant de la qualification liée à l'« intégrité » étaient insuffisantes. Les éclaircissements apportés à ses réponses ne l'ont pas aidée à obtenir la réponse attendue ni son inscription dans le bassin.

[59] Le Tribunal reconnaît que le fait pour l'intimé de fournir à la plaignante la réponse aux questions, puis de lui demander d'y répondre de nouveau afin de la réévaluer pour ensuite la considérer qualifiée n'a pas vraiment de sens.

[60] Le Tribunal juge également que le comité tentait d'aider la plaignante lorsqu'il a examiné ses questions avec elle. Le comité d'évaluation ne réévaluait pas la plaignante.

[61] Dans la décision *Henry c. Administrateur général de Service Canada et al.*, [2008] TDFP 0010, la plaignante affirmait que le comité d'évaluation aurait dû réévaluer sa demande incomplète à la suite de la discussion informelle et inscrire son nom dans le bassin des candidats qualifiés. Le Tribunal a déterminé ce qui suit :

[63] Le Tribunal estime que le comité d'évaluation n'a pas abusé de son pouvoir lorsqu'il a omis de réévaluer la formation de la plaignante à la suite de la discussion informelle. Le Tribunal réitère de nouveau que la plaignante était tenue de démontrer dans sa demande qu'elle possédait toutes les qualifications essentielles. Par conséquent, le Tribunal est convaincu que l'intimé s'est fondé sur un document approprié, la demande d'emploi de la plaignante, lorsqu'il a décidé d'éliminer sa candidature du processus de nomination.

[62] Bien que la décision *Henry* porte sur une demande incomplète, le même raisonnement s'applique en l'espèce, où la plaignante n'a pas répondu de façon satisfaisante aux questions servant à évaluer la qualification liée à l'« intégrité ».

L'intimé s'est fié aux réponses incomplètes et très brèves données pendant l'entrevue pour éliminer la candidature de la plaignante du processus.

[63] Le Tribunal juge que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir en ne réévaluant pas la plaignante pendant la discussion informelle. La conclusion du comité d'évaluation, qui a déterminé que la plaignante ne possédait pas la qualification liée à l'« intégrité », n'est pas contestée.

Question II : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir par une réévaluation inappropriée de deux candidates pendant le processus de discussion informelle?

[64] L'article 47 de la *LEFP*, qui porte sur les discussions informelles, n'est pas normatif. L'article est ainsi rédigé :

47. À toute étape du processus de nomination interne, la Commission peut, sur demande, discuter de façon informelle de sa décision avec les personnes qui sont informées que leur candidature n'a pas été retenue.

[65] Comme il est indiqué ci-dessus, le Tribunal a déterminé le but des discussions informelles dans la décision *Rozka* et a ensuite confirmé ce but dans un certain nombre de décisions.

[66] La plaignante affirme que l'intimé a réévalué de façon inappropriée les deux autres candidates au cours de leur discussion informelle. Le Tribunal a examiné les documents présentés en preuve se rapportant aux discussions informelles avec M^{me} Thostenson et M^{me} Smythe-Wilson. M^{me} Bunclark a aussi été longuement contre-interrogée à cet égard.

[67] M^{me} Bunclark a affirmé que, pendant la discussion informelle, M^{me} Smythe-Wilson a éclairci son rôle de coprésidente du comité de la diversité, ce qui a démontré qu'elle avait déjà été responsable de fonctions de planification. De plus, elle avait planifié son propre mariage. Le comité d'évaluation a jugé par la suite qu'elle possédait la qualification liée à « la planification et l'organisation » [Traduction], et son nom a été inscrit dans le bassin.

[68] En ce qui concerne M^{me} Thostenson, M^{me} Bunclark a expliqué que les membres du comité ont été involontairement plus exigeants envers elle qu'envers les autres candidates, car ils ne voulaient pas être perçus comme ayant un préjugé favorable à son égard. Elle a déclaré : « nous y avons mis le paquet et l'avons noté de manière plus sévère » [Traduction] pour cette raison. Lorsqu'ils se sont rendu compte de cela, ils ont réexaminé ses réponses et ont jugé qu'elle possédait les qualifications. M^{me} Bunclark a déclaré que M^{me} Thostenson n'a pas fourni de nouvelles réponses aux questions pendant la discussion informelle.

[69] Le témoignage de M^{me} Bunclark montre que les deux candidates ont été jugées qualifiées pendant la discussion informelle. Elle a fourni un témoignage crédible pour expliquer les raisons pour lesquelles les deux candidates répondent maintenant aux qualifications essentielles et ont été inscrites dans le bassin. Les notes de M^{me} Smythe-Wilson ont été révisées après qu'elle ait expliqué son rôle de coprésidente du comité sur la diversité, ce qui a apporté un éclairage nouveau sur ses réponses. Les réponses de M^{me} Thostenson ont également été revues, car les membres du comité ont jugé qu'ils avaient évalué ses réponses plus sévèrement que celles des autres candidates, et les notes attribuées à ses réponses ont été corrigées.

[70] Comme le Tribunal l'a indiqué dans la décision *Rozka*, lorsque le comité d'évaluation découvre pendant la discussion informelle qu'une erreur a été commise, ou qu'il n'a pas tenu compte de certains renseignements contenus dans la demande du candidat, il a alors l'occasion de corriger l'erreur. Ces corrections peuvent amener le comité d'évaluation à juger qu'un candidat est qualifié, comme c'est le cas pour les deux candidates. Le Tribunal constate que les membres du comité d'évaluation ont révisé les notes accordées aux deux candidates après s'être rendu compte qu'ils avaient commis des erreurs dans leur évaluation.

[71] Le Tribunal estime que cette situation est différente de celle de la plaignante, car cette dernière a donné des réponses nettement insuffisantes en ce qui concerne la qualification liée à l'« intégrité » au cours de l'entrevue. Par conséquent, elle n'a pas pu apporter beaucoup d'éclaircissements pendant la discussion informelle. La plaignante a elle-même admis que ses réponses aux questions 7 et 8 étaient faibles.

[72] Finalement, le Tribunal désire aborder l'argument présenté par la plaignante en ce qui concerne l'utilisation par les membres du comité d'évaluation de leur connaissance personnelle de M^{me} Thostenson, ce qu'ils n'ont pas fait dans son cas. Les membres du comité d'évaluation ont utilisé leur connaissance personnelle de M^{me} Thostenson pour faire son évaluation initiale de façon beaucoup plus serrée. Les membres du comité ont aussi utilisé leur connaissance personnelle pendant l'évaluation initiale de la plaignante.

[73] Dans la décision *Visca c. le Sous-ministre de la Justice et al.*, [2007] TDFP 0024, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

[53] Comme le démontre clairement les termes « ***peut avoir recours à toute méthode d'évaluation*** », l'article 36 de la *LEFP* est non normatif; le comité de sélection peut choisir à partir d'un large éventail d'outils et de méthodes d'évaluation. Il ne fait aucun doute que la connaissance personnelle d'un membre du comité de sélection constitue une méthode d'évaluation acceptée et qu'elle pourrait être traitée comme un outil de vérification des références. [...]

[...]

[56] Le Tribunal estime que l'utilisation des termes « divers moyens » dans l'annonce était suffisamment large pour englober les méthodes d'évaluation choisies dans le processus de nomination en espèce. Même si les faits en l'occurrence ne mènent pas à une conclusion d'abus de pouvoir, le fait d'informer les personnes qui seront évaluées, en temps utile, des méthodes d'évaluation utilisées, notamment la connaissance personnelle, pourraient éviter des allégations de cette nature. Par ailleurs, il importe de faire preuve d'une grande prudence et faire en sorte que la connaissance que possède un membre du comité de sélection au sujet du candidat concerne les critères de mérite évalués, et soit traitée comme une vérification des références.

(caractères gras et italique dans le paragraphe 53 du document original; soulignement ajouté dans le paragraphe 56)

[74] Le comité a reconnu le fait que, comme ses membres ont utilisé leur connaissance personnelle de M^{me} Thostenson, l'évaluation initiale de cette dernière n'avait pas été juste. Dans la même veine, le comité n'a pas tenu compte de la référence de M^{me} Neufeld après que la plaignante ait expliqué que M^{me} Neufeld avait supervisé son travail pendant seulement trois mois et qu'elle la connaissait donc peu. Même si les membres du comité avaient utilisé cette connaissance personnelle de la plaignante, cela ne change rien au fait que, compte tenu de ses réponses à l'entrevue, elle ne répondait pas à la qualification liée à l'« intégrité ».

[75] Le Tribunal juge que l'intimé n'a pas réévalué les deux candidates de façon inappropriée pendant le processus de discussion informelle lorsqu'il a corrigé des erreurs commises dans l'évaluation initiale. Par conséquent, le Tribunal estime que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir.

Question III : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir par l'utilisation d'un outil inadéquat pour évaluer les qualifications essentielles?

[76] La plaignante affirme que les questions utilisées pour évaluer la qualification liée à l'« intégrité » n'avaient pas permis d'évaluer convenablement cette qualification. Le principal argument de la plaignante est que certaines questions étaient inadéquates puisqu'elles ont fait l'objet de discussions dans le cadre des discussions informelles avec la plaignante, M^{me} Smythe-Wilson et M^{me} Thostenson. Elle n'a fourni aucune preuve pour appuyer son point de vue.

[77] Le Tribunal a abordé la question des outils d'évaluation dans la décision *Jolin* :

[77] L'article 36 de la *LEFP* prévoit que l'administrateur général peut avoir recours à toute méthode d'évaluation indiquée dans un processus de nomination interne. Pour que le Tribunal considère qu'il y ait abus de pouvoir dans le choix des méthodes d'évaluation, la plaignante doit démontrer que le résultat est inéquitable et que les méthodes d'évaluation sont déraisonnables et ne peuvent évaluer les qualifications prévues à l'énoncé des critères de mérite, qui n'ont aucun lien avec ceux-ci ou qu'elles sont discriminatoires.

[78] Comme il est indiqué ci-dessus, les discussions informelles ont pour but de fournir une occasion aux candidats non retenus de comprendre la raison pour laquelle ils n'ont pas été jugés qualifiés. Il s'agit donc d'une partie logique du processus qui permet de discuter des questions et des réponses. Par contre, cela ne signifie pas que les questions et les outils d'évaluation sont inadéquats.

[79] Le Tribunal juge que la plaignante n'a fourni aucune preuve qui corrobore son allégation; cette dernière est donc rejetée.

DÉCISION

[80] Pour les motifs susmentionnés, les plaintes sont rejetées.

[81] L'intimé a demandé que la justification relative à la tenue du processus non annoncé pour un poste PM-04, qui a été signée par M. Snow le 23 avril 2006, ainsi que l'évaluation de M^{me} Thostenson, soient placées sous scellé, car elles contiennent des renseignements personnels. La plaignante a soutenu que seules les trois dernières pages devaient être placées sous scellé. Le Tribunal conclut que seules les trois dernières pages contiennent des renseignements personnels sur M^{me} Thostenson. En conséquence, le Tribunal ordonne que les trois dernières pages de la pièce 11 soient placées sous scellé.

[82] Le Tribunal tient à remercier les parties pour leurs présentations exhaustives et pour le professionnalisme dont elles ont fait preuve pendant l'audience.

Sonia Gaal
Membre

PARTIES AU DOSSIER

Dossier du Tribunal :	2007-0447, 2007-0448 et 2008-0407
Intitulé de la cause :	<i>Andrea Kitchen et le Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada et al.</i>
Audience :	Les 12 et 13 juin 2008 Edmonton (Alberta)
Date des motifs :	Le 24 octobre 2008
COMPARUTIONS	
M ^{me} Jodi Casper	Pour la plaignante
M ^e Karen Clifford	Pour l'intimé
s.o.	Pour la Commission de la fonction publique