



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2008-0808

Décision rendue à : Ottawa, le 13 décembre 2010

COLLEEN PARKER

Plaignante

ET

LE SOUS-MINISTRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

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

Décision : La plainte est accueillie

Décision rendue par : Joanne B. Archibald, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Parker c. le sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien*

Référence neutre : 2010 TDFP 0021

Motifs de la décision

Introduction

1 La plaignante, Colleen Parker, a posé sa candidature dans un processus de nomination interne visant la dotation du poste de gestionnaire régional, Immobilisations (PM-06), au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien à Whitehorse, au Yukon. Sa candidature a été éliminée au motif qu'elle ne possédait pas une des qualifications essentielles du poste. La plaignante affirme qu'elle a été traitée de façon inéquitable, étant donné que son évaluation était entachée de parti pris et que l'intimé n'a pas pris des mesures d'adaptation au moment de son entrevue.

2 L'intimé, le sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC), nie tout abus de pouvoir.

Contexte

3 L'annonce de possibilité d'emploi a été publiée sur *Publiservice* le 15 août 2008. La plaignante a présenté sa candidature, laquelle a été retenue à la présélection.

4 Shari Borgford, alors directrice, Investissements stratégiques, était la gestionnaire d'embauche pour ce poste. Elle était également la superviseuse directe de la plaignante. C'est elle qui a élaboré l'énoncé des critères de mérite et le plan d'évaluation. Les candidatures ont été présélectionnées et les candidats soumis à un examen écrit, un exercice de simulation, une entrevue et une vérification des références.

5 Les membres du comité d'évaluation se sont chargés de différentes parties de l'évaluation. M^{me} Borgford a effectué la présélection, noté les examens écrits et vérifié les références. Elle a également élaboré les questions pour l'entrevue, bien qu'elle n'y ait pas participé. L'exercice de simulation et l'entrevue ont été notés par le jury d'entrevue constitué de Paula Isaak, directrice générale régionale, de Robin Bradasch, directrice par intérim, Gouvernance, et de Teresa Banks, conseillère en ressources humaines. Au départ, Beth Clarke, directrice, Services ministériels, devait faire partie du

jury d'entrevue. Pour des raisons exposées ci-dessous, elle a été remplacée par M^{me} Banks.

6 Le 3 octobre 2008, la plaignante a reçu de Teresa Banks, conseillère en ressources humaines, un courriel l'invitant à passer un examen écrit le 7 octobre 2008. La plaignante a subi cet examen et, le 20 octobre 2008, elle a été avisée que l'entrevue aurait lieu sous peu.

7 Les trois questions d'entrevue ont été remises aux candidats avant l'entrevue. Elles visaient à évaluer la qualification essentielle « capacité de résoudre des conflits et de gérer les conflits qui surviennent dans l'unité de travail et entre l'unité de travail et les clients » [traduction] (CA6). La plaignante a reçu les questions le 22 octobre 2008 par courriel. Elle a passé l'entrevue le 23 octobre 2008.

8 Le 28 novembre 2008, la plaignante a été avisée que sa candidature n'avait pas été retenue, vu qu'elle n'avait pas obtenu la note de passage pour la qualification CA6.

9 Le 4 décembre 2008, une notification de nomination ou de proposition de nomination a été affichée sur *Publiservice*. Toutefois, la nomination n'a pas eu lieu, et le bassin de candidats est arrivé à expiration sans être utilisé.

10 Le 15 décembre 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'art. 77(1)a de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP).

Question en litige

11 Le Tribunal doit déterminer si l'évaluation de la plaignante par l'intimé était entachée de parti pris et, le cas échéant, s'il y a eu abus de pouvoir.

Résumé des éléments de preuve pertinents

12 La plaignante a déclaré qu'au moment du processus de nomination, elle occupait par intérim le poste visé. Elle a décrit sa relation avec M^{me} Borgford comme « bonne » [traduction], même si elle se rappelait un incident où elle avait informé la direction que

M^{me} Borgford était peut-être en conflit d'intérêts dans le cadre d'un programme de financement administré par l'intimé. La plaignante avait alors perçu un conflit d'intérêts entre M^{me} Borgford et un groupe subventionné; elle a donc demandé conseil à l'administration centrale du ministère, puis fait part de ses préoccupations à M^{me} Borgford. Elle a affirmé que M^{me} Borgford lui avait répondu qu'elle ne voyait pas de conflit, et que la directrice générale régionale, M^{me} Isaak, n'a pas pris de mesures à cet égard non plus. La question a donc été transmise à l'administration centrale, et la situation de conflit d'intérêts a été réglée par le retrait des dossiers à M^{me} Borgford.

13 Suzanne Davidson, directrice intérimaire du Centre pour l'intégrité, les valeurs et la résolution de conflits d'AINC, a déclaré qu'en 2008 la plaignante avait deux dossiers actifs au Centre, dont un portait sur la situation de conflit d'intérêts concernant M^{me} Borgford.

14 La plaignante a indiqué qu'après le règlement de la situation de conflit d'intérêts, elle a eu l'impression que sa relation avec M^{me} Borgford en avait souffert. Bien que cette relation ait auparavant été amicale, elle s'était dégradée, mais était toutefois demeurée courtoise et professionnelle. La plaignante a déclaré qu'elle s'était sentie « mise dans l'embarras » [traduction] et en position précaire.

15 La plaignante a également parlé de sa relation avec M^{me} Isaak. Elle a affirmé qu'étant donné que M^{me} Isaak était directrice générale régionale, elle avait eu à traiter directement avec elle au sujet de deux affaires sérieuses. La première portait sur la médiation d'une plainte antérieure au Tribunal; l'autre était le conflit d'intérêts se rapportant à M^{me} Borgford. Une fois cette question réglée, la plaignante et M^{me} Isaak se sont rencontrées régulièrement pour la tenue de réunions bilatérales.

16 En septembre 2008, la plaignante a assisté à une réunion des cadres intermédiaires. M^{me} Borgford a affirmé que peu après cette réunion, une autre participante, M^{me} Clarke, était venue lui dire qu'elle était préoccupée par le comportement de la plaignante au cours de la réunion.

17 M^{me} Borgford a déclaré qu'au début d'octobre 2008, elle avait reçu un message de M^{me} Clarke dans lequel celle-ci précisait ses préoccupations. En voici les passages pertinents :

À la réunion des cadres, le 11 septembre, Colleen a fait part aux personnes présentes de sa frustration à l'égard du Comité de gestion du Yukon et de sa directrice pour ce qu'elle a appelé des « questions stupides » qui lui avaient été posées dans le but d'obtenir des éclaircissements sur une mesure de dotation qu'elle proposait.

J'ai été offusquée par les paroles de Colleen. À ce moment-là, j'étais le seul membre présent du comité de gestion. À titre de directrice qui participait à une réunion de cadres, j'y suis restée une partie de la matinée. Si j'avais été tenue de participer à la réunion entière, j'aurais demandé que la discussion soit suspendue jusqu'à ce que le groupe ait convenu de normes pour une communication respectueuse et productive.

J'ai fait part de mes préoccupations à sa directrice (M^{me} Borgford) et à la directrice générale régionale (M^{me} Isaak) à la fin de la séance.

En tant qu'employée, et particulièrement en sa qualité de cadre dans l'organisation, Colleen doit comprendre que quand elle critique ouvertement le Comité de gestion du Yukon, elle critique directement Paula Isaak, Shari Borgford, Michelle Edwards, Line Gagnon, Robin Bradasch et moi-même.

Comme l'indiquent les normes de conduite professionnelle du ministère, les cadres ont des obligations particulières et doivent respecter des normes éthiques et professionnelles élevées. Selon moi, Colleen n'a pas affiché cette conduite exemplaire, ni la conduite qu'elle attend des autres quand elle a formulé son commentaire au sujet du Comité de gestion du Yukon à la réunion des cadres. Elle a fait preuve d'un manque de courtoisie et de respect à l'égard des membres du Comité et de leurs points de vue.

Je demande donc respectueusement que ces préoccupations soient portées à l'attention de Colleen.

[traduction]

18 M^{me} Borgford a reçu le message de M^{me} Clarke au moment où elle s'apprêtait à quitter le bureau et à s'absenter pour la semaine du 13 octobre 2008. M^{me} Borgford a décidé de transmettre le message à la plaignante avec note d'explication indiquant qu'elle voulait la rencontrer pour en discuter à son retour. M^{me} Borgford a affirmé que cette discussion avait eu lieu le 20 ou le 21 octobre 2008. Elle a indiqué qu'elle avait alors fait part de ses préoccupations à la plaignante dans une optique d'encadrement plutôt que de discipline.

19 La plaignante a déclaré qu'après la réception du message de M^{me} Clarke transmis par les soins de M^{me} Borgford, elle a appris que la première faisait partie du jury d'entrevue.

20 La plaignante a indiqué qu'elle ne se sentait pas vraiment à l'aise avec l'idée de poursuivre le processus de nomination, compte tenu de la dégradation de sa relation avec M^{me} Borgford, du message de M^{me} Clarke, de la présence de celle-ci dans le jury d'entrevue et du fait que M^{me} Isaak était au courant du conflit d'intérêts et de la situation concernant M^{me} Clarke. Elle estimait que la situation présentait un déséquilibre puisque des personnes en autorité détenaient des renseignements de cet ordre à son égard.

21 La plaignante a discuté de ses préoccupations à l'égard de la participation de M^{me} Clarke au jury d'entrevue avec M^{me} Banks, étant donné que celle-ci était conseillère en ressources humaines. M^{me} Banks a rencontré la plaignante. Elle n'a pas lu le message de M^{me} Clarke, mais le 17 octobre 2008 elle a adressé un courriel à M^{me} Borgford pour l'aviser qu'elle avait rencontré la plaignante. En voici le passage pertinent :

Juste pour vous mettre au courant, hier, Colleen [la plaignante] m'a parlé de la participation de Beth [Clarke] au jury. Je lui ai dit de vous en parler, ce qu'elle fera probablement lundi. Essentiellement, la participation de Beth au jury d'entrevue l'inquiétait un peu; elle estime qu'elle lui a envoyé cette lettre en guise de représailles pour la plainte qu'elle a présentée contre (un employé).

[traduction]

22 M^{me} Borgford a répondu ainsi : « J'ai discuté avec Paula [Isaak] à propos des préoccupations de Colleen par rapport au jury. Nous nous demandons si vous pourriez faire partie du jury afin d'en assurer l'objectivité. Je ne connais pas vos disponibilités. Il ne serait pas raisonnable d'exclure Beth du jury » [traduction].

23 Or, M^{me} Borgford a déclaré qu'il avait ensuite été décidé que M^{me} Clarke serait remplacée par M^{me} Banks au sein du jury afin de donner suite aux préoccupations exprimées par la plaignante concernant la participation de M^{me} Clarke. M^{me} Borgford a expliqué qu'elle avait personnellement décidé de ne pas faire partie du jury d'entrevue afin de prévenir tout manque d'objectivité réel ou perçu à l'endroit de la plaignante.

24 M^{me} Banks a déclaré qu'elle savait qu'elle avait été choisie comme membre du jury pour remplacer M^{me} Clarke. Elle a nié que sa connaissance de l'affaire entre la

plaignante et M^{me} Clarke ait influencé son évaluation de la plaignante. Elle a affirmé que M^{me} Borgford n'avait aucune prise sur l'évaluation de la plaignante par le jury.

25 Un bulletin de visite médicale a été présenté à l'audience. Il indique que le 23 octobre 2008 à 10 h, le jour de l'entrevue, la plaignante s'est présentée à un rendez-vous chez le médecin, notamment en raison d'une « réaction aigüe au stress » [traduction]. La plaignante n'a parlé à personne de ce rendez-vous et n'a pas présenté le billet au moment de l'entrevue.

26 Quand la plaignante s'est présentée à l'entrevue, elle a rempli la « feuille du candidat » [traduction], dont voici le passage pertinent :

Vous sentez-vous bien aujourd'hui et disposez-vous de tout ce dont vous avez besoin pour entreprendre ce processus (p. ex. lunettes)?

- Je vais bien.

- Un problème important et non résolu me cause beaucoup de stress en ce moment.

QUESTION POSÉE À LA CANDIDATE.

Réponse de la candidate Oui Non

[traduction]

27 La feuille du candidat a été signée par la plaignante et Jackie Henley, adjointe aux ressources humaines, et datée du 23 octobre 2008 à 11 h. Le rôle de M^{me} Henley était de nature administrative seulement.

28 La plaignante a affirmé qu'elle avait signé le document, car elle était tenue de le faire. Elle a déclaré que M^{me} Henley avait encerclé le mot « oui ».

29 M^{me} Henley a indiqué qu'elle accueillait les candidats à leur arrivée à l'entrevue. Elle a déclaré que la feuille du candidat était un nouveau document à ce moment-là. Elle n'était pas certaine de sa fonction, mais elle a supposé que le document visait à s'assurer que les candidats étaient prêts à passer l'entrevue. Sa responsabilité consistait à consulter un conseiller en ressources humaines si un candidat exprimait des préoccupations. Elle n'était pas certaine de se rappeler qui avait encerclé le mot « oui », mais elle a indiqué qu'il était possible qu'elle l'ait fait elle-même.

30 M^{me} Henley s'est rappelé avoir accueilli la plaignante et lui avoir demandé comment elle se sentait. Elle a déclaré que celle-ci avait répondu qu'elle était « stressée » [traduction]. M^{me} Henley a ensuite demandé à la plaignante si elle « se sentait bien » [traduction]. Selon elle, la plaignante n'a pas demandé de mesures particulières.

31 M^{me} Henley s'est rappelé que la plaignante avait mentionné quelque chose au sujet d'un membre du jury et de remarques désobligeantes que ce membre aurait formulées à son endroit. La personne n'a pas été nommée.

32 M^{me} Henley a déclaré qu'elle était alors allée voir M^{me} Banks pour lui faire part des préoccupations de la plaignante. Elle ne se souvenait pas précisément de ce qu'elle avait rapporté à M^{me} Banks; toutefois, elle se rappelait que celle-ci lui avait répondu : « Je lui ai déjà dit qu'elle ne faisait pas partie du jury » [traduction]. M^{me} Henley n'a pas pris d'autres mesures. Elle n'était pas « particulièrement préoccupée » [traduction] par la situation; toutefois, elle a reconnu que celle-ci était inhabituelle, quoique selon elle tout le monde est stressé au moment de passer une entrevue.

33 M^{me} Banks a déclaré qu'elle avait examiné la feuille du candidat avant l'entrevue, quand M^{me} Henley la lui a apportée. Elle se rappelait que M^{me} Henley lui avait indiqué que la plaignante était préoccupée au sujet d'un des membres du jury. M^{me} Banks a indiqué qu'elle avait répondu en conséquence. Elle a affirmé qu'elle n'avait pas questionné la plaignante au sujet de la feuille. Elle est allée la voir et a confirmé que M^{me} Clarke ne faisait plus partie du jury. Selon elle, la plaignante n'a pas mentionné de problème de stress ni demandé de mesures d'adaptation avant ou pendant l'entrevue. En contre-interrogatoire, elle a déclaré que le problème important et non résolu de la plaignante aurait pu concerner un autre point, mais elle n'a pas cherché à en savoir davantage, car M^{me} Henley avait précisé qu'il était question des membres du jury d'entrevue.

34 La plaignante a déclaré qu'elle savait que M^{me} Henley avait communiqué avec M^{me} Banks, car celle-ci était venue la voir avant son entrevue pour réitérer que

M^{me} Clarke ne faisait plus partie du jury. M^{me} Banks n'a rien ajouté ni proposé quoi que ce soit d'autre. La plaignante a affirmé qu'elle s'était sentie intimidée et qu'elle avait eu l'impression qu'elle n'avait d'autre choix que de passer l'entrevue. Elle a déclaré « qu'elles » [traduction] étaient « en position d'autorité » [traduction].

35 M^{me} Bradasch a témoigné au sujet de sa participation au jury d'entrevue. Elle a résumé la prestation de la plaignante à l'entrevue du 23 octobre 2008 en indiquant qu'elle avait choisi de mauvais exemples, n'avait pas précisé le règlement adopté et n'avait pas décrit clairement son rôle. M^{me} Banks se rappelait également que l'entrevue de la plaignante ne s'était pas bien déroulée. Même si la plaignante avait fourni des exemples de conflits, elle n'avait pas montré comment elle les avait résolus, quelles solutions avaient été adoptées et comment elle avait composé à long terme avec les parties concernées.

36 M^{me} Bradasch a déclaré qu'au moment de l'entrevue, elle ne savait pas qu'il y avait une situation conflictuelle entre M^{me} Clarke et la plaignante, et elle ignorait que la plaignante était stressée. M^{me} Bradasch a affirmé que M^{me} Borgford avait participé à la discussion initiale en vue de l'élaboration des questions d'entrevue seulement et n'avait joué aucun rôle dans l'évaluation des candidats.

Argumentation des parties

A) Argumentation de la plaignante

37 La plaignante soutient que le fait que M^{me} Borgford lui a fait part de la critique de M^{me} Clarke peu de temps avant l'entrevue a nui à sa prestation. L'allégation portée contre la plaignante était sérieuse et provenait d'un cadre supérieur qui faisait au départ partie du jury d'évaluation. La plaignante juge « inconcevable » [traduction] que M^{me} Borgford ait pu considérer que leur rencontre s'était déroulée uniquement dans une optique d'encadrement.

38 La plaignante affirme par ailleurs que sa relation de travail avec M^{me} Borgford s'était dégradée, particulièrement compte tenu du conflit d'intérêts et du message de M^{me} Clarke.

39 Étant donné ces éléments et la réticence initiale de M^{me} Borgford à changer la composition du jury, la plaignante avance que M^{me} Borgford ne pouvait effectuer une évaluation impartiale et qu'elle aurait dû se retirer complètement du processus.

40 En outre, la plaignante souligne que M^{mes} Isaak et Banks étaient au courant des points soulevés dans le message de M^{me} Clarke. Par conséquent, à son avis elles étaient partiales.

41 La plaignante soutient que M^{mes} Henley et Banks étaient informées du contenu de la feuille du candidat. Elles n'en ont pas tenu compte, et aucune mesure d'adaptation n'a été prise. La plaignante avance qu'il incombe entièrement à l'intimé de prendre toutes les mesures d'adaptation qui s'imposent pour un candidat. L'intimé aurait dû tenir compte de son état de stress et lui proposer d'autres solutions plutôt que de procéder à l'entrevue.

B) Argumentation de l'intimé

42 L'intimé soutient que l'affaire entourant le message de M^{me} Clarke concernait les ressources humaines et les relations de travail. Il aurait été inapproprié que M^{me} Clarke demeure membre du jury d'entrevue, et elle en a d'ailleurs été exclue comme il se devait.

43 Parmi les membres du jury d'entrevue, M^{me} Banks a reconnu avoir été au courant du message de M^{me} Clarke, mais pas M^{me} Bradasch. Toutefois, aucun élément de preuve ne montre qu'elles ont été influencées par M^{me} Borgford ou l'affaire entourant le message de M^{me} Clarke. Le processus de nomination était clair, structuré et transparent.

44 L'intimé souligne que l'entrevue a été élaborée par M^{me} Borgford, mais que celle-ci ne participait pas à l'évaluation. Il s'agissait de la seule partie de l'évaluation à laquelle la plaignante a échoué; elle a réussi aux parties évaluées par M^{me} Borgford.

45 En ce qui a trait à la discussion entre M^{me} Borgford et la plaignante avant l'entrevue, l'intimé affirme que celle-ci ne visait pas à nuire au rendement de la plaignante. La preuve démontre que de bonnes raisons expliquaient le moment choisi :

une allégation sérieuse a été soulevée pendant le déroulement du processus de nomination, et la direction a agi en conséquence. Elle a retiré M^{me} Clarke du jury d'entrevue et a limité l'évaluation de la plaignante par M^{me} Borgford aux éléments objectifs, c'est-à-dire la présélection, la notation de l'examen écrit et la vérification des références.

46 L'intimé avance que la plaignante doit clairement démontrer que le processus de nomination était partial, ce à quoi elle n'est pas parvenue. La plaignante a été évaluée de façon équitable d'après sa prestation le jour de l'entrevue.

47 L'intimé soutient qu'il n'y a rien à déduire du fait qu'un employé se rende à un rendez-vous chez le médecin. L'intimé reconnaît que la plaignante a mentionné qu'elle était stressée au moment de l'entrevue, mais il n'y a pas de preuve qu'il connaissait la raison de son état ou le niveau du stress qu'elle ressentait. La prise de mesures d'adaptation est une responsabilité partagée.

48 L'intimé affirme qu'il n'a pas été démontré qu'il aurait dû prendre d'autres mesures. Il ne s'agit pas d'une situation où des mesures d'adaptation ont été demandées et refusées.

C) Argumentation de la Commission de la fonction publique

49 La Commission de la fonction publique (CFP) n'était pas représentée à l'audience, mais elle a présenté ses observations écrites. Elle avance qu'il est impossible de présumer que les membres du comité d'évaluation étaient partiaux uniquement parce qu'ils étaient au courant du message de M^{me} Clarke. En outre, la CFP fait référence à la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées* de la CFP, ainsi qu'aux responsabilités respectives des candidats et de l'administrateur général en matière de mesures d'adaptation. Elle n'a pas pris position sur la question de savoir si la politique avait été respectée ou non.

Analyse

50 L'étendue de la compétence du Tribunal en matière d'abus de pouvoir est vaste, de même que la notion sur laquelle elle porte. L'abus de pouvoir est une question

sérieuse qui peut être représentée sur une échelle allant du seuil minimal, soit les actes constituant plus qu'une simple erreur ou omission (*Jolin c. l'administrateur général de Service Canada*, 2007 TDFP 0011), jusqu'aux actions les plus graves, soit la mauvaise foi et le favoritisme personnel (voir l'art. 2(4) de la LEFP). Comme le Tribunal l'a expliqué dans la décision *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, para. 73, des erreurs graves ou des omissions importantes peuvent constituer un abus de pouvoir.

51 La question dont est saisi le Tribunal consiste à établir si la plaignante a eu une occasion raisonnable de faire une bonne prestation à l'entrevue, permettant ainsi une évaluation adéquate du mérite. Bien que l'affaire ait été formulée en deux questions distinctes, l'une portant sur le parti pris et l'autre sur la prise de mesures d'adaptation, le Tribunal a examiné la preuve dans son ensemble pour rendre sa décision. L'affaire ne porte pas sur la prise de mesures d'adaptation pour motif de distinction illicite d'après la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R., 1985, ch. H-6. La plaignante n'a d'ailleurs pas soulevé de question relative aux droits de la personne dans ses allégations ni à l'audience.

52 Les tribunaux ont reconnu qu'il est difficile d'établir une preuve directe de parti pris, et que l'équité exige qu'il n'y ait aucune crainte raisonnable de partialité. Le Tribunal a examiné le critère de la crainte raisonnable de partialité dans un certain nombre de décisions, notamment *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0029, para. 125, où il a fait référence aux décisions de la Cour suprême du Canada dans les affaires *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369 et *Newfoundland Telephone Co. c. Terre-Neuve (Board of Commissioners of Public Utilities)*, [1992] 1 R.C.S. 623. À la suite de ces décisions, le Tribunal a formulé le critère suivant : en examinant le processus, un observateur relativement bien renseigné pourrait-il raisonnablement percevoir un parti pris de la part d'une ou plusieurs personnes ayant pris part à l'évaluation du plaignant?

53 Il a été établi qu'en 2008, avant le processus de nomination, la plaignante, qui relevait de la gestionnaire d'embauche, M^{me} Borgford, a indiqué à l'intimé qu'elle craignait que cette dernière ne soit en situation de conflit d'intérêts. La question a été

portée à l'attention de M^{me} Borgford et de M^{me} Isaak, qui était également membre du jury d'entrevue. Ni l'une ni l'autre n'ont pris de mesures à cet égard avant que l'administration centrale n'intervienne. La relation entre la plaignante et M^{me} Borgford a changé par la suite, et la plaignante craignait de s'être placée dans une position précaire en soulevant la question du conflit d'intérêts.

54 Le message de M^{me} Clarke a été examiné avec soin au cours de l'audience. M^{me} Clarke faisait au départ partie du comité d'évaluation et a affirmé que la plaignante avait critiqué ouvertement M^{mes} Borgford, Isaak et Bradasch, lesquelles ont toutes évalué certains aspects de la candidature de la plaignante.

55 M^{me} Isaak n'a pas été appelée à témoigner, mais selon le message de M^{me} Clarke celle-ci a été avisée de l'incident en question en octobre 2008. Les courriels échangés par M^{mes} Borgford et Banks le 17 septembre 2008 montrent que M^{me} Borgford a avisé M^{me} Isaak des préoccupations de la plaignante à l'égard de la participation de M^{me} Clarke au jury d'entrevue. Le courriel démontre également la réticence de M^{me} Borgford à l'idée de modifier la composition du jury d'entrevue.

56 M^{me} Banks a appris l'existence du message de M^{me} Clarke et des préoccupations de la plaignante à l'égard de la composition du jury d'entrevue quand elle a rencontré celle-ci. Elle affirme qu'elle n'a pas lu le message.

57 Ainsi, des personnes ayant évalué la plaignante, deux des trois membres du jury d'entrevue et la gestionnaire d'embauche – qui a effectué la présélection des candidatures, noté les examens écrits et vérifié les références – étaient au courant des préoccupations exprimées par la plaignante à l'égard de la participation de M^{me} Clarke au comité d'évaluation. Au moins une de ces personnes, en l'occurrence la gestionnaire d'embauche, avait lu le message de M^{me} Clarke.

58 La plaignante affirme que les deux membres du jury d'entrevue qui étaient au courant du message de M^{me} Clarke, de son contenu ou de ses préoccupations à l'égard de la participation de M^{me} Clarke au jury d'entrevue ont certainement pris parti contre elle et ont dû être influencées par M^{me} Borgford.

59 Les éléments de preuve dont est saisi le Tribunal montrent que la plaignante a lu le message de M^{me} Clarke plus de dix jours avant son entrevue et que sa gestionnaire en a discuté avec elle un ou deux jours avant l'entrevue à des fins d'encadrement. Bien qu'il soit approprié qu'un gestionnaire discute d'une telle question avec un employé, rien ne prouve que l'affaire était urgente au point où il était nécessaire d'en parler si près de l'évaluation. Il est regrettable que la gestionnaire d'embauche, M^{me} Borgford, n'ait pas pris en considération l'influence que le message de M^{me} Clarke et sa discussion avec la plaignante à cet égard auraient sur cette dernière.

60 Il n'existe aucune preuve directe de l'influence que M^{me} Borgford aurait exercée sur les personnes ayant mené l'entrevue. M^{mes} Banks et Bradasch ont toutes deux témoigné au sujet de la prestation peu satisfaisante de la plaignante au cours de l'entrevue. Ces éléments de preuve n'ont pas été remis en question. Elles ont nié toute intervention de M^{me} Borgford dans leur évaluation de la plaignante à l'étape de l'entrevue.

61 Il convient maintenant d'examiner la question de la feuille que chaque candidat était tenu de remplir. Le Tribunal juge que la seule explication raisonnable de l'utilisation de ce formulaire était que celui-ci visait à permettre à l'intimé de confirmer que le candidat était apte à passer l'entrevue.

62 Le Tribunal estime que la déclaration faite par la plaignante sur la feuille du candidat était révélatrice et mérite d'être répétée : « **Un problème important et non résolu** me cause beaucoup de stress en ce moment » [caractères gras ajoutés]. Cette déclaration était plus que suffisante pour permettre à l'intimé de se rendre compte que quelque chose clochait sérieusement; elle aurait dû raisonnablement susciter des questions quant à l'aptitude de la plaignante à passer l'entrevue cette journée-là. Or, ni M^{me} Banks ni aucune autre personne en position d'autorité n'ont cherché à savoir si la plaignante était apte à passer l'entrevue. Au lieu de cela, M^{me} Banks a simplement réitéré que M^{me} Clarke ne faisait plus partie du jury d'entrevue.

63 Au mieux, cette réponse se fondait sur la conversation entre M^{mes} Banks et Henley. Quoi qu'il en soit, il ne s'agissait pas d'une mesure appropriée au problème

soulevé par la plaignante sur la feuille du candidat. M^{me} Banks n'a pas cherché à obtenir d'éclaircissements auprès de la plaignante; elle n'a pas posé de questions ni tenté de savoir si la plaignante pouvait poursuivre le processus. Ces éléments de preuve étaient clairs et n'ont pas été contredits.

64 En l'espèce, un observateur relativement bien informé examinerait les éléments de preuve suivants, qui n'ont pas été contestés : la plaignante a exprimé des préoccupations à l'égard du fait que M^{me} Borgford était en situation de conflit d'intérêts; M^{mes} Borgford et Isaak étaient au courant, mais n'ont pris aucune mesure; l'administration centrale a donc dû retirer les dossiers à M^{me} Borgford.

65 En outre, M^{me} Borgford a reçu le message de M^{me} Clarke dans lequel celle-ci affirmait que la plaignante avait critiqué deux des membres du jury, soit M^{mes} Isaak et Bradasch. Même si aucun élément n'indique que l'affaire était urgente et ne pouvait attendre, M^{me} Borgford a décidé de donner suite à la plainte de M^{me} Clarke peu de temps avant l'entrevue de la plaignante. En dépit du caractère sérieux du message de M^{me} Clarke, M^{me} Borgford a manifesté de la réticence à l'idée de retirer M^{me} Clarke du comité d'évaluation où elle aurait à évaluer la candidature de la plaignante. La plaignante a rencontré M^{me} Banks en sa qualité de conseillère en ressources humaines afin de discuter du contenu du message de M^{me} Clarke avant que M^{me} Banks ne soit appelée à faire partie du jury d'entrevue. M^{mes} Isaak et Banks ont toutes deux été informées de l'incident survenu à la réunion des cadres intermédiaires, par M^{me} Clarke et par la plaignante respectivement. Les éléments de preuve ne permettent pas de déterminer si M^{me} Isaak était au courant du message de M^{me} Clarke; toutefois M^{me} Clarke précise dans son message qu'elle a fait part de ses préoccupations à M^{me} Isaak. Quant à M^{me} Banks, elle a appris l'existence du message de M^{me} Clarke en discutant avec la plaignante.

66 Enfin, M^{me} Banks n'a pas cherché à en apprendre davantage sur les circonstances décrites sur la feuille du candidat, et n'a fait que confirmer à la plaignante que M^{me} Clarke ne faisait plus partie du jury d'entrevue. La plaignante n'a pas obtenu la note de passage pour la qualification essentielle « Capacité de résoudre des conflits et de gérer les conflits qui surviennent dans l'unité de travail et entre l'unité de travail et les

clients ». L'observateur tiendrait également compte de la description de la plaignante de sa relation de travail avec M^{me} Borgford et de son impression de s'être placée dans une position précaire après avoir exprimé ses préoccupations concernant le fait que M^{me} Borgford était en situation de conflit d'intérêts à l'égard de certaines activités de financement.

67 Il arrive souvent que les personnes chargées de l'évaluation des candidats connaissent ceux-ci de près ou de loin, notamment en raison du poste qu'elles occupent au sein de l'organisation. Dans certaines circonstances, des renseignements personnels pertinents peuvent s'avérer être des outils importants dans l'évaluation des candidats.

68 Toutefois, en l'espèce, non seulement un observateur relativement bien informé tiendrait compte des connaissances des membres du comité d'évaluation, mais il considérerait dans leur ensemble toutes les mesures prises par rapport à la plaignante et à sa candidature. L'observateur en arriverait donc à la conclusion que, selon toute vraisemblance, le comité d'évaluation a fait preuve de parti pris contre la plaignante.

69 Les *Lignes directrices en matière d'évaluation* de la CFP, auxquelles l'intimé est assujéti (voir *Robert et Sabourin c. le sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2008 TDFP 0024), indiquent explicitement que les processus d'évaluation doivent être menés sans parti pris. Le document *Série d'orientation – Évaluation, sélection et nomination* précise que des mesures doivent être prises afin de s'assurer que « les relations entre les candidats et candidates et les membres du comité d'évaluation n'influencent pas le processus d'évaluation ou ne semblent pas l'influencer ». En l'espèce, l'ensemble complexe de relations, de connaissances et de démêlés entre les membres du comité d'évaluation et la plaignante, de même que les événements ayant précédé l'entrevue donnaient lieu à une crainte raisonnable de partialité.

70 Ainsi, compte tenu de sa constatation selon laquelle la plaignante a démontré qu'il y avait crainte raisonnable de partialité, le Tribunal conclut que l'intimé a abusé de son pouvoir dans son application du mérite dans ce processus de nomination.

71 Étant donné que la plaignante a formulé des allégations de parti pris, le Tribunal a analysé la preuve sous l'angle de la crainte raisonnable de partialité. Le Tribunal a déjà expliqué que des erreurs graves ou des omissions importantes peuvent constituer un abus de pouvoir. Même en l'absence d'une constatation de crainte raisonnable de partialité, les erreurs et les omissions commises avant l'entrevue de la plaignante étaient peut-être suffisamment graves ou importantes pour constituer un abus de pouvoir. Or, compte tenu de la constatation de crainte raisonnable de partialité du Tribunal, il n'est pas nécessaire de trancher cette question.

Décision

72 Pour tous les motifs susmentionnés, la plainte est accueillie.

Ordonnance

73 Le Tribunal ordonne à l'intimé, dans les 60 jours suivant cette décision :

(i) D'établir un comité d'évaluation constitué entièrement de membres différents afin de réévaluer la plaignante pour la qualification essentielle « Capacité de résoudre des conflits et de gérer les conflits qui surviennent dans l'unité de travail et entre l'unité de travail et les clients »;

(ii) Terminer toutes les parties restantes de l'évaluation de la plaignante afin de déterminer si elle est qualifiée.

Joanne B. Archibald
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2008-0808
Intitulé de la cause :	<i>Colleen Parker et le sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien</i>
Audience :	29 et 30 juin 2010 Whitehorse (Yukon)
Date des motifs :	13 décembre 2010
COMPARUTIONS	
Pour la plaignante :	Satinder Bains et Russel Smoler
Pour l'intimé :	Pierre Marc Champagne