



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier :
Décision rendue à :

2008-0697
Ottawa, le 6 avril 2010

DEB CHASE

Plaignante

ET

LE COMMISSAIRE DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

Affaire : Plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la
Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Décision : La plainte est rejetée

Décision rendue par : John Mooney, vice-président

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Chase c. le commissaire du Service correctionnel du
Canada et al.*

Référence neutre : 2010 TDFP 0002

Motifs de décision

Introduction

1 La plaignante, Deb Chase, alors directrice de secteur pour le Service correctionnel du Canada (SCC), a pris part à un processus de nomination interne annoncé visant à doter des postes de directeur de district associé et directeur de secteur au SCC en Ontario. Elle a présenté une plainte au motif qu'elle n'a pas été nommée en raison d'un abus de pouvoir et soutient que le processus de nomination était structuré d'une telle manière qu'elle ne pouvait y participer de façon équitable. Elle affirme que les membres du comité d'évaluation avaient un parti pris contre elle ou qu'il était raisonnable de douter de leur impartialité. En outre, elle soutient que le comité d'évaluation avait l'intention d'avoir recours à des références inappropriées pour évaluer ses qualifications.

2 L'intimé, le commissaire du SCC, nie tout abus de pouvoir dans le processus de nomination. Il affirme que la candidature de la plaignante n'a pas été prise en compte en raison de son refus de se présenter à l'entrevue devant le comité d'évaluation. Selon l'intimé, les membres du comité d'évaluation n'avaient pas de parti pris contre la plaignante pas plus qu'ils n'avaient eu recours à des références inappropriées pour évaluer ses qualifications étant donné qu'ils n'ont jamais eu l'occasion de déterminer qui contacter à titre de répondant.

Contexte

3 Le 20 juillet 2007, l'intimé a publié une offre d'emploi sur *Publiservice* en vue de doter des postes de directeur de district associé et directeur de secteur (WP-06) en Ontario (processus de nomination 07-PEN-IA-ONT-211). La plaignante, qui occupait alors un poste au groupe et au niveau WP-05, a vu sa candidature retenue à la présélection le 15 octobre 2007. Toutefois, le 18 mai 2008, elle a informé l'agent de dotation qu'elle refusait de se présenter à l'entrevue devant le comité d'évaluation. Elle n'a pas participé aux autres étapes du processus de nomination.

4 Le 16 octobre 2008, l'intimé a publié deux avis de nomination ou de proposition de nomination sur *Publiservice*, le premier concernant le Bureau de libération conditionnelle de Kingston, et le second le bureau du District principal de l'Ontario et du Nunavut. Le 20 octobre 2008, la plaignante a présenté une plainte d'abus de pouvoir au Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) 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*).

Questions en litige

5 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

(i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans sa façon de mener la vérification des références en vue d'évaluer les qualifications de la plaignante?

(ii) Les membres du comité d'évaluation ont-ils fait preuve de parti pris contre la plaignante?

Résumé des éléments de preuve pertinents

6 La plaignante a déclaré qu'elle avait commencé à travailler pour le SCC en 1990 en tant qu'agente de libération conditionnelle à l'Établissement de Collins Bay. En 1997, elle est devenue gestionnaire d'unité à l'Établissement de Warkworth. En novembre 2001, elle a accepté une affectation à titre de directrice de secteur (WP-05) au Bureau de libération conditionnelle de Peterborough. Cette affectation, qui a débuté le 19 novembre 2001, devait se terminer le 31 mars 2002; cependant, elle a été prolongée plusieurs fois. Enfin, la plaignante a été mutée à ce même poste le 1^{er} octobre 2004. À ce moment-là, son superviseur était Monty Bourke, directeur du District de l'Est et du Nord.

7 La plaignante était responsable des bureaux de libération conditionnelle de Peterborough, de Barrie et de Belleville. Il y avait alors de graves problèmes de personnel au bureau de Peterborough, notamment un manque de respect entre les employés. Au cours de sa première année à titre de directrice de secteur, la plaignante a réussi à établir un plus grand respect entre les employés et à améliorer grandement le

rendement du personnel. Le rendement de la plaignante était excellent, comme en témoignent ses rapports d'évaluation du rendement pour la période du 1^{er} octobre 2001 au 30 septembre 2004. En 2004, M. Bourke a décerné un prix d'excellence au bureau de Peterborough.

8 De 2001 à 2005, l'intimé a entrepris une réorganisation des bureaux de libération conditionnelle de l'Ontario, laquelle devait aboutir à la réduction du nombre de directeurs de secteur. Le poste de directeur du secteur de Peterborough, qu'occupait la plaignante, devait être supprimé.

Démêlés entre la plaignante et M. Orr

9 Selon la plaignante, la situation a commencé à se détériorer au printemps 2006, au moment de la nomination de Derek Orr au poste de directeur de district du District principal de l'Ontario et du Nunavut; celui-ci est alors devenu son superviseur. La plaignante a décrit plusieurs incidents concernant M. Orr qu'elle juge inquiétants.

10 À l'été 2006, M. Orr a lancé une enquête au sujet du refus de la plaignante de coopérer à une enquête de la Police provinciale de l'Ontario relative à des accusations de conduite avec facultés affaiblies portées contre une de ses connaissances. La plaignante avait agi ainsi sur la recommandation de l'avocat de la personne accusée. Les enquêteurs ont conclu que le refus de coopérer de la plaignante était « indigne de son poste » [traduction]. En mai 2007, M. Orr a rédigé une lettre de réprimande. Pour s'y opposer, la plaignante a donc déposé un grief, lequel a été accueilli en septembre 2007 par Nancy Stableforth, commissaire adjointe de la région de l'Ontario.

11 En mars 2007, la plaignante a appris d'Alec Brown, représentant syndical pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qu'au cours d'une réunion avec le personnel de Peterborough en août 2006, M. Orr avait enjoint à M. Brown de demander au personnel de déposer des plaintes de harcèlement contre elle, ce que certains employés ont fait. L'enquêteur qui, selon la plaignante, était un ami proche de M. Orr, a conclu que trois des accusations portées contre elle étaient fondées. L'intimé a donc imposé à la plaignante une amende équivalant à trois jours de travail; il a par la suite réduit la mesure disciplinaire à une lettre de réprimande après que la plaignante a

déposé un grief à l'encontre de celle-ci. La plaignante a renvoyé son grief à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, laquelle n'a pas encore instruit l'affaire.

12 En avril 2007, M. Orr a affecté la plaignante à l'Établissement de Warkworth. La plaignante a refusé de s'y présenter, car cela impliquait de longs déplacements qu'elle ne pouvait effectuer pour des raisons de santé. M. Orr a demandé à la plaignante de soumettre une demande de congé de maladie et l'a menacée de lui retirer ses avantages si elle ne le faisait pas. Elle a expliqué sa situation à Paul Snyder, le sous-commissaire adjoint, qui l'a assurée qu'elle ne perdrait ni sa paye ni ses avantages.

13 La plaignante a indiqué que M. Orr était parti en congé de maladie en août 2007.

14 Un autre incident angoissant pour la plaignante s'est produit en 2007. M. Orr a lancé une autre enquête sur son comportement professionnel; en août 2007, l'enquêteur a conclu que la plaignante avait fait preuve d'un comportement inapproprié au travail. La plaignante a présenté un grief en septembre 2007 et, en janvier 2008, M^{me} Stableforth l'a informée qu'elle allait détruire le rapport d'enquête.

15 En octobre 2007, la plaignante a découvert au moyen d'une demande d'accès à l'information un rapport d'évaluation du rendement (RER) non daté qui dépeignait son travail de façon négative. Le nom de M. Orr y figure, mais celui-ci n'a jamais signé le document. Le 9 janvier 2008, M^{me} Stableforth a informé la plaignante qu'elle avait demandé que toutes les copies du RER soient détruites. Elle a expliqué à la plaignante que le RER n'était pas un document officiel, mais une ébauche qui n'avait jamais été versée à son dossier.

Processus de nomination

16 David Mohan a témoigné au nom de l'intimé. Il est conseiller en relations de travail à l'Établissement de Pittsburgh à Kingston. D'août 2007 à mai 2008, il était l'agent de dotation chargé du processus de nomination en l'espèce. Son rôle était de fournir des

conseils à la direction et aux candidats concernant le processus. C'est le comité d'évaluation qui prenait toutes les décisions s'y rapportant.

17 M. Mohan a affirmé qu'il ne connaissait pas M. Orr, qu'il n'avait eu aucun échange avec lui au cours du processus de nomination et que celui-ci n'avait participé à aucune étape du processus.

18 Craig Townson, directeur de district associé, District central de l'Ontario, a aussi témoigné au nom de l'intimé. Il faisait partie du comité d'évaluation. Au départ, le comité était également composé de Dave Pisapio et de Peter White, directeur de l'Établissement de Warkworth. Entre-temps, M. White a pris sa retraite et a donc été remplacé par Theresa Westfall.

19 M. Townson n'avait qu'une relation professionnelle avec la plaignante. Il l'avait rencontrée à quelques reprises au cours de réunions au bureau.

20 De 1994 à 2004 ou 2005, M. Townson a occupé le poste de directeur du District central de l'Ontario, tandis que M. Orr a été directeur de district associé, puis directeur du District de Hamilton-Niagara. Il existait alors cinq districts dont les directeurs se rencontraient tous les deux mois afin de se concerter sur des questions d'intérêt commun, comme les finances et les ressources. M. Townson ne fréquentait pas M. Orr à l'extérieur du travail, à l'exception des activités de groupe tenues après les réunions. M. Orr ne lui a jamais parlé de la plaignante ni du bureau de Peterborough; il était très réservé.

21 M. Townson a expliqué que M. Orr était responsable des postes qui devaient être dotés au terme du processus de nomination en question, mais qu'il était parti en congé à l'été 2007. June Blackburn, qui occupait le poste de M. Orr par intérim, a ensuite été nommée à ce poste.

22 M. Pisapio, directeur du District central de l'Ontario, a également témoigné au nom de l'intimé. C'est lui qui présidait le comité d'évaluation. Il connaissait la plaignante, mais n'avait jamais travaillé ni eu de contacts sociaux avec elle.

23 M. Pisapio a travaillé pendant neuf ans avec M. Orr, qui a été son supérieur immédiat durant cette période. M. Orr était alors directeur du District central de l'Ontario, tandis que M. Pisapio était directeur de district associé. Toutefois, au moment du processus de nomination, M. Pisapio n'était pas sous les ordres de M. Orr étant donné que celui-ci n'occupait plus le poste de directeur de district. Au cours de la période où M. Pisapio travaillait avec M. Orr, il n'entretenait pas de liens sociaux avec lui, à l'exception d'un repas ou d'un verre pris à l'occasion dans un contexte professionnel.

24 M. Pisapio a affirmé que M. Orr n'avait joué aucun rôle dans le processus de nomination et qu'il n'avait communiqué avec lui d'aucune façon au cours de celui-ci.

25 La plaignante a décrit le contexte de sa participation au processus de nomination. Elle ne comprenait pas pourquoi elle devait poser sa candidature pour le poste de directeur de district associé et directeur de secteur étant donné qu'elle était déjà directrice de secteur. En contre-interrogatoire, la plaignante a reconnu que trois autres personnes qui occupaient un poste au groupe et au niveau WP-05 avaient également dû soumettre leur candidature dans le cadre du processus annoncé visant à doter les postes de directeur de district associé et directeur de secteur au groupe et au niveau WP-06.

26 La plaignante a néanmoins décidé de soumettre sa candidature, laquelle a été retenue à la présélection le 15 octobre 2007. La prochaine étape du processus devait être l'entrevue. La plaignante a appelé M. Mohan afin d'obtenir des renseignements sur le processus de nomination; il lui a appris que ses qualités personnelles seraient évaluées au moyen d'une vérification des références, et que l'on communiquerait avec « son superviseur actuel, M. Orr » [traduction] à cette fin. La plaignante n'a pas proposé d'autre répondant, car elle ignorait qu'elle le pouvait. En contre-interrogatoire, elle a indiqué que M. Bourke, avec qui elle entretenait une bonne relation, aurait pu fournir des références favorables si le comité d'évaluation avait fait appel à lui. Toutefois, elle n'avait pas indiqué à M. Mohan qu'il pouvait communiquer avec lui.

27 Au cours de cette conversation téléphonique, la plaignante a également demandé à connaître les noms des membres du comité d'évaluation. M. Mohan a répondu que le comité serait constitué de M. Pisapio, de M. Townson et de M^{me} Westfall. À l'audience, la plaignante a expliqué au Tribunal qu'elle était préoccupée par la composition du comité d'évaluation, car MM. Pisapio et Townson étaient des collègues de longue date de M. Orr, même si elle ne savait pas s'ils étaient amis. Elle craignait que M. Orr n'influence leur façon d'évaluer. Dans son témoignage, la plaignante n'a pas précisé si elle avait fait part de ces préoccupations à M. Mohan au cours de la conversation téléphonique. Quant à M^{me} Westfall, la plaignante a indiqué qu'elle n'était pas inquiète au sujet de sa participation au comité d'évaluation.

28 M. Mohan a également témoigné au sujet de cette conversation téléphonique. Il a affirmé que la plaignante lui avait posé des questions au sujet du processus de nomination. Il ne se rappelait pas qu'elle lui ait posé des questions portant expressément le contrôle des références, mais selon lui le superviseur immédiat du candidat est « habituellement » [traduction] la personne contactée pour obtenir des références, et c'est probablement ce qu'il lui a répondu. M. Mohan a expliqué que les candidats devaient fournir le nom des répondants à l'étape de l'entrevue. Il a ajouté qu'étant donné que la plaignante travaillait à la maison, il lui avait indiqué qu'elle pouvait communiquer avec lui par courriel si elle avait besoin de plus amples renseignements.

29 M. Townson a affirmé que les qualités personnelles des candidats qui ont passé l'entrevue ont été évaluées au moyen d'une vérification des références. Cette vérification était effectuée auprès de leurs superviseurs actuels et antérieurs. Cependant, le recours à ces personnes n'est pas une règle absolue; chaque cas est traité individuellement. Si un candidat demande que l'on s'abstienne de communiquer avec une personne en particulier, le comité d'évaluation tente habituellement d'en apprendre le plus possible sur le contexte afin de déterminer le bien-fondé de la demande. Dans un tel cas, il est possible de demander à un autre superviseur de faire office de répondant. En l'espèce, si la plaignante lui avait fait part de ses préoccupations au sujet de M. Orr, le comité d'évaluation en aurait discuté avec elle et aurait pu avoir recours à un troisième ou un quatrième répondant. Évidemment, rien de

tout cela ne s'est produit, puisque la plaignante ne s'est jamais présentée à l'entrevue et n'a jamais expliqué ses préoccupations.

30 M. Pisapio a déclaré d'autre part que le comité d'évaluation aurait tenu compte des réserves que la plaignante nourrissait à l'égard de M. Orr s'il en avait été informé.

31 Dans un courriel daté du 13 décembre 2007, la plaignante a expliqué à M. Mohan qu'elle ne pourrait faire bonne figure à l'entrevue en raison de problèmes de santé et du fait qu'elle avait plusieurs griefs en cours. M. Mohan lui a répondu par courriel que l'intimé pourrait prendre des mesures d'adaptation pour ses problèmes de santé. Il lui a également suggéré de communiquer avec le Centre de psychologie du personnel (CPP) de la Commission de la fonction publique (CFP), qui possède une expertise en matière de mesures d'adaptation pour les évaluations. Le CPP a ensuite formulé plusieurs recommandations en vue de la prise de mesures d'adaptation pour les problèmes de santé de la plaignante, lesquelles ont été acceptées par l'intimé, mais n'ont pu être mises en œuvre puisque l'entrevue n'a jamais eu lieu.

32 Le 17 décembre 2007, la plaignante a envoyé un autre courriel à M. Mohan dans lequel elle expliquait qu'il n'y avait pas que ses problèmes de santé qui devaient être réglés. Elle lui a indiqué qu'elle ne pourrait prendre part au processus de nomination tant que « les questions [la] concernant au niveau régional et national » [traduction] ne seraient pas résolues. Elle a adressé M. Mohan à M^{me} Stableforth et à M. Snyder qui, selon elle, étaient bien au courant de la situation. M. Mohan lui a répondu le lendemain qu'il avait envoyé la demande relative à la prise de mesures d'adaptation à la CFP; toutefois, il n'a pas mentionné les griefs en cours.

33 M. Mohan a affirmé qu'il n'avait pas voulu aborder les problèmes de relations de travail de la plaignante avec M^{me} Stableforth ou M. Snyder comme elle le lui avait suggéré, car selon lui la divulgation du nom d'un candidat à un processus de nomination aurait été à l'encontre de la législation sur la protection des renseignements personnels.

34 M. Townson a indiqué que, quand il a lu le courriel de la plaignante en date du 13 décembre 2007 dans lequel elle mentionne les griefs en cours, il ignorait à quoi

elle faisait référence. Il n'a pas demandé à M. Mohan d'obtenir de plus amples renseignements auprès de la plaignante. M. Townson estime qu'il n'appartient pas au comité de régler les conflits de travail. La résolution de ces conflits peut prendre des années; le comité d'évaluation ne pouvait attendre si longtemps, car l'intimé devait doter les postes vacants.

35 M. Pisapio a affirmé que la plaignante n'avait jamais fait part de ses préoccupations au sujet de M. Orr aux membres du comité d'évaluation au cours du processus de nomination. Dans son courriel daté du 13 décembre 2007, la plaignante mentionne des griefs en cours, mais M. Pisapio ignorait quels étaient ces griefs ou qui était en cause. Ceux-ci faisaient partie d'un processus distinct et ne relevaient pas de lui; c'est pourquoi il n'a pas demandé à M. Mohan d'obtenir de plus amples renseignements à cet égard.

36 M. Pisapio a déclaré que M. Orr lui avait déjà dit qu'il était allé à Peterborough pour y régler des problèmes entre la plaignante et le personnel du bureau. Toutefois, M. Pisapio ignorait quelle était la nature de ces problèmes, car M. Orr ne lui avait fourni aucune précision à ce sujet.

37 M. Mohan a indiqué que la plaignante l'avait appelé le 5 janvier 2008 pour lui faire savoir qu'elle ne participerait pas à l'entrevue. Elle a mentionné les problèmes qui existaient entre elle et la direction; il lui a répondu qu'il ne lui appartenait pas de se mêler de questions relatives aux relations de travail. La plaignante a ajouté qu'elle ne se retirait pas du processus et qu'elle souhaitait toujours y participer.

38 Le 5 mai 2008, M. Mohan a envoyé un courriel à la plaignante pour lui proposer un choix de six dates au cours de la période du 13 au 23 mai 2008 pour la tenue de l'entrevue. Il a également confirmé l'identité des membres du comité d'évaluation.

39 Le 18 mai 2008, la plaignante a envoyé un courriel à M. Mohan pour lui faire savoir qu'elle refusait de se présenter devant les membres du comité d'évaluation. M. Mohan ignorait les motifs de ce refus. Il en a informé les membres du comité d'évaluation par courriel et en a discuté avec MM. Pisapio et Townson.

40 M. Pisapio a déclaré que les membres du comité d'évaluation étaient perplexes quand ils ont appris, en mai 2008, que la plaignante refusait de les rencontrer. Ni M. Pisapio ni M. Townson n'avaient eu d'échanges négatifs avec la plaignante. Ils ont demandé à M. Mohan s'il en savait davantage sur les réserves de la plaignante, mais celui-ci a répondu par la négative. Ils ne lui ont pas demandé de s'informer davantage à cet égard auprès de la plaignante. À ce moment-là, tous les autres candidats avaient déjà été évalués.

41 M. Townson a affirmé qu'il avait également lu le courriel de la plaignante daté du 18 mai 2008. Il ignorait quelles étaient les réserves de la plaignante à l'endroit des membres du comité d'évaluation. La plaignante n'a pas exposé à M. Mohan la nature du problème; s'il avait été lié à la composition du comité d'évaluation, ses membres se seraient penchés sur la question. Le remplacement d'un membre du comité d'évaluation peut poser certaines difficultés étant donné qu'il implique des coûts et des délais supplémentaires, mais le comité d'évaluation aurait pu envisager cette possibilité si un candidat avait exprimé des préoccupations au sujet d'un de ses membres.

42 M. Pisapio a également déclaré que les membres du comité d'évaluation avaient songé à changer la composition de celui-ci, mais qu'ils n'avaient finalement pas opté pour cette solution. Étant donné que l'intimé était en pleine réorganisation et qu'il y avait des postes à doter, les membres du comité d'évaluation ont décidé de poursuivre le processus de nomination; ils ont conclu que la plaignante avait retiré sa candidature.

43 M. Mohan a également fait valoir que les membres du comité d'évaluation avaient songé à changer la composition de celui-ci, mais qu'ils y avaient renoncé parce qu'il est difficile de trouver des personnes pour en faire partie. En outre, ceux-ci souhaitaient que M. Pisapio demeure membre du comité afin qu'il assure la cohérence entre les processus de nomination, étant donné qu'il avait déjà pris part à un processus dans une autre région. Il avait également contribué à l'élaboration des outils d'évaluation.

44 Le 21 mai 2008, M. Mohan a écrit à la plaignante pour lui signifier que, puisqu'elle avait refusé de choisir une date pour la tenue de l'entrevue, le comité d'évaluation

n'avait d'autre choix que de considérer qu'elle s'était retirée du processus de nomination.

45 La plaignante a déclaré qu'elle aurait été défavorisée par rapport aux autres candidats, car elle avait été absente pendant quinze mois durant lesquels elle n'avait eu aucun contact avec ses collègues. Elle avait perdu l'habitude d'interpréter et d'appliquer les politiques, les lois et les règlements régissant le travail de l'intimé. Par ailleurs, elle n'avait pas accès à l'intranet du SCC.

Argumentation des parties

A) Argumentation de la plaignante

46 La plaignante avance que le comité d'évaluation avait un parti pris contre elle. Pendant dix ans, M. Townson a pris part à des réunions de travail avec M. Orr. Au cours de cette période, ils ont à l'occasion dîné ou pris un verre ensemble, même si c'était dans un contexte de groupe. Par conséquent, la plaignante trouve difficile de croire que M. Orr ne lui ait jamais parlé d'elle.

47 Pour sa part, M. Pisapio a relevé de M. Orr pendant neuf ans. Bien qu'il ait déclaré que sa relation avec M. Orr était strictement professionnelle, il a affirmé qu'il prenait à l'occasion un verre avec M. Orr après le travail. M. Pisapio savait que M. Orr avait des « démêlés » [traduction] avec la plaignante étant donné que celui-ci lui avait mentionné qu'il s'était rendu à Peterborough pour y régler des problèmes de personnel concernant la plaignante. Cette affirmation fait naître le spectre du parti pris, ou à tout le moins un signal d'alarme. Selon la plaignante, M. Pisapio aurait été influencé de façon négative dans son évaluation, compte tenu de ce qui précède.

48 M^{me} Westfall est l'épouse de M. Snyder, avec qui la plaignante avait communiqué au cours de ses démêlés avec M. Orr. La plaignante avait consulté M. Snyder quand M. Orr avait menacé de lui retirer sa paye et ses avantages parce qu'elle refusait de se présenter à l'Établissement de Warkworth. La plaignante craint que M. Snyder ait parlé de cette affaire à M^{me} Westfall, ce qui aurait pu influencer son évaluation de la plaignante de façon négative.

49 La plaignante a renvoyé le Tribunal aux paragraphes 126 et 133 de la décision *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2009] TDFP 0029, où le Tribunal a établi que les membres du comité d'évaluation ont le devoir d'agir de manière juste, ce qui implique de pratiquer une évaluation impartiale, et que le parti pris peut être inconscient.

50 Le comité d'évaluation n'aurait pas dû proposer d'avoir recours à M. Orr à titre de répondant; les antécédents fâcheux entre la plaignante et M. Orr montrent que ce dernier entretenait une grande animosité envers elle. Des références données par M. Orr auraient nui irrémédiablement à sa candidature. Dans la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale et al.*, [2006] TDFP 0008, le Tribunal a indiqué qu'agir en se fondant sur des éléments inadéquats peut constituer un abus de pouvoir. En l'espèce, s'il s'était fié à des références fournies par M. Orr, l'intimé aurait eu recours à des éléments inadéquats pour évaluer les qualités personnelles de la plaignante.

51 La plaignante soutient que le comité d'évaluation aurait dû chercher à en savoir davantage sur ses préoccupations. Elle a informé M. Mohan et, par le fait même, le comité d'évaluation, qu'il lui était impossible de participer de façon équitable au processus de nomination tant que ses griefs n'étaient pas réglés. Elle a expressément demandé à M. Mohan de communiquer avec M. Snyder et M^{me} Stableforth afin d'obtenir de plus amples renseignements au sujet des questions et des griefs en cours la concernant.

52 La plaignante voulait que le processus de nomination soit remis à plus tard et que les conflits en milieu de travail soient résolus avant qu'elle ne soit évaluée. M. Mohan et le comité d'évaluation ont choisi de ne pas tenir compte de ses préoccupations.

53 La plaignante demande que les nominations découlant de ce processus de nomination soient révoquées. En outre, elle demande que dans tout futur processus de nomination visant à doter le poste concerné, le comité d'évaluation soit constitué uniquement de personnes qui n'ont aucune connaissance directe des différends existant entre elle et M. Orr, et que les candidats aient le droit de choisir la personne qui fournira des référence à leur égard.

B) Argumentation de l'intimé

54 L'intimé soutient qu'il n'a pas abusé de son pouvoir dans le processus de nomination. Les préoccupations de la plaignante concernant le comité d'évaluation ne sont que suppositions. Elle n'a pas été en mesure de démontrer que les membres du comité d'évaluation avaient fait preuve de parti pris puisqu'elle a refusé d'être évaluée par eux.

55 MM. Pisapio et Townson ont clairement indiqué dans leur témoignage que, bien qu'ils aient côtoyé M. Orr au travail, ils n'étaient pas amis; leur relation était strictement professionnelle. Ils n'étaient pas au courant des différends entre la plaignante et M. Orr et n'y ont joué aucun rôle. Le seul fait que M. Orr connaissait les membres du comité d'évaluation ne suffit pas à démontrer qu'il y avait lieu de redouter la possibilité réelle ou raisonnable d'un parti pris.

56 Quant à M^{me} Westfall, la plaignante avance d'une part qu'elle craignait que M. Snyder, le mari de M^{me} Westfall, ait pu lui transmettre des renseignements préjudiciables au sujet de ses différends avec M. Orr. D'autre part, la plaignante reproche à M. Mohan et au comité d'évaluation de ne pas avoir communiqué avec M. Snyder pour en apprendre davantage sur ses problèmes en matière de relations de travail comme elle le leur avait demandé dans son courriel du 17 décembre 2007. L'intimé fait valoir que les arguments de la plaignante sont contradictoires.

57 Le comité d'évaluation n'avait pas l'intention d'avoir recours à des références inappropriées pour mener le processus de nomination. M. Mohan a affirmé qu'il n'avait jamais déclaré à la plaignante que M. Orr lui servirait de répondant; il a tout simplement indiqué que le comité communiquerait avec son superviseur le plus récent, comme c'est le cas habituellement. La plaignante n'a jamais informé M. Mohan qu'elle craignait que des références fournies par M. Orr nuisent irrémédiablement à son évaluation.

58 L'intimé soutient que le comité d'évaluation n'a pas agi d'une manière irrégulière en ce qui a trait aux problèmes de travail de la plaignante. Il n'incombait ni à M. Mohan ni aux membres du comité d'évaluation de faire enquête sur des questions relatives aux relations de travail.

59 L'intimé nie que la plaignante ait été défavorisée dans le processus de nomination parce qu'elle était en congé, ce qui l'empêchait donc de participer aux activités quotidiennes du SCC et d'avoir accès à l'intranet. La plaignante n'a pas démontré que ces facteurs l'avaient pénalisée.

C) Argumentation de la Commission de la fonction publique

60 La CFP souligne que la mauvaise foi et le favoritisme personnel impliquent un exercice abusif délibéré, à une fin illégitime, des pouvoirs conférés par la loi. Selon la CFP, l'abus de pouvoir signifie que le pouvoir d'exercer l'autorité a délibérément été utilisé à mauvais escient.

61 Le paragraphe 29(3) de la *LEFP* confère à la CFP le pouvoir d'établir des lignes directrices sur la façon de faire et de révoquer les nominations. La CFP a élaboré un cadre stratégique constitué d'un certain nombre de lignes directrices. L'article 16 de la *LEFP* prévoit que les administrateurs généraux sont tenus de suivre les lignes directrices de la CFP quand ils prennent des décisions relatives aux nominations. La CFP soutient que le non-respect de ces lignes directrices est problématique, mais ne constitue pas nécessairement un abus de pouvoir. La CFP affirme que la question de savoir s'il y a eu violation des lignes directrices n'est qu'un des facteurs que le Tribunal doit prendre en compte au moment de décider s'il y a eu abus de pouvoir. La CFP a élaboré une série de guides visant à faciliter la compréhension de ses lignes directrices; toutefois, selon la CFP, les administrateurs généraux ne sont pas tenus de suivre ces guides.

62 En l'espèce, la CFP soutient que l'intimé a manqué aux valeurs que sont l'équité et la transparence énoncées dans les *Lignes directrices en matière de nomination*, les *Lignes directrices en matière d'évaluation* et la *Série d'orientation – évaluation, sélection et nomination*. La plaignante se faisait du souci à l'idée que les membres du comité d'évaluation pourraient avoir un parti pris contre elle et que M. Orr pourrait être partial en sa défaveur s'il était appelé à fournir des références à son sujet. La plaignante en a informé l'agent de dotation et les membres du comité d'évaluation. Selon la CFP, le fait que l'intimé ait omis de prendre les mesures requises pour assurer

le suivi et comprendre les préoccupations de la plaignante et le fait qu'il n'ait pas envisagé de faire appel à d'autres personnes pour évaluer la plaignante constituent un manquement aux valeurs que sont l'équité et la transparence.

63 La CFP ne prend pas position sur la question de savoir s'il y a eu parti pris ou apparence de parti pris de la part de M. Orr ou des membres du comité d'évaluation en l'espèce. La CFP soutient que si le Tribunal juge qu'il y a eu parti pris ou crainte raisonnable de partialité, il y aurait alors lieu de conclure à la mauvaise foi, élément constitutif de l'abus de pouvoir.

64 En ce qui a trait aux mesures correctives, la CFP affirme que le Tribunal n'a pas compétence pour rendre une ordonnance concernant les futurs processus de nomination.

D) Réponse de l'intimé

65 L'intimé soutient qu'il n'a pas enfreint les valeurs que sont l'équité et la transparence quand il a formé le comité d'évaluation. Le lien entre les membres du comité d'évaluation et M. Orr est plutôt mince; le fait que deux d'entre eux connaissaient M. Orr ne signifie pas qu'ils avaient un parti pris contre la plaignante et ne suffit pas à établir un doute raisonnable quant à leur impartialité.

E) Réponse de la plaignante

66 La plaignante considérait que compte tenu du harcèlement continu de M. Orr, elle n'aurait pas été évaluée de façon équitable si celui-ci lui avait fourni des références. Il aurait détruit la crédibilité de sa candidature.

67 La plaignante soutient que l'intention du législateur n'est certainement pas de forcer un candidat à poursuivre un processus de nomination au cours duquel ses préoccupations à l'égard de l'équité du processus n'ont jamais été prises en considération.

Analyse

68 La plaignante a déposé sa plainte en vertu de l'alinéa 77(1)a) de la *LEFP*, qui prévoit que la personne qui est dans la zone de recours peut présenter au Tribunal une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir par la CFP ou par l'administrateur général dans l'exercice de leurs pouvoirs.

69 L'expression « abus de pouvoir » n'est pas définie par la *LEFP*; toutefois, le paragraphe 2(4) précise qu'elle inclut la « mauvaise foi ». Au paragraphe 39 de la décision *Finney c. Barreau du Québec*, [2004] 2 R.C.S. 17, [2004] A.C.S. n° 31 (QL), la Cour suprême a décrit la notion de mauvaise foi en ces termes :

Ces difficultés montrent néanmoins que la notion de mauvaise foi peut et doit recevoir une portée plus large englobant l'incurie ou l'insouciance grave. Elle inclut certainement la faute intentionnelle, dont le comportement du procureur général du Québec, examiné dans l'affaire *Roncarelli c. Duplessis*, [1959] R.C.S. 121, représente un exemple classique. Une telle conduite constitue un abus de pouvoir qui permet de retenir la responsabilité de l'État ou parfois du fonctionnaire. Cependant, l'insouciance grave implique un dérèglement fondamental des modalités de l'exercice du pouvoir, à tel point qu'on peut en déduire l'absence de bonne foi et présumer la mauvaise foi. L'acte, dans les modalités de son accomplissement, devient inexplicable et incompréhensible, au point qu'il puisse être considéré comme un véritable abus de pouvoir par rapport à ses fins (Dussault et Borgeat, op. cit. p. 485). [...]

70 Dans la décision *Tibbs*, le Tribunal a jugé qu'il ressort clairement dans la *LEFP* que l'abus de pouvoir représente davantage que de simples erreurs ou omissions :

65. Il ressort clairement du préambule et de la *LEFP* dans son ensemble que l'intention du législateur était qu'il fallait plus que de simples erreurs ou omissions pour constituer un abus de pouvoir. Par exemple, en vertu de l'article 67 de la *LEFP*, les motifs de révocation d'une nomination par un administrateur général après une enquête sont l'erreur, l'omission et une conduite irrégulière. Ces motifs de révocation sont clairement moins élevés que ceux requis en vue de constater un abus de pouvoir. Le choix de différents mots par le législateur est important : Sullivan et Driedger, *supra*, à la p. 164. L'abus de pouvoir constitue plus qu'une simple erreur ou omission.

71 Comme l'a établi la jurisprudence du Tribunal, il incombe au plaignant de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu abus de pouvoir dans un processus de nomination (voir, par exemple, le paragraphe 49 de la décision *Tibbs*).

72 Le Tribunal souligne que tous les différends de la plaignante se rapportent à M. Orr. Le Tribunal souhaite souligner dès le départ qu'il reconnaît que la plaignante

avait une relation difficile avec celui-ci et qu'il comprend que les différends qu'elle avait avec lui l'aient affligée. Toutefois, le Tribunal constate que cette relation n'a eu aucune incidence sur le processus de nomination, car M. Orr n'y a joué aucun rôle. La plaignante ne voulait pas que le comité d'évaluation communique avec lui, car elle craignait qu'il fournisse de mauvaises références. Elle craignait également que M. Orr exerce une influence défavorable à son égard sur les membres du comité d'évaluation. Pour ces raisons, elle a refusé de participer à l'entrevue. Cependant, les éléments de preuve montrent que ces craintes n'étaient que suppositions. Elle s'est fiée à des hypothèses qui n'ont jamais été vérifiées. Le comité d'évaluation n'avait pas pris de décision sur la question de savoir s'il ferait appel à M. Orr aux fins de référence; le choix des répondants aurait été effectué au moment de l'entrevue. Le comité d'évaluation n'a jamais eu l'occasion de déterminer qui serait le répondant de la plaignante puisque celle-ci a refusé de se présenter à l'entrevue. Les éléments de preuve démontrent également que M. Orr n'a exercé aucune influence sur le processus de nomination, et donc que la plaignante n'avait aucune raison de redouter la possibilité d'un parti pris. Les paragraphes qui suivent présentent une analyse détaillée de ces questions.

Question I : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans sa façon de mener la vérification des références en vue d'évaluer les qualifications de la plaignante?

73 La plaignante avance que l'intimé a abusé de son pouvoir dans la façon dont il comptait utiliser la vérification des références pour évaluer ses qualifications. Plus particulièrement, la plaignante soutient que l'intimé n'aurait pas dû envisager de faire appel à M. Orr, le superviseur le plus récent de la plaignante, pour obtenir des références car elle estime que celles-ci auraient été négatives en raison de l'animosité de ce dernier envers elle. La plaignante affirme que s'il s'était fié à des références fournies par M. Orr, l'intimé aurait eu recours à des éléments inadéquats pour évaluer ses qualités personnelles.

74 Le Tribunal juge que cette allégation n'est pas fondée. Le comité d'évaluation n'a jamais décidé qui serait le répondant de la plaignante. MM. Pisapio et Townson ont affirmé que la pratique habituelle était de demander aux candidats à l'entrevue de

nommer des personnes qui pourraient leur fournir des références. Bien que le comité d'évaluation décide généralement de communiquer avec les superviseurs actuels et antérieurs des candidats aux fins de vérification des références, si un candidat avait eu des réserves légitimes à l'endroit de la personne qui lui servirait de répondant, le comité d'évaluation aurait envisagé d'autres possibilités, telles que communiquer avec d'anciens superviseurs. Ainsi, si la plaignante s'était présentée à l'entrevue et avait expliqué ses réserves à l'endroit de M. Orr aux membres du comité d'évaluation, ceux-ci auraient pu déterminer si M. Orr était un répondant approprié. Toutefois, les membres du comité d'évaluation n'ont jamais eu cette occasion puisque la plaignante a refusé de se présenter à l'entrevue.

75 La plaignante soutient que M. Mohan l'a induite en erreur au sujet de la vérification des références. La plaignante a déclaré que M. Mohan lui avait indiqué au cours d'une conversation qui a eu lieu en octobre 2007 que « son superviseur actuel, M. Orr » [traduction] lui servirait de répondant. M. Mohan a affirmé qu'il se rappelait que la plaignante lui avait posé des questions au sujet du processus de nomination, mais qu'il ne se souvenait pas d'avoir expressément mentionné M. Orr. Étant donné « qu'habituellement » [traduction] le superviseur actuel sert de répondant, c'est probablement ce qu'il lui a répondu. Le Tribunal rejette l'affirmation de la plaignante selon laquelle M. Mohan l'a induite en erreur. Le Tribunal souligne que M. Mohan n'avait aucune raison de mentionner directement le nom de M. Orr étant donné qu'il ne connaissait ni M. Orr ni la plaignante. Il n'aurait pas pu savoir que M. Orr était le superviseur de la plaignante. Il est probable que M. Mohan ait décrit la pratique habituelle, qui consiste à communiquer avec le superviseur actuel du candidat. Il aurait pu avoir mentionné le nom de M. Orr si la plaignante lui avait déjà indiqué qu'il était son superviseur actuel. M. Mohan a donc décrit correctement la pratique habituelle concernant les références. En fait, M. Mohan ne pouvait rien faire de plus, étant donné qu'il n'avait pas la compétence pour décider qui serait le répondant, ce à quoi le comité d'évaluation était habilité.

76 Le Tribunal conclut donc que la plaignante n'a pas été en mesure de prouver que l'intimé s'est fondé sur des éléments inadéquats ou que le comité d'évaluation aurait fait appel à M. Orr comme répondant.

77 Dans son courriel daté du 13 décembre 2007, la plaignante mentionne qu'elle avait « un certain nombre de questions et de griefs en cours au niveau régional et national » [traduction]. Elle a fait la même affirmation dans son courriel en date du 17 décembre 2007. Il semble que ces questions et ces griefs concernent principalement M. Orr, même si elle ne l'a pas expressément mentionné dans ses courriels. M. Mohan ne lui a pas demandé quelle était la nature de ces questions; toutefois, il en a informé les membres du comité d'évaluation, mais ceux-ci n'étaient pas au courant de ces griefs et considéraient qu'ils n'en étaient pas responsables. À ce moment-là, les membres du comité d'évaluation n'avaient aucune raison d'établir une corrélation entre M. Orr et les problèmes en suspens de la plaignante.

78 La plaignante et la CFP soutiennent que M. Mohan ou les membres du comité d'évaluation auraient dû demander à la plaignante quelle était la nature de ces questions et de ces griefs en cours afin de déterminer s'ils auraient pu avoir des répercussions sur le processus de nomination.

79 Le Tribunal estime que les deux parties auraient dû agir autrement. La plaignante, qui est une gestionnaire expérimentée, aurait dû se présenter à l'entrevue et décrire aux membres du comité d'évaluation les questions et les griefs en cours la concernant, c'est-à-dire ses préoccupations à l'égard de M. Orr, afin qu'ils puissent déterminer si celui-ci pourrait constituer un répondant approprié. De même, il aurait été préférable qu'après avoir reçu ses courriels, M. Mohan et les membres du comité d'évaluation demandent à la plaignante pourquoi elle considérait que les questions relatives à ses griefs pourraient avoir des répercussions sur le processus de nomination. Toutefois, selon le Tribunal, cette omission n'est pas suffisamment sérieuse pour constituer une « incurie ou une insouciance grave » comme l'a décrit la Cour suprême dans la décision *Finney*. Si M. Mohan avait cherché à en apprendre davantage sur ces questions au début du processus de nomination, il aurait su que la plaignante avait des démêlés avec M. Orr et qu'elle ne voulait pas qu'il fournisse de références à son égard. Il aurait alors pu en faire part aux membres du comité d'évaluation. Si les membres du comité d'évaluation avaient suivi la pratique habituelle, ils auraient attendu l'entrevue pour discuter avec la plaignante en vue de déterminer si M. Orr constituait un répondant approprié. Cependant, la plaignante a refusé de s'y présenter, comme il a été

mentionné plus haut. Ainsi, rien ne prouve que cette omission ait eu une incidence sur le résultat du processus de nomination.

80 La plaignante soutient également que M. Mohan aurait dû communiquer avec M. Snyder et M^{me} Stableforth concernant ses questions et ses griefs en cours, comme elle le lui avait demandé dans son courriel du 17 décembre 2007. M. Mohan a déclaré que des préoccupations relatives à la protection des renseignements personnels l'ont empêché de le faire. Le Tribunal ne souscrit à aucun de ces arguments. Il n'y avait aucune matière à préoccupation quant à la protection des renseignements personnels dans le fait de communiquer avec ces personnes étant donné que la plaignante avait donné son consentement. Or, même s'il aurait été préférable que M. Mohan ou les membres du comité d'évaluation demandent de plus amples renseignements à la plaignante au sujet de ses questions en suspens, ce n'était pas leur responsabilité de s'informer auprès d'autres personnes. Il incombait à la plaignante d'aller à l'entrevue et d'expliquer aux membres du comité d'évaluation comment, selon elle, ces questions pourraient avoir une incidence sur sa participation au processus de nomination. En outre, le Tribunal constate que les arguments de la plaignante à cet égard sont plutôt contradictoires. D'une part, la plaignante avance que M. Mohan aurait dû communiquer avec M. Snyder au sujet de ses griefs en cours et transmettre ces renseignements aux membres du comité d'évaluation. D'autre part, elle fait valoir que les renseignements que M. Snyder a pu transmettre à M^{me} Westfall, un des membres du comité d'évaluation, au sujet de sa relation avec M. Orr ont peut-être amené cette dernière à faire preuve de parti pris contre elle.

81 Selon la CFP, le fait que l'intimé n'ait pas tenté de comprendre les préoccupations de la plaignante concernant ses griefs en cours et d'en faire le suivi constitue un manquement aux valeurs que sont la transparence et l'équité, énoncées dans ses lignes directrices. Le Tribunal ne croit pas que cette omission contrevient aux valeurs de nomination que sont la transparence et l'équité. L'intimé n'a pas, par exemple, dissimulé quoi que ce soit à la plaignante, ni ne l'a traitée différemment des autres candidats du processus de nomination.

82 En outre, la plaignante fait valoir que l'intimé aurait dû attendre le règlement des griefs en cours la concernant avant de l'évaluer; le Tribunal ne souscrit pas à cette affirmation. Un grief présenté en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, et une plainte en vertu de la *LEFP* sont deux procédures distinctes. Il ne serait pas raisonnable d'exiger que le comité d'évaluation attende des mois, voire des années, jusqu'à ce que les griefs soient réglés avant de terminer le processus de nomination. À l'appui de cette affirmation, un exemple particulièrement évocateur est le fait que le grief présenté par la plaignante à l'encontre des sanctions qui lui ont été imposées à la suite des accusations de harcèlement n'avait pas encore été instruit par la Commission des relations de travail dans la fonction publique au moment où la plainte en l'espèce a été entendue. Exiger qu'un comité d'évaluation attende que les griefs soient réglés avant de terminer un processus de nomination irait à l'encontre de l'objet et de l'esprit de la *LEFP*, dont le préambule énonce que les gestionnaires devraient disposer de « la marge de manœuvre dont ils ont besoin pour effectuer la dotation ».

Question II : Les membres du comité d'évaluation ont-ils fait preuve de parti pris contre la plaignante?

83 Au paragraphe 125 de la décision *Denny*, le Tribunal fait référence à la décision *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369, [1976] A.C.F. n° 118 (QL), qui définit comme suit le critère de la crainte raisonnable de partialité à la page 394 (R.C.S.) :

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

84 La plaignante soutient qu'un ou plusieurs membres du comité d'évaluation avaient un parti pris contre elle, ou que leurs actions suscitaient une crainte raisonnable de partialité. Le Tribunal n'est pas d'accord.

85 MM. Townson et Pisapio ont établi que leur relation avec M. Orr était strictement professionnelle. MM. Townson et Orr étaient tous deux directeurs de district et ils assistaient à des réunions de travail tous les deux mois en compagnie d'autres directeurs afin de discuter de questions communes aux districts de l'Ontario. Pour sa part, M. Pisapio a occupé un poste sous la responsabilité directe de M. Orr pendant neuf ans; cependant, au moment du processus de nomination, il ne relevait plus de lui. MM. Townson et Pisapio ont tous les deux déclaré qu'ils n'avaient aucun lien d'amitié, ni aucune relation sociale avec M. Orr à l'exception d'un repas ou d'un verre pris à l'occasion dans un contexte professionnel.

86 Le témoignage de MM. Townson et Pisapio montre qu'ils n'ont eu aucun échange avec M. Orr au cours du processus de nomination et que ce dernier n'a joué aucun rôle dans le processus. Bien que M. Orr ait été directeur de l'unité où se trouvaient les postes à doter, il est parti en congé de maladie en août 2007. Quand la plaignante a décidé de ne pas être évaluée par le comité d'évaluation le 18 mai 2008, il était parti depuis presque neuf mois.

87 Rien ne prouve que MM. Townson et Pisapio aient été au courant de la nature des différends existant entre la plaignante et M. Orr, lequel n'a pas été appelé à témoigner à l'audience. M. Pisapio se doutait qu'il y avait un différend étant donné que M. Orr lui avait déjà dit qu'il se rendait à Peterborough pour régler des problèmes entre la plaignante et le personnel du bureau de Peterborough. Toutefois, il a affirmé que M. Orr n'avait pas précisé la nature de ces problèmes. La plaignante n'a fourni aucun élément de preuve pour réfuter le témoignage de M. Pisapio à cet égard. Quant à M. Townson, rien ne prouve qu'il ait su quoi que ce soit au sujet des différends entre la plaignante et M. Orr.

88 Le Tribunal estime que les allégations de parti pris portées contre MM. Townson et Pisapio ne sont que suppositions. Au paragraphe 124 de la décision *Denny*, le Tribunal a conclu que, dans les cas où il y a crainte raisonnable de partialité, « [i]l ne suffit pas de soupçonner ou de supposer qu'il y ait eu partialité : celle-ci doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente ».

89 Quant à M^{me} Westfall, la plaignante a indiqué qu'elle n'était pas préoccupée par sa participation au comité d'évaluation. Or, le représentant de la plaignante a tout de même avancé que M^{me} Westfall n'était pas impartiale. La plaignante avait informé M. Snyder, l'époux de M^{me} Westfall, de ses démêlés avec M. Orr. Le représentant de la plaignante soutient que, étant donné que M. Snyder aurait pu en parler à son épouse, celle-ci aurait pu être influencée de façon négative à l'égard de la plaignante. Ni M^{me} Westfall ni M. Snyder n'ont témoigné à l'audience.

90 Le Tribunal juge que rien ne prouve que M. Snyder ait discuté avec son épouse des démêlés entre la plaignante et M. Orr. Même si cela avait été le cas, cela n'aurait pas nécessairement constitué une preuve de parti pris. Il n'est pas rare que les membres du comité d'évaluation aient déjà entendu parler des candidats à un processus de nomination. Il arrive que les membres du comité d'évaluation connaissent plutôt bien les candidats, étant donné que les employés qui sont sous leur responsabilité peuvent poser leur candidature. Le simple fait que les membres du comité d'évaluation aient pu entendre parler d'un candidat à un processus de nomination, même de façon négative, ne signifie pas en soi qu'ils feront preuve de parti pris. Tout dépend du contexte et des renseignements transmis. Par exemple, le Tribunal pourrait conclure qu'un membre du comité d'évaluation a fait preuve de parti pris s'il était possible de prouver que ce qu'il savait ou avait entendu dire au sujet d'un candidat ou de questions le concernant le rendait incapable d'évaluer le candidat avec équité et ouverture d'esprit. En l'espèce, comme il a été indiqué plus tôt, rien ne prouve que M. Snyder ait même parlé à M^{me} Westfall de la plaignante ou des questions la concernant.

91 Le Tribunal estime que la plaignante n'a pas été en mesure de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y ait eu parti pris de la part des membres du comité d'évaluation ou crainte raisonnable à cet égard. En appliquant le critère établi dans la décision *Committee for Justice and Liberty* aux faits en l'espèce, le Tribunal en arrive à la conclusion qu'une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique, conclurait que selon toute vraisemblance les membres du comité d'évaluation auraient évalué la plaignante de façon équitable.

92 La plaignante soutient que, quand elle a informé M. Mohan de son refus de se présenter devant le comité d'évaluation parce qu'elle avait des réserves à l'égard de sa composition, le 18 mai 2008, M. Mohan ou les membres du comité d'évaluation auraient dû chercher à en apprendre davantage sur la nature de ses préoccupations. À aucun moment la plaignante n'a indiqué à M. Mohan ou au comité d'évaluation la raison pour laquelle elle refusait de se présenter devant ces membres en particulier. Même s'il incombait à la plaignante d'exposer ses préoccupations à M. Mohan, y compris au sujet du parti pris des membres du comité d'évaluation, ceux-ci auraient dû chercher à savoir pourquoi la plaignante refusait de se présenter devant eux. Toutefois, selon le Tribunal, bien qu'il s'agisse d'une omission aux termes de la décision *Tibbs*, celle-ci n'est pas suffisamment sérieuse pour constituer une « incurie ou une insouciance grave » comme l'a décrit la Cour suprême dans la décision *Finney*. Il n'y a eu aucun « dérèglement fondamental des modalités de l'exercice du pouvoir ». Quoi qu'il en soit, à l'audience, la plaignante n'a pas été en mesure de prouver que les membres du comité d'évaluation avaient un parti pris contre elle ou que la situation suscitait une crainte raisonnable de partialité.

93 La plaignante et la CFP soutiennent que les membres du comité d'évaluation auraient dû envisager de modifier la composition du comité d'évaluation. Selon le Tribunal, le comité d'évaluation n'était pas tenu de remplacer ses membres au seul motif que la plaignante a refusé de se présenter devant eux. Toutefois, même si les membres du comité n'étaient pas obligés de le faire, et qu'ils ignoraient la raison pour laquelle la plaignante refusait de se présenter devant eux, ils ont bel et bien envisagé cette solution. MM. Mohan et Pisapio ont déclaré que le comité d'évaluation avait envisagé de changer sa composition, mais qu'il y avait renoncé en raison des difficultés que présentait la recherche de nouveaux membres. Le comité d'évaluation avait déjà eu à remplacer un de ses membres, M. White, parti à la retraite, par M^{me} Westfall. Quant à M. Pisapio, sa présence assurait la cohérence de l'évaluation des candidats étant donné qu'il avait déjà pris part à un processus de nomination dans une autre région. Le Tribunal conclut qu'il n'y avait rien de répréhensible à ne pas modifier la composition du comité d'évaluation.

Autres questions

94 Le Tribunal souhaite répondre à l'allégation de la plaignante selon laquelle elle n'aurait pas dû se trouver en situation de se porter candidate au poste de directeur de district associé et directeur de secteur puisqu'elle occupait déjà ce poste. Le Tribunal n'est pas de cet avis. Afin de devenir titulaire d'un poste en conformité avec la *LEFP*, une personne doit y être nommée ou mutée. La plaignante a été mutée au poste de directeur de secteur au groupe et au niveau WP-05 le 1^{er} octobre 2004, comme il est indiqué dans la lettre d'offre datant du 8 septembre 2004. Elle n'a jamais été nommée ou mutée aux postes de directeur de district associé et directeur de secteur, lesquels sont du groupe et du niveau WP-06. Elle n'était pas non plus la seule personne occupant le poste de directeur de secteur au groupe et au niveau WP-05 et qui a dû participer au processus de nomination annoncé visant à doter le poste WP-06 à la suite de la réorganisation du SCC; selon son propre témoignage, trois autres directeurs de secteur ont également dû le faire.

95 Dans son témoignage, la plaignante a souligné qu'elle aurait été défavorisée par rapport aux autres candidats du processus de nomination si elle avait été évaluée plus avant étant donné qu'elle était en congé depuis plus d'un an. Le représentant de la plaignante n'a cependant pas soulevé cette allégation dans son argumentation. Néanmoins, le Tribunal formulera des observations à cet égard. Le Tribunal estime que cette allégation n'est pas fondée, car la plaignante n'a fourni aucun élément de preuve permettant de l'appuyer. La plaignante n'a pas démontré de quelle façon elle aurait été défavorisée par rapport aux autres candidats si elle avait décidé de passer à l'étape suivante de l'évaluation. Rien ne prouvait par exemple que les méthodes utilisées pour évaluer les candidats auraient favorisé les candidats qui étaient au travail aux dépens des employés qui étaient en congé.

Décision

96 Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est rejetée.

John Mooney

Vice-président

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2008-0697
Intitulé de la cause :	<i>Deb Chase et le commissaire du Service correctionnel du Canada et al.</i>
Audience :	15 et 16 octobre 2009 Kingston (Ontario) (Argumentation écrite fournie après l'audience)
Date des motifs :	6 avril 2010
COMPARUTIONS	
Pour la plaignante :	David Capra
Pour l'intimé :	Pierre Marc Champagne
Pour la Commission de la fonction publique :	John Unrau