



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2009-0648
Rendue à : Ottawa, le 3 août 2011

PATRICIA MAXWELL

Plaignante

ET

LE SOUS-MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

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 rejetée

Décision rendue par : Kenneth J. Gibson, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Maxwell c. le sous-ministre de la Défense nationale*

Référence neutre : 2011 TDFP 0021

Motifs de la décision

Introduction

1 La plaignante, Patricia Maxwell, affirme que l'intimé, le sous-ministre de la Défense nationale, a abusé de son pouvoir dans le cadre d'un processus de nomination visant la dotation d'un poste de chef des services techniques au groupe et au niveau EG-04. Elle soutient qu'elle a fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe et sur la déficience. Elle estime également que l'intimé a fait preuve de parti pris contre elle en raison de son affiliation syndicale. Par ailleurs, la plaignante avance que l'évaluation de ses qualifications présentait des lacunes graves. L'intimé nie ces allégations.

Contexte

2 Le 31 juillet 2008, l'intimé a lancé un processus de nomination interne annoncé dans le but d'établir un bassin de candidats qualifiés pour le poste de chef des services techniques au sein de l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC). Le processus s'adressait aux fonctionnaires fédéraux travaillant dans un rayon de 150 kilomètres de Fredericton, au Nouveau-Brunswick, aux employés du ministère de la Défense nationale (MDN) travaillant à l'ALFC aux quatre coins du Canada, et aux membres des Forces canadiennes dont l'unité d'affectation se trouve dans un rayon de 150 kilomètres de Fredericton, au Nouveau-Brunswick. La date de clôture était le 14 août 2008.

3 Le 1^{er} août 2008, la Commission de la fonction publique (CFP) a informé l'intimé que toutes les personnes qui pourraient bénéficier d'une priorité de nomination avaient soit été éliminées à la présélection ou retirées du répertoire des bénéficiaires de priorité. Dans le courriel, la CFP indiquait que les bénéficiaires de priorité dont la candidature n'avait pas été sélectionnée aux fins de présentation à partir de son répertoire pouvaient toutefois s'identifier comme tels, et que leur droit de priorité devait alors être dûment pris en considération.

4 Six postulants, dont la plaignante, ont été avisés le 15 décembre 2008 que leur candidature avait été retenue à la présélection.

5 Le 16 mars 2009, la plaignante a informé l'intimé par courriel qu'elle avait été inscrite au répertoire des bénéficiaires de priorité de la CFP à titre de fonctionnaire handicapée. Elle a indiqué que son droit de priorité était entré en vigueur le 20 octobre 2008, et qu'elle avait donc le droit d'être nommée à n'importe quel poste pour lequel elle était jugée qualifiée.

6 Le 25 mars 2009, la plaignante a passé un examen servant à évaluer trois qualifications essentielles relatives aux connaissances figurant dans l'énoncé des critères de mérite. Le 14 juillet 2009, la plaignante a aussi passé une entrevue pour le poste.

7 Le 15 juillet 2009, l'intimé a avisé la plaignante par courriel que sa candidature avait été éliminée du processus de nomination, car il avait été déterminé qu'elle ne possédait pas deux qualifications essentielles pour le poste. Ces deux qualifications étaient Connaissance des codes applicables au niveau national, provincial et municipal, notamment des normes de sécurité et des matériaux utilisés pour construire et rénover des habitations (CO1), et Capacité de superviser efficacement (CA4).

8 Une *Notification de nomination ou de proposition de nomination* de Danny Heath à un poste EG-04 a été publiée le 2 octobre 2009. Le 14 octobre 2009, la plaignante a présenté une plainte en vertu de l'article 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP).

9 La plaignante a avisé la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) qu'elle avait l'intention de soulever une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C., 1985, ch. H-6 (la LCDP). Le 8 juin 2010, la CCDP a informé le Tribunal qu'elle n'avait pas l'intention de présenter d'observations concernant cette plainte.

10 Dans ses allégations du 18 janvier 2010, la plaignante a affirmé que l'intimé avait fait preuve de favoritisme personnel à l'égard d'un des candidats, mais elle n'a pas présenté cette allégation à l'audience, les 14 et 15 avril 2011.

Question préliminaire

11 La CFP soutient que le Tribunal n'a pas compétence pour statuer sur les allégations de la plaignante au sujet de l'administration de son droit de priorité de fonctionnaire handicapée. Elle convient toutefois que le Tribunal est compétent pour se prononcer sur les autres allégations.

12 La CFP a cité le paragraphe 20 de la décision *Magee c. le commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2011 TDFP 0012, à l'appui de son affirmation selon laquelle elle est responsable de l'administration et de la surveillance des questions liées aux droits de priorité, comme il est indiqué dans le *Guide sur l'administration des priorités*.

13 La CFP avance que selon le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, DORS/2005-334 (le REFP), le terme « personnes handicapées » peut également s'appliquer à des membres des Forces canadiennes (FC) et de la Gendarmerie royale du Canada (la GRC), lesquels ne sont pas des personnes employées dans la fonction publique. Elle soutient que quand le droit de priorité d'un fonctionnaire handicapé est pris en compte dans le cadre d'un processus de nomination, celui-ci constitue alors un processus externe; par conséquent, les bénéficiaires de priorité de fonctionnaire handicapé ne peuvent pas être des candidats non reçus dans le cadre d'un processus de nomination interne s'ils ne sont pas nommés sur la base de leur droit de priorité. La CFP affirme qu'en vertu de l'article 77 de la LEFP, la compétence du Tribunal se limite à l'instruction des plaintes présentées par un candidat dont la candidature n'a pas été retenue à l'issue d'un processus de nomination interne. La CFP fait valoir que lorsqu'il s'agit de l'application du mérite ou qu'il y a erreur, omission ou conduite irrégulière relativement au bénéficiaire d'un droit de priorité de fonctionnaire handicapé, c'est une enquête de la CFP en vertu de l'article 66 de la LEFP qu'il convient de mener.

14 La plaignante affirme que le processus de nomination a toujours été un processus interne. Elle soutient que la question de savoir si des personnes qui n'étaient pas employées dans la fonction publique avaient participé au processus constitue une question de fait. En l'espèce, la plaignante est employée dans la fonction publique, et il n'a pas été démontré en preuve que la candidature d'autres personnes handicapées avait été prise en considération pour le poste. La plaignante a fait référence à la décision *Richardson c. Sous-ministre d'Environnement Canada*, 2007 TDFP 0007, à l'appui de sa position selon laquelle il incombe à la CFP de prouver qu'un processus de nomination externe a été mené.

15 Selon l'article 77(1)a) de la LEFP, le Tribunal n'a pas compétence pour instruire des plaintes visant des processus externes. Toutefois, en l'espèce, la plaignante a obtenu son droit de priorité de fonctionnaire handicapée en vertu de l'article 7(1) du REFP, lequel s'applique aux personnes employées dans la fonction publique et est libellé comme suit :

7. (1) Le fonctionnaire qui devient handicapé et qui, de ce fait, n'est plus en mesure d'exercer les fonctions de son poste a droit, si les conditions ci-après sont réunies, à une priorité de nomination absolue — après les priorités prévues à l'article 40 et aux paragraphes 41(1) et (4) de la *Loi* — à tout poste dans la fonction publique pour lequel, selon la Commission, il possède les qualifications essentielles visées à l'alinéa 30(2)a) de la *Loi*.

16 Il n'a pas été démontré en preuve que quelqu'un d'autre que la plaignante bénéficiait d'un droit de priorité dans le processus de nomination. L'article 8(1) du REFP concerne entre autres les droits de priorité des membres des FC et de la GRC qui ont été libérés ou renvoyés pour des raisons médicales. Ce paragraphe ne s'applique pas en l'espèce, car le Tribunal ne dispose d'aucun élément de preuve montrant que de tels membres des FC ou de la GRC ont été candidats dans le processus de nomination. L'article 7(1) n'indique pas que les droits de priorité doivent être pris en compte dans le cadre d'un processus externe plutôt que d'un processus interne. Le *Guide sur l'administration de priorités* de la CFP ne fait aucune distinction entre les processus de nomination internes et externes pour l'administration de ces droits de priorité.

17 Des éléments de preuve montrent qu'un membre des FC a participé au processus de nomination. Or, les membres des FC peuvent prendre part à des processus de nomination internes. L'article 35.1(1) de la LEFP stipule ce qui suit :

35.1(1) Le militaire des Forces canadiennes :

a) peut participer à un processus de nomination interne annoncé pour lequel le critère organisationnel fixé en vertu de l'article 34 vise les militaires, pourvu qu'il satisfasse aux autres critères fixés, le cas échéant, en vertu de l'article 34;

b) a le droit de présenter une plainte en vertu de l'article 77.

(2) Le militaire qui participe au processus visé au paragraphe (1) est, dans le cadre du processus, réputé appartenir à la fonction publique.

(3) Au présent article, « militaire » s'entend de la personne qui est enrôlée dans les Forces canadiennes.

2005, ch. 21, art. 115

18 D'après la description de la zone de sélection se trouvant dans l'annonce de possibilité d'emploi, le processus de nomination s'adressait à certaines personnes dans la fonction publique, notamment certains membres des FC. La participation de membres des FC au processus de nomination ne fait pas de celui-ci un processus externe.

19 Par conséquent, le Tribunal conclut qu'il s'agissait d'un processus de nomination interne.

20 L'article 66 de la LEFP s'applique seulement aux processus de nomination externes et, comme le Tribunal l'a établi plus haut, cette affaire concerne un processus de nomination interne.

21 Dans la décision *Magée*, le Tribunal a reconnu que le *Guide sur l'administration des priorités* de la CFP précise que celle-ci est responsable de l'administration et de la surveillance des questions concernant les droits de priorité. Cependant, le Tribunal a également indiqué dans cette décision que dans une plainte présentée par un bénéficiaire de priorité, il lui appartient de déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par l'article 30(2) de la LEFP.

22 Au moment de statuer sur une plainte d'abus de pouvoir, le Tribunal prend en considération l'ensemble des éléments de preuve pertinents et ne peut faire abstraction de certains éléments pour le simple motif qu'ils ne relèvent pas de sa compétence. Comme le Tribunal l'a expliqué dans la décision *Brown c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2010 TDFP 0012, les événements ayant précédé le processus de nomination doivent être considérés comme des faits étroitement reliés, selon une perspective globale, que le Tribunal ait ou non compétence pour se prononcer sur eux. (Voir également la décision précédente de la Cour fédérale dans l'affaire *Thomas Brown, Gloria Fry, Toby Lynne Meade et Joy Hubley et le procureur général du Canada et la Commission de la fonction publique*, 2009 CF 758).

23 Par ailleurs, le Tribunal souligne que l'article 87 de la LEFP stipule qu'aucune plainte ne peut être présentée dans les cas où une personne handicapée est nommée selon des règlements pris en vertu de l'article 22(2)a) de la LEFP, mais que l'article 87 ne s'applique pas en l'espèce, étant donné que la personne nommée ou dont la candidature a été proposée en vue d'une nomination n'était pas un bénéficiaire de priorité.

24 La plainte a été présentée en vertu de l'article 77 de la LEFP, lequel est ainsi libellé :

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

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

[...]

(2) Pour l'application du paragraphe (1), une personne est dans la zone de recours si :

a) dans le cas d'un processus de nomination interne annoncé, elle est un candidat non reçu et est dans la zone de sélection définie en vertu de l'article 34;

[...]

25 En l'espèce, aucune des parties ne conteste que l'administrateur général a procédé à une nomination ou à une proposition de nomination, que la plaignante est une personne employée dans la fonction publique, qu'elle se trouvait dans la zone de sélection, qu'elle est une candidate non reçue dans un processus de nomination et qu'elle se trouve dans la zone de recours. Par conséquent, elle répond aux critères de l'article 77(1)a) de la LEFP et a donc le droit de présenter une plainte d'abus de pouvoir concernant la nomination en l'espèce.

26 La LEFP ne définit pas ce qu'est un abus de pouvoir, mais l'article 2(4) stipule que « [i] est entendu que, pour l'application de la présente loi, on entend notamment par "abus de pouvoir" la mauvaise foi et le favoritisme personnel ».

27 Dans la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, para. 57, le Tribunal a établi que lorsque la mauvaise foi ou le favoritisme personnel a été prouvé, la plainte d'abus de pouvoir sera jugée fondée. Le Tribunal a également indiqué qu'il était clair que, par l'utilisation de ce libellé inclusif à l'article 2(4), le législateur souhaitait que le concept d'abus de pouvoir ne se limite pas à la mauvaise foi et au favoritisme personnel.

28 À l'exception de l'article 77(3) de la LEFP (allégations de fraude et d'influence politique), aucune disposition ne restreint les allégations d'abus de pouvoir qu'un plaignant peut formuler.

29 Le Tribunal conclut qu'il peut examiner les préoccupations soulevées par la plaignante en ce qui concerne son droit de priorité dans ce processus de nomination interne. Par conséquent, la requête préliminaire de la CFP est rejetée.

Questions en litige

30 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation de la plaignante?
- (ii) La plaignante a-t-elle réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe ou la déficience?

- (iii) L'intimé a-t-il fait preuve de parti pris contre la plaignante en raison de ses activités syndicales?

Analyse

Question I : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir dans l'évaluation de la plaignante?

31 Comme il a été indiqué plus haut, le 15 juillet 2009, la plaignante a été avisée que sa candidature avait été éliminée du processus de nomination, car elle ne possédait pas deux qualifications essentielles, soit CO1 (Connaissance des codes applicables au niveau national, provincial et municipal, notamment des normes de sécurité et des matériaux utilisés pour construire et rénover des habitations) et CA4 (Capacité de superviser efficacement). Au cours de l'audience, l'intimé a reconnu que la plaignante avait obtenu la note de passage pour la qualification CO1, mais qu'elle ne pouvait pas être nommée, car elle ne possédait pas la qualification CA4.

32 La plaignante a été évaluée au moyen d'un examen écrit et d'une entrevue. La qualification CO1 était évaluée à la fois par l'examen écrit et par l'entrevue, et la qualification CA4 seulement à l'entrevue.

a) *L'évaluation de la qualification CO1*

33 L'examen écrit servait à évaluer les trois qualifications essentielles liées aux connaissances qu'étaient CO1, CO2 et CO3. La plaignante estime que l'examen écrit comportait des erreurs et se demande si celui-ci permettait d'évaluer efficacement les qualifications essentielles pour le poste. Aux termes de l'article 30 de la LEFP, une personne peut être nommée à un poste si, selon la CFP ou l'administrateur général, celle-ci possède les qualifications essentielles pour le travail à accomplir. Un examen inapproprié peut amener à se demander si la personne nommée possédait les qualifications essentielles.

34 Aucun des six candidats n'a obtenu la note de passage pour la qualification CO1 à l'examen écrit. La plaignante et M. Heath sont les seuls à avoir obtenu la note de

passage pour les qualifications CO2 et CO3. Étant donné qu'aucun des candidats n'avait réussi à l'examen écrit, l'intimé craignait que le processus de nomination ne permette pas de trouver de candidats qualifiés, car il avait déjà mené deux autres processus de nomination visant le poste EG-04, sans succès. Puisque la plaignante et M. Heath avaient obtenu la note de passage pour les qualifications CO2 et CO3, l'intimé a décidé de les convoquer en entrevue et d'y évaluer la qualification CO1 de manière plus approfondie. Afin de s'assurer que cette qualification était évaluée de manière adéquate, le comité a décidé d'ajouter à l'entrevue deux questions portant sur celle-ci.

35 En vertu de l'article 36 de la LEFP, l'intimé dispose d'un pouvoir discrétionnaire considérable dans le choix et l'utilisation des méthodes d'évaluation. Toutefois, il est tenu de mener un processus de nomination équitable et transparent. La décision d'évaluer la qualification CO1 de manière plus approfondie au cours de l'entrevue n'a pas désavantagé les autres candidats, étant donné qu'ils n'avaient pas obtenu la note de passage pour les deux autres qualifications, CO2 et CO3. À première vue, le Tribunal juge qu'il n'y avait rien d'inapproprié ou d'inéquitable dans la méthode choisie pour évaluer la qualification CO1, dans la mesure où les questions d'examen et d'entrevue permettaient effectivement d'évaluer la qualification.

36 Les préoccupations de la plaignante se rapportent à trois questions de l'examen ayant servi à évaluer la qualification CO1 : Q1, Q3 et Q5. La qualification CO1 est définie comme suit : « **CO1** : Connaissance des codes applicables au niveau national, provincial et municipal, notamment des normes de sécurité et des matériaux utilisés pour construire et rénover des habitations. »

37 En ce qui concerne la question Q1, la plaignante affirme que celle-ci contenait une erreur. À l'audience, l'intimé a reconnu cette erreur.

38 Éric Perrault a été appelé à témoigner par l'intimé. M. Perrault est gestionnaire, Portefeuille régional des logements (Québec-Est) pour l'ALFC. Il est titulaire d'un baccalauréat en génie civil et d'une maîtrise en administration des affaires. Il possède 30 ans d'expérience dans les domaines de la construction et du génie, notamment en ce qui a trait aux installations militaires et à la construction résidentielle.

M. Perrault était le gestionnaire subdélégué responsable du processus de nomination visé par la plainte.

39 M. Perrault a déclaré que l'erreur qui se trouvait dans la question Q1 se rapportait à la date du Code national du bâtiment (CNB) qui y était indiquée. Il a expliqué qu'en retirant la question Q1 de l'examen, il restait sept questions portant sur la qualification CO1 (cinq dans l'examen écrit et deux dans l'entrevue), et il était convaincu que cela suffisait pour évaluer celle-ci. M. Perrault a déclaré que les questions utilisées pour évaluer la qualification CO1 étaient vastes, et que six questions permettaient au comité d'évaluation d'obtenir suffisamment de renseignements.

40 Dans son argumentation finale, l'intimé a reconnu que l'erreur se trouvant dans la question Q1 invalidait celle-ci. L'intimé a confirmé qu'une fois la question Q1 retirée de l'examen, la plaignante obtenait la nouvelle note de 18 sur 32, et M. Heath, la note de 20 sur 32, de sorte que les deux candidats ont réussi à l'examen.

41 L'intimé soutient qu'au départ, il souhaitait évaluer la qualification CO1 au moyen de six questions dans l'examen écrit. Quand il a décidé de l'évaluer de manière plus approfondie à l'entrevue, il a ajouté deux questions. Il avance que même en éliminant la question Q1, la qualification CO1 était tout de même évaluée au moyen de sept questions, soit une de plus que ce qui était prévu.

42 Le Tribunal juge que la décision de l'intimé de retirer la question Q1 de l'examen était raisonnable dans les circonstances. Il souligne également que l'intimé est convaincu qu'il restait suffisamment de questions pour évaluer la qualification CO1. Toutefois, la plaignante affirme que deux autres questions comportaient des erreurs, et il faut examiner ces allégations afin de déterminer si la qualification CO1 a été évaluée de manière efficace.

43 La question 3 (Q3) suscite également des préoccupations chez la plaignante.

La question et les deux réponses sont les suivantes :

3. Un pare-vapeur sert à contenir la vapeur d'eau à l'intérieur d'un bâtiment. Nommez deux (2) phénomènes qui permettent à la vapeur d'eau de passer à travers l'enveloppe de bâtiment. **(2 points)**.

1) La pression de vapeur

2) Le mouvement de l'air

[traduction]

44 La plaignante affirme que la description d'un pare-vapeur dans la question est erronée. Par conséquent, elle soutient que la deuxième réponse, « le mouvement de l'air », est également erronée.

45 La plaignante a présenté en preuve un extrait du CNB et des documents du Conseil national de recherches du Canada (CNRC) afin de démontrer qu'un pare-vent et un pare-vapeur ne sont pas la même chose. En outre, la plaignante soutient qu'un pare-vapeur ne sert pas à empêcher le mouvement de l'air ou à contenir la vapeur d'eau à l'intérieur d'un bâtiment, mais à empêcher la diffusion de la vapeur d'eau dans la cavité interne du mur.

46 En contre-interrogatoire, la plaignante s'est fait demander de lire un passage d'un des documents du CNRC qu'elle avait fournis : « Les problèmes d'humidité dans les murs ont été attribués en grande partie à deux phénomènes : la diffusion de la vapeur et celui, plus important, des fuites d'air (notamment par dépôt de l'humidité contenue dans l'air qui s'échappe de l'enveloppe d'un bâtiment) ». Elle s'est également fait demander de lire un passage d'un document de la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL) dans lequel il est indiqué que : « Deux phénomènes expliquent la présence de la vapeur d'eau dans la structure : la pression de vapeur et le mouvement d'air ».

47 La plaignante a déclaré qu'elle ne connaissait pas le mandat de la SCHL, et qu'elle estimait que celui-ci avait trait aux hypothèques. Elle ne voyait pas la pertinence

du document de la SCHL, étant donné qu'il n'avait aucun lien avec le CNB en vigueur en Nouvelle-Écosse, lequel constituait l'objet de la qualification CO1.

48 M. Perrault a déclaré que la question Q3 ne nécessitait pas que les candidats fournissent une définition d'un pare-vapeur. La question se rapportait aux « matériaux » auxquels fait référence la qualification CO1 et visait à évaluer les connaissances des candidats concernant les diverses manières dont la vapeur d'eau peut traverser un pare-vapeur. M. Perrault a déclaré que le mandat de la SCHL ne se limitait pas aux hypothèques : cette organisation est une référence dans le domaine du logement; de plus, il a affirmé que la réponse à la question Q3 avait été tirée directement d'un document produit par celle-ci.

49 L'intimé soutient que la plaignante a mal compris la question. Elle a déclaré qu'un pare-vapeur ne sert pas à empêcher le mouvement de l'air et que, par conséquent, le mouvement de l'air ne peut constituer une bonne réponse. Cependant, l'intimé affirme que la question portait sur deux phénomènes qui permettent à la vapeur d'eau de passer à travers l'enveloppe de bâtiment, et que les deux réponses fournies sont exactes. L'intimé souligne que M. Perrault est un ingénieur possédant 30 ans d'expérience dans le domaine du logement, et que celui-ci a déclaré qu'il utilise régulièrement les documents de la SCHL comme source de renseignements techniques.

50 Compte tenu des éléments de preuve, le Tribunal conclut que l'intimé a établi un lien logique entre la question posée et les réponses attendues à la question Q3. M. Perrault est un ingénieur très expérimenté possédant de vastes connaissances techniques dans le domaine, lesquelles n'ont pas été remises en question à l'audience. Ainsi, le Tribunal accepte son témoignage concernant l'objet de la question Q3. La plaignante n'a pas été en mesure de démontrer que la question Q3 comportait une erreur.

51 La troisième préoccupation de la plaignante se rapporte à la question cinq (Q5), qui concerne la qualification CO1. Voici la question Q5 ainsi que la réponse attendue pour celle-ci :

5. Quel est l'objet du Code national du bâtiment (CNB)? **(6 points)**

Essentiellement, le CNB établit des normes minimales concernant la santé publique, la prévention des incendies et les structures adéquates et sécuritaires relativement aux normes de sécurité publique régissant la construction de bâtiments, y compris les modifications et les agrandissements, et l'évaluation des changements quant à l'occupation et aux rénovations.

[traduction]

52 La plaignante a déclaré que la réponse à cette question constitue une interprétation personnelle de l'objet du CNB, qu'elle est incomplète et n'a pas été tirée directement de celui-ci. Elle a lu la préface du CNB, laquelle est libellée comme suit :

Le CNB établit les exigences relatives aux quatre objectifs suivants, qui sont décrits en détails dans la division A :

- la sécurité;
- la santé;
- l'accessibilité pour les personnes atteintes d'une incapacité;
- la protection du bâtiment contre l'incendie et les dommages structuraux.

53 La plaignante a indiqué que la notion d'accessibilité ne figurait pas dans la réponse attendue. Toutefois, elle a reconnu qu'elle n'avait pas mentionné l'accessibilité dans sa réponse à la question.

54 M. Perrault a convenu que la réponse à la question n'avait pas été tirée mot à mot du CNB. Il a déclaré que la question visait à déterminer si les candidats savaient que le CNB concernait la prévention des incendies, la sécurité, etc. Il a indiqué que si un candidat avait fait référence à l'accessibilité dans sa réponse, les membres du comité d'évaluation auraient déterminé s'il s'agissait d'une réponse raisonnable et auraient consulté les documents de référence.

55 L'intimé avance qu'il aurait été impossible d'inclure le CNB dans son intégralité en réponse à la question Q5 dans le corrigé, car celui-ci n'est qu'un résumé.

Le Tribunal doit donc se pencher sur la façon dont le comité a évalué les réponses fournies par les candidats.

56 Le Tribunal estime que l'intimé a agi de manière raisonnable dans son évaluation de la question Q5. Il est évident que l'intimé était à la recherche d'une compréhension générale de l'objet du CNB et qu'il ne souhaitait pas que les candidats le citent mot pour mot. Le Tribunal fait remarquer que même si la notion d'accessibilité avait figuré dans le corrigé, la plaignante n'aurait pas obtenu une meilleure note, car elle ne l'a pas mentionnée dans sa réponse. Le Tribunal souligne par ailleurs que la plaignante a obtenu la note de passage pour cette question, soit trois sur six.

b) L'évaluation de la capacité de superviser efficacement

57 Le comité d'évaluation a déterminé que la plaignante ne possédait pas la qualification essentielle CA4, soit la capacité de superviser efficacement.

58 La plaignante fait remarquer qu'il ne lui manquait qu'un demi-point pour obtenir la note de passage. Elle est d'avis qu'elle aurait dû obtenir un point de plus pour sa réponse à la question CA4.3, ce qui lui aurait permis d'obtenir la note de passage pour cette qualification.

59 La question CA4.3 est la suivante :

CA4.3

Il y a un mois, vous avez demandé à votre inspecteur d'envoyer un avis à un entrepreneur pour l'informer de la piètre qualité de ses travaux. En effectuant un suivi, vous constatez que l'avis n'a pas été envoyé. Ce n'est pas la première fois que l'inspecteur ne fait pas ce qui est demandé.

Comment gérez-vous la situation?

[traduction]

60 La question CA4.3 valait cinq points. Le corrigé contient cinq réponses à cette question, et après chacune d'elles figure un chiffre entre parenthèses. Deux des réponses sont suivies du chiffre un, et les trois autres du chiffre deux. La somme de tous les chiffres entre parenthèses est de huit points.

61 La plaignante affirme que la réponse qu'elle a fournie à la question CA4.3 correspond aux deux premières réponses figurant dans le corrigé. La somme des chiffres entre parenthèses suivant ces réponses est de trois points. Or, elle affirme qu'elle n'a obtenu qu'un ou deux points pour cette question.

62 La plaignante a été reçue en entrevue par deux membres du comité d'évaluation, Arthur Hinks et M. Perrault. Ce dernier a reconnu que la somme des chiffres entre parenthèses suivant les réponses correspond à huit, mais il a expliqué que ces chiffres visaient à indiquer l'importance relative de chaque réponse. Il a affirmé qu'il n'y avait aucun lien entre cette pondération et la note totale obtenue par la plaignante pour cette question.

63 Toutefois, selon M. Perrault, la plaignante a fourni la première réponse attendue à la question CA4.3, mais seulement une partie de la deuxième. Il a expliqué que le comité d'évaluation souhaitait une réponse plus approfondie. Il a ajouté que l'autre réponse fournie par la plaignante constituait une action future, alors que le comité attendait des mesures immédiates.

64 M. Perrault a déclaré qu'il avait discuté de l'entrevue de la plaignante avec M. Hinks immédiatement après que celle-ci a eu lieu, et qu'ils avaient convenu d'accorder à la plaignante une note de deux sur cinq pour la question CA4.3.

65 Le Tribunal a entendu le témoignage incontesté de M. Perrault au sujet de ce que le comité d'évaluation cherchait dans les réponses fournies par les candidats à la question CA4.3, et selon lequel les membres du comité se sont consultés pour déterminer la note de la plaignante. La principale préoccupation de la plaignante concernait la façon dont le comité d'évaluation a additionné son pointage plutôt que la manière dont il a évalué sa réponse. Le Tribunal a reçu une explication détaillée de la façon dont la note de la plaignante avait été déterminée.

66 Le Tribunal a établi que son rôle ne consiste pas à reprendre le processus de nomination, mais plutôt à examiner celui-ci afin de déterminer s'il y a eu abus de pouvoir. Voir, par exemple, le paragraphe 66 de la décision *Oddie c. Sous-ministre de*

la *Défense nationale*, 2007 TDFP 0030. En l'espèce, le Tribunal n'est pas convaincu que l'intimé a abusé de son pouvoir dans son évaluation de la question CA4.3.

c) La prise en considération du droit de priorité de la plaignante

67 La plaignante a déclaré qu'elle avait travaillé comme technicienne de soutien en génie au groupe et au niveau DD-04 jusqu'à ce qu'elle quitte le lieu de travail en raison d'une déficience. Elle a reconnu qu'une nomination à un poste EG-04 constituerait une promotion.

68 La plaignante a déclaré qu'en juillet 2008, elle avait été informée qu'elle devait chercher un nouveau poste. Elle soutient que son droit de priorité aurait dû entrer en vigueur à ce moment-là. Toutefois, ce n'est qu'en octobre 2008 qu'elle a été inscrite dans le Système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP. Bien que le moment où le droit de priorité de la plaignante aurait dû entrer en vigueur ne soit pas clairement établi, ni l'intimé ni la CFP ne contestent le droit de priorité de la plaignante à titre de fonctionnaire handicapée.

69 La plaignante affirme que son droit de priorité n'a pas été respecté dans ce processus de nomination. Elle a déclaré avoir informé l'intimé de son droit de priorité (autoprésentation). Selon elle, il était inapproprié de l'évaluer au même moment que la personne qui allait être nommée et de l'évaluer au regard des qualifications constituant un atout à l'entrevue. Elle soutient qu'un bénéficiaire de priorité doit être évalué avant les autres candidats et que, s'il possède les qualifications essentielles, il a droit à une nomination.

70 La plaignante a cité le paragraphe suivant, tiré de la partie I du *Guide sur l'administration des priorités* de la CFP (le Guide), à l'appui de sa position :

1.11 Que faire lorsque des bénéficiaires de priorité présentent eux-mêmes leur candidature

Les bénéficiaires de priorité peuvent communiquer directement avec les gestionnaires qui prévoient doter un poste ou qui ont lancé un processus de nomination après avoir reçu l'autorisation de le faire. Dans de tels cas, la première obligation de l'organisation est de confirmer le droit de priorité de ces personnes. On peut obtenir cette confirmation par l'entremise du SGIP. Les bénéficiaires de priorité qui présentent eux-mêmes leur

candidature doivent être traités comme s'ils avaient été présentés par la CFP, y compris être nommés avant toutes les autres personnes, s'ils sont qualifiés.

71 Quand elle a été contre-interrogée par l'intimé, la plaignante a lu le paragraphe suivant, tiré de la même partie du Guide :

Généralement, la CFP exige que les bénéficiaires de priorité présentés aux organisations à la suite d'une demande d'autorisation soient évalués avant de procéder à l'évaluation de toutes les autres personnes. Toutefois, étant donné que les bénéficiaires de priorité qui présentent eux-mêmes leur candidature le font souvent après qu'une organisation a entamé son processus de dotation, la CFP permettra à ces personnes d'être évaluées avec le reste des candidats et des candidates qui participent au processus seulement lorsque le ou la bénéficiaire d'une priorité postule à un poste de plus haut niveau. Ces évaluations doivent être faites dans un laps de temps qui ne met pas en danger le droit de priorité, c'est-à-dire avant la date d'expiration du droit de priorité.

72 La CFP affirme qu'étant donné qu'une nomination au poste visé aurait constitué une promotion pour la plaignante, l'intimé n'était pas tenu de prendre sa candidature en considération avant celle des autres candidats. Elle a cité le passage suivant de la section 1.9.4 de la partie I du Guide :

La CFP présente les bénéficiaires de priorité pour des postes qui sont à un niveau équivalent ou à un niveau inférieur à leur poste d'attache. [...]

Généralement, la CFP ne fait pas de présentation de bénéficiaires de priorité pour des postes de niveau supérieur. Il est conseillé aux bénéficiaires de priorité qui cherchent une nomination à des postes de niveau supérieur de mener leur propre recherche d'emploi. Les bénéficiaires de priorité qui souhaitent être considérés pour ces postes doivent informer l'organisation d'embauche de leur intérêt et de leur situation de bénéficiaire de priorité. L'organisation d'embauche doit respecter le droit de priorité, en se rappelant qu'il s'applique à des postes de tous les niveaux pour lesquels le ou la bénéficiaire de priorité possède les qualifications essentielles. L'organisation d'embauche peut choisir d'évaluer une personne bénéficiant d'une priorité en même temps que les autres candidats et candidates, seulement lorsque le ou la bénéficiaire d'une priorité postule à un poste de plus haut niveau.

73 Comme le Tribunal l'a souligné plus haut sur la question de sa compétence, le droit de priorité de la plaignante lui est conféré en vertu de l'article 7(1) du REFP, lequel stipule que le fonctionnaire handicapé a droit à une priorité de nomination absolue à tout poste dans la fonction publique pour lequel, selon la Commission (ou l'administrateur général auquel elle a délégué ses pouvoirs), il possède les qualifications essentielles visées à l'article 30(2)a) de la LEFP.

74 La question consiste à déterminer si la plaignante avait le droit d'être évaluée avant le candidat retenu et, si elle était jugée qualifiée, d'être nommée. Le Tribunal juge que les principes applicables énoncés dans le Guide n'ont pas été enfreints dans le cadre du processus de nomination en l'espèce. La plaignante n'était pas une bénéficiaire de priorité présentée à l'intimé par l'entremise du système d'autorisation en matière de priorité; elle avait présenté elle-même sa candidature et cherchait à obtenir un poste à un niveau plus élevé que celui de son poste d'attache. Le Guide précise que dans ces circonstances, « la CFP permettra à ces personnes **d'être évaluées avec le reste des candidats et des candidates qui participent au processus** seulement lorsque le ou la bénéficiaire d'une priorité postule à un poste de plus haut niveau. Ces évaluations doivent être faites dans un laps de temps qui ne met pas en danger le droit de priorité, c'est-à-dire avant la date d'expiration du droit de priorité » [caractères gras ajoutés]. Il n'a pas été démontré en preuve que l'intimé, en n'évaluant pas la plaignante avant les autres candidats, avait compromis son droit de priorité. La plaignante n'a porté à l'attention du Tribunal aucun cadre légal ni aucun instrument de politique à l'appui de sa position selon laquelle elle avait le droit d'être évaluée avant M. Heath.

75 En outre, le REFP et les lignes directrices pertinentes de la CFP indiquent clairement qu'un bénéficiaire de priorité de fonctionnaire handicapé ne peut être nommé en priorité que s'il possède les qualifications essentielles pour le poste. L'intimé a déterminé que la plaignante ne possédait pas une des qualifications essentielles, et ne pouvait donc pas la nommer, que ce soit en fonction de son droit de priorité ou d'autres considérations.

76 Le Tribunal note la préoccupation de la plaignante à l'égard du fait qu'elle a été évaluée au regard des qualifications constituant un atout pour le poste. Compte tenu de son droit de priorité, la plaignante avait le droit d'être nommée à n'importe quel poste pour lequel elle possédait les qualifications essentielles. L'intimé n'a pas expliqué pourquoi la plaignante avait été évaluée au regard d'une qualification constituant un atout ou plus au cours de l'entrevue. Néanmoins, étant donné que la plaignante ne possédait pas une des qualifications essentielles, cette question n'a eu aucune incidence sur l'issue du processus de nomination.

77 Après avoir examiné le processus de nomination, et particulièrement les préoccupations soulevées par la plaignante, le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas réussi à prouver que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le cadre de son évaluation. L'intimé a fourni une réponse satisfaisante à toutes les préoccupations de la plaignante. Pour tous les motifs susmentionnés, le Tribunal conclut que l'intimé n'a pas abusé de son pouvoir dans son évaluation de la plaignante.

Question II : La plaignante a-t-elle réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe ou la déficience?

78 Aux termes de l'article 80 de la LEFP, pour déterminer si la plainte est fondée en vertu de l'article 77, le Tribunal peut interpréter et appliquer les dispositions de la LCDP.

79 Selon l'article 7 de la LCDP, le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi, par des moyens directs ou indirects, constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite. L'article 3 de la LCDP énonce ces motifs de distinction illicites, lesquels comprennent le sexe et la déficience.

80 En l'espèce, la plaignante affirme qu'il y a eu discrimination fondée sur le sexe et la déficience.

81 Dans un contexte de droits de la personne, il incombe au plaignant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination. Dans la *décision Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536 (également connue sous le nom de décision *O'Malley*), la Cour suprême du Canada a énoncé le critère permettant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination :

28 [...] Dans les instances devant un tribunal des droits de la personne, le plaignant doit faire une preuve suffisante jusqu'à preuve contraire qu'il y a discrimination. Dans ce contexte, la preuve suffisante jusqu'à preuve contraire est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé. [...]

82 Si la plaignante est en mesure d'établir une preuve *prima facie* de discrimination, il appartient à l'intimé de fournir une explication raisonnable, non fondée sur la

discrimination, de sa décision d'éliminer sa candidature du processus de nomination visant le poste EG-04.

a) *Discrimination fondée sur la déficience*

83 Dans ses allégations écrites, la plaignante a affirmé qu'à l'entrevue, l'intimé lui avait posé une question concernant la gestion du conflit au travail. La question était la suivante :

QP3-2 (Entrevue)

Parlez-nous d'une situation où vous étiez en conflit avec un collègue de travail.

Comment avez-vous réglé le problème?

[traduction]

84 Elle a affirmé qu'en réponse à cette question, elle avait raconté comment elle avait géré une situation de harcèlement au travail ayant mené à une plainte qui avait été jugée fondée. La plaignante a obtenu la note de zéro sur trois pour cette question.

85 À l'audience, la plaignante a déclaré que le harcèlement qu'elle a subi était à l'origine de son accident de travail, et donc de sa déficience. Elle a affirmé que quand elle a mentionné qu'elle bénéficiait d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire handicapée, elle a eu « l'impression que l'entrevue prenait une tournure défavorable » [traduction]. La plaignante estime que les membres du comité considéraient qu'elle n'était pas apte à occuper un poste de supervision. La plaignante n'a pas fourni d'autres détails sur le déroulement de l'entrevue en ce qui a trait à la discrimination fondée sur la déficience.

86 La plaignante n'a pas remis en question l'exactitude des notes prises par les membres du comité d'évaluation au sujet de sa réponse à la question visée. Elle n'a pas présenté d'éléments de preuve démontrant que le comité n'avait pas évalué sa réponse de manière appropriée au regard du corrigé. Elle n'a pas non plus fourni d'éléments de preuve quant aux paroles et aux actes des membres du comité l'ayant portée à croire qu'ils ne la considéraient pas comme apte à être nommée en raison de sa déficience.

87 En l'absence de tels éléments de preuve, le Tribunal ne dispose que de la conviction de la plaignante selon laquelle la note qu'elle a obtenue pour cette question était attribuable à sa déficience et que, dans l'esprit des membres du comité d'évaluation, sa déficience la rendait incapable d'occuper un poste de supervision. Le problème réside dans le fait que trop peu d'éléments de preuve viennent étayer cette allégation.

88 Dans la décision *Filgueira c. Garfield Container Transport inc.*, 2005 TCDP 32, le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) a établi ce qui suit :

[41] La question qui demeure est la suivante : Le fait qu'un employé croit qu'une personne d'un groupe ethnique différent fait le même travail et reçoit un salaire plus élevé est-il suffisant pour établir une preuve *prima facie* de discrimination? Je pense qu'il doit y avoir quelque chose de plus. Il doit y avoir quelque chose dans la preuve, indépendamment de ce que le plaignant croit, qui confirme ses soupçons. Je ne dis pas que ce que croit un plaignant n'a aucune force probante. Cela dépend des circonstances. Toutefois, le fait de croire abstraitement qu'une personne fait l'objet de discrimination, sans qu'il existe un certain fait qui le confirme, n'est pas suffisant.

89 Au moment de rejeter la demande de révision judiciaire, la Cour fédérale a établi que la conclusion du TCDP selon laquelle la preuve était si minimale qu'elle n'avait pas d'effet juridique satisfaisait au critère juridique de la preuve suffisante à première vue (2006 CF 785).

90 En l'espèce, l'allégation de la plaignante, même si on y ajoute foi, n'est ni suffisante ni assez bien étayée pour justifier une conclusion en sa faveur. Sa position se fonde uniquement sur ses suppositions quant à ce qui se passait dans l'esprit des membres du comité d'évaluation, sans aucun élément de preuve pour l'étayer. M. Perrault est le seul membre du comité à avoir été appelé à témoigner. Le représentant de la plaignante a eu la possibilité de le contre-interroger concernant l'état d'esprit des membres du comité. Toutefois, aucune question n'a été posée au témoin à l'égard de cette allégation.

91 Le Tribunal conclut que la plaignante n'a pas établi de preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience et que son allégation n'est donc pas fondée.

b) *Discrimination fondée sur le sexe*

92 Dans ses allégations, la plaignante a affirmé qu'en réponse à une question d'entrevue concernant la qualification « leadership », elle avait mentionné qu'elle avait travaillé bénévolement comme chef de meute au sein d'un groupe scout et comme présidente et commissaire du comité d'organisation du groupe scout de New Maryland. Elle a souligné qu'un des membres du comité avait noté qu'elle était chef d'un groupe d'éclaireuses. Elle affirme qu'elle n'a jamais joué un tel rôle auprès des éclaireuses et qu'elle n'en avait fait aucune mention au cours de l'entrevue.

93 À l'audience, la plaignante a déclaré que la supposition erronée du membre du comité d'évaluation selon laquelle elle avait travaillé bénévolement auprès des éclaireuses indiquait que celui-ci l'avait « associée à un stéréotype en raison de son sexe » [traduction]. Elle a déduit de cette erreur que l'intimé ne croyait pas que les femmes étaient capables d'occuper ce type de poste de supervision.

94 Un document du MDN intitulé *Lignes directrices sur les options en matière de dotation* a été présenté avec le consentement des parties. Dans ce document, il est indiqué que les femmes sont toujours sous-représentées dans le groupe EG. Il est également indiqué que, si possible, les comités d'évaluation doivent comprendre des membres des groupes visés par l'équité en emploi, comme les femmes, en particulier quand le bassin contient des candidats membres de ces groupes. La plaignante a déclaré que le groupe EG est principalement constitué d'hommes, que les deux membres du comité d'évaluation étaient des hommes et qu'aucune femme n'avait participé à son évaluation technique. Elle a également remarqué qu'au moment de la tenue du processus d'évaluation, les seules femmes se trouvant sur le lieu de travail semblaient exercer des fonctions administratives.

95 La plaignante a également réitéré sa conviction que l'entrevue a pris une autre tournure quand elle a mentionné qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel.

96 Le Tribunal doit déterminer si les allégations de la plaignante justifient – si on y ajoute foi – une conclusion en sa faveur en l'absence d'une réponse de l'intimé.

97 La discrimination peut être prouvée au moyen de preuves directes ou circonstanciées. En l'espèce, toutes les preuves liées à la discrimination sont circonstanciées. Le critère à appliquer pour examiner une preuve circonstanciée a été énoncé par Beatrice Vizkelety dans l'ouvrage *Proving Discrimination in Canada* (Toronto : Carswell, 1987), à la page 142, dont voici un extrait :

Le critère approprié à appliquer lorsqu'il s'agit de preuves circonstanciées, lequel doit respecter la norme de la prépondérance de la preuve, peut donc être expliqué de la façon suivante : il est possible de conclure à la discrimination quand la preuve présentée à l'appui rend cette conclusion plus probable que n'importe quelle autre conclusion ou hypothèse.

[traduction]

98 Pour établir une preuve *prima facie*, la plaignante doit donc uniquement prouver que la discrimination faisait partie des facteurs, même si ce n'était pas le principal ni même l'unique facteur, qui ont poussé l'intimé à éliminer sa candidature du processus de nomination. (Voir la décision *Holden c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1991), 14 C.H.R.R. D/12 (C.A.F.), para. 7).

99 La position de la plaignante selon laquelle elle a fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe découle de trois observations : 1) l'erreur commise par un des membres du comité d'évaluation dans ses notes d'entrevue concernant la qualification « leadership »; 2) le fait que la plaignante savait que les femmes étaient sous-représentées dans le groupe EG et que les membres du comité qui l'avaient évaluée étaient tous des hommes; et 3) la conviction de la plaignante selon laquelle l'entrevue a pris une autre tournure quand elle a mentionné qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel.

100 Même en l'absence d'une réponse de l'intimé, les éléments de preuve, examinés ensemble ou séparément, ne sont ni complets ni suffisants pour justifier une conclusion de discrimination fondée sur le sexe en faveur de la plaignante.

101 L'affirmation de la plaignante selon laquelle l'entrevue a pris une tournure différente quand elle a mentionné qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel est extrêmement vague. Comme il a été mentionné précédemment en ce qui a trait à

l'allégation de discrimination fondée sur la déficience, la plaignante n'a fourni aucun élément de preuve pour expliquer quels actes ou paroles des membres du comité l'ont portée à croire que l'entrevue avait pris une tournure qui lui était défavorable. Même si l'entrevue avait bel et bien pris une tournure défavorable, aucun élément de preuve n'a été présenté au Tribunal sur la question de savoir comment ou pourquoi cela aurait donné lieu à un acte discriminatoire à l'endroit de la plaignante.

102 Le Tribunal reconnaît que le groupe EG est en majorité constitué d'hommes; or, cela ne constitue pas en soi une preuve que la proportion élevée d'hommes découle de pratiques de dotation discriminatoires à l'endroit des femmes, ou que les membres du comité ont fait preuve de discrimination à l'égard des femmes en général, ou plus particulièrement à l'égard de la plaignante. Par conséquent, le Tribunal ne peut tirer une conclusion de discrimination fondée sur le sexe à partir du document du MDN, étant donné que celui-ci ne rend pas cette conclusion plus probable que les autres conclusions possibles. La faible proportion de femmes pourrait s'expliquer, par exemple, par le fait que trop peu de femmes postulent un emploi au niveau EG-04 au MDN. (Voir, p. ex., la décision *Chopra c. Canada (Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social)*, [2001] TCDP n° 20, para. 236 et 237 (QL)).

103 En ce qui a trait au membre du comité d'évaluation ayant inscrit à tort que la plaignante avait de l'expérience auprès des éclaireuses plutôt que des scouts, il est tout à fait possible que l'erreur du comité d'évaluation ait été attribuable à un stéréotype sur les rôles féminins. Cependant, il est important de tenir compte du contexte dans lequel les notes ont été prises, c'est-à-dire relativement à une question portant sur la qualification « leadership ». M. Hinks, le membre du comité d'évaluation qui a pris ces notes, a attribué la note de passage de deux sur trois à la plaignante pour cette question.

104 Comme il a été indiqué précédemment, une conclusion de discrimination peut être tirée quand la preuve présentée à l'appui de celle-ci la rend plus probable que toute autre conclusion ou hypothèse possible. Le Tribunal n'est pas convaincu qu'une conclusion de discrimination fondée sur le sexe est plus probable que n'importe quelle autre conclusion possible. Le Tribunal ne peut accepter que la conclusion de

discrimination fondée sur le sexe - tirée par la plaignante de la note « éclairceuse » - soit plus probable que la conclusion selon laquelle il s'agissait d'une erreur n'ayant eu aucune incidence négative sur l'évaluation du comité.

105 Le Tribunal conclut que la preuve présentée par la plaignante, même si on y ajoute foi, n'est pas suffisante pour constituer une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur le sexe. Ainsi, l'allégation de discrimination fondée sur le sexe présentée par la plaignante ne peut être considérée comme fondée.

Question III : L'intimé a-t-il fait preuve de parti pris contre la plaignante en raison de ses activités syndicales?

106 Dans la décision *Denny c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0029, para. 124, le Tribunal a expliqué que « [i]l ne suffit pas de soupçonner ou de supposer qu'il y a eu partialité : celle-ci doit être réelle, probable ou raisonnablement évidente ».

107 La plaignante a déclaré qu'au moment de la tenue du processus de nomination, elle était membre de l'Union des employés de la défense nationale et déléguée syndicale locale en chef pour l'ALFC à Gagetown, au Nouveau-Brunswick. Elle affirme que la note que les membres du comité d'évaluation lui ont attribuée pour une question concernant l'expérience de la supervision dans un milieu où les employés sont syndiqués montre que ceux-ci ont fait preuve de parti pris contre elle en raison de ses activités syndicales. L'allégation de parti pris de la plaignante est basée d'autre part sur sa conviction que les membres du comité n'ont pas accueilli sa réponse à cette question de manière « favorable » [traduction].

108 La question servait à évaluer la qualification constituant un atout « Expérience de la supervision dans un milieu où le personnel est syndiqué » et était ainsi rédigée :

Question – Donnez un exemple récent d'une situation où vous occupiez un poste de supervision et où les employés étaient syndiqués. Le fait que vos employés étaient syndiqués a-t-il eu une incidence sur votre façon d'agir avec eux? Si oui, pourquoi?

[traduction]

109 La plaignante a répondu qu'elle traiterait les employés respectueusement et équitablement et qu'elle respecterait la convention collective. Elle a déclaré que « cette réponse n'a pas été accueillie d'une manière que j'estimais favorable à mon endroit » [traduction].

110 En contre-interrogatoire, la plaignante a reconnu qu'elle n'avait jamais occupé de poste de supervision dans un milieu où le personnel était syndiqué.

111 L'intimé affirme que la plaignante ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve quant à cette allégation. La question visait à évaluer l'expérience dans un milieu où les employés sont syndiqués. L'intimé avance que la plaignante a obtenu la note d'un sur cinq parce qu'elle n'avait aucune expérience de la supervision de personnel syndiqué, et non parce qu'elle faisait partie du syndicat.

112 Le Tribunal estime que la question vise clairement à obtenir des renseignements sur l'expérience du candidat en ce qui a trait à la supervision de personnel syndiqué. La plaignante a reconnu qu'elle ne possédait pas une telle expérience. Il n'est donc pas surprenant qu'elle ait obtenu une note faible pour cette question. Le Tribunal souligne également que cette question visait à évaluer une qualification constituant un atout, et que la candidature de la plaignante n'a pas été éliminée du processus de nomination en raison de la note obtenue pour celle-ci.

113 Le Tribunal conclut que l'allégation de la plaignante selon laquelle l'intimé aurait fait preuve de parti pris contre elle en raison de son affiliation syndicale relève de simples conjectures. Aucun élément de preuve ne l'appuie; par conséquent, la plaignante n'a pas été en mesure de prouver cette allégation.

Décision

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

Parties au dossier

Dossier du Tribunal :	2009-0648
Intitulé de la cause :	<i>Patricia Maxwell et le sous-ministre de la Défense nationale</i>
Audience :	Les 14 et 15 avril 2011 Fredericton (Nouveau-Brunswick)
Date des motifs :	Le 3 août 2011
COMPARUTIONS	
Pour la plaignante :	Louis Bisson
Pour l'intimé :	Joshua Alcock
Pour la Commission de la fonction publique :	Marc Séguin