

Date: 20240103

Dossier: 771-02-41910

Référence: 2024 CRTESPF 1

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur l'emploi dans la fonction
publique*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

SABITA SRIVASTAVA

plaignante

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de la Santé)**

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Srivastava c. Administrateur général (ministère de la Santé)

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir aux termes des alinéas 77(1)a) et b)
de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Devant : Joanne B. Archibald, une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la plaignante : Elle-même

Pour l'intimé : Patrick Turcot, avocat

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard, analyste principale

Affaire entendue par vidéoconférence
les 25 et 26 juillet 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Introduction

[1] La plaignante, Sabita Srivastava, a présenté une plainte en vertu des alinéas 77(1)a) et b) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; la « *LEFP* »), dans laquelle elle allègue un abus de pouvoir de la part de l'intimé, l'administrateur général du ministère de la Santé. Selon la plaignante, il y a eu abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite et dans le choix d'un processus de nomination annoncé pour doter le poste d'évaluateur scientifique IV, de groupe et de niveau CH-04 et situé à Ottawa, en Ontario (le « poste CH-04 »). La plaignante a également allégué une discrimination en matière de droits de la personne fondée sur le motif illicite de l'âge. Le numéro du processus était 19-NHW-HPFB-IA-NCR-265874 (le « processus de nomination »).

[2] L'intimé a nié avoir abusé de son pouvoir dans le processus de nomination ou avoir exercé une discrimination à l'égard de la plaignante.

[3] La Commission de la fonction publique n'a pas assisté à l'audience et elle a présenté des arguments écrits concernant ses politiques et lignes directrices applicables. Elle n'a pas pris position sur le bien-fondé de la plainte.

[4] Pour les motifs qui suivent, la plainte est rejetée.

II. Contexte

[5] Les 2 et 16 avril 2020, respectivement, [traduction] l'« Avis de nomination ou de proposition de nomination » a été publié pour les nominations de Tahir Rana (« candidat 1 ») et Christiane Grise-Bard (« candidate 2 ») au poste CH-04.

[6] La plaignante a présenté sa plainte le 20 juillet 2020.

[7] Dans sa décision du 25 septembre 2020, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a rejeté la requête de l'intimé visant à faire rejeter la plainte en raison du non-respect des délais. La Commission a rappelé la suspension de tous les délais réglementaires en raison de la pandémie de COVID-19 et le rétablissement des délais à compter du 6 juillet 2020. À ce titre, elle a jugé que la plainte avait été présentée dans les délais.

III. Résumé de la preuve

A. Pour la plaignante

[8] La plaignante a formulé les allégations suivantes :

- 1) Elle a fait l'objet d'une évaluation inéquitable, car elle est potentiellement plus qualifiée et plus compétente que les personnes nommées.
- 2) La méthode d'évaluation était déraisonnable et ne permettait pas d'évaluer le mérite.
- 3) Les nominations des candidats 1 et 2 ont été entachées de favoritisme personnel.
- 4) L'issue de la candidature de la plaignante a été entachée de partialité et de discrimination.
- 5) Le choix d'un processus de nomination non annoncé constitue un abus de procédure.

1. Évaluation inéquitable de la plaignante

[9] La plaignante a témoigné qu'elle était la plus expérimentée des fonctionnaires de groupe et de niveau CH-03 de l'intimé. Ses évaluations du rendement faisaient état de sa capacité à communiquer, à évaluer les données de façon critique et à rédiger des rapports, et indiquaient qu'elle était apte à occuper le poste CH-04. Les évaluations du rendement n'ont pas été présentées en preuve.

[10] Lors du contre-interrogatoire, la plaignante s'est souvenue avoir participé à deux réunions de discussion informelles après avoir reçu les résultats du processus de nomination. La plaignante a reconnu que lorsqu'elle avait fait part de ses interrogations concernant ses résultats d'examen, un deuxième évaluateur en avait tenu compte. À la suite de la deuxième notation, la plaignante n'avait toujours pas obtenu la note de passage.

2. Méthode d'évaluation déraisonnable

[11] La plaignante a déclaré être convaincue de l'absence de lien entre les compétences évaluées dans le cadre de la procédure d'évaluation et les qualifications requises pour le poste CH-04. Elle n'a fourni aucune preuve à l'appui de cette affirmation.

[12] De plus, la plaignante a fait remarquer que les candidats avaient choisi de répondre à l'une des deux questions de l'examen. Dans son cas, elle a choisi la question 1. Celle-ci était divisée en trois parties. Le guide de cotation indiquait qu'il

était tenu compte de l'ensemble de la réponse dans l'évaluation des trois critères de mérite :

[Traduction]

EA1. Capacité à évaluer de manière critique des données complexes sur la qualité des produits pharmaceutiques, à évaluer des rapports et à formuler des recommandations indépendantes fondées sur des données probantes.

EA2. Capacité à utiliser une approche basée sur le risque pour évaluer les effets de la qualité des produits en matière d'innocuité et d'efficacité.

EA6. Capacité de communiquer efficacement par écrit.

[13] La plaignante a critiqué le fait qu'il n'y ait pas de question distincte pour chaque critère de mérite. Selon elle, une évaluation correcte consisterait à poser une seule question pour chaque critère de mérite. Elle a exprimé des réserves quant au fait que trois qualifications ont été évaluées au moyen d'une seule question.

[14] Selon le guide de cotation, les notes minimales requises pour les critères de mérite EA1, EA2 et EA6 étaient respectivement de 6 sur 10, 6 sur 10 et 3 sur 5. La plaignante a reçu des notes de 3, 4 et 2. Elle est convaincue que l'évaluateur a mal compris sa réponse, mais elle n'a fourni aucune preuve pour étayer son point de vue.

[15] La plaignante a déclaré qu'elle pensait que le comité d'évaluation n'avait pas préparé le guide de cotation avant d'avoir fait passer l'examen écrit en octobre 2019. Elle a reconnu lors du contre-interrogatoire qu'elle n'avait aucune preuve à l'appui de cette affirmation.

[16] La plaignante a également formulé des interrogations concernant les marques figurant en haut des pages des examens et sur le traitement par le comité d'évaluation des notes marginales figurant sur la copie d'examen de la candidate 2.

3. Favoritisme personnel

[17] Selon la plaignante, la sélection de la candidate 2 a été entachée de favoritisme personnel. Alison Ingham était membre du comité d'évaluation pour le poste CH-04 et gestionnaire de la plaignante de 2013 à 2015 (l'« ancienne gestionnaire »). La plaignante s'est souvenue que lorsque la candidate 2 était en congé de maternité, l'ancienne gestionnaire avait réuni un groupe d'employés pour lui rendre visite.

[18] La plaignante a fait le lien avec la réussite de la candidate 2 à l'examen écrit. Les candidats choisissaient de répondre soit à la question 1, soit à la question 2. La plaignante a témoigné qu'elle savait que la candidate 2 avait répondu à la question 2 de l'examen écrit, mais qu'elle ne savait pas si l'ancienne gestionnaire avait corrigé cette question.

4. Partialité et discrimination

[19] La plaignante a témoigné qu'en 2015, l'ancienne gestionnaire lui avait fait savoir qu'elle ne comprenait pas le travail écrit de la plaignante et qu'elle ferait échouer la plaignante dans le cadre d'un processus de nomination CH-04 si elle devait le corriger. Dans le processus actuel, l'ancienne gestionnaire a corrigé l'examen non réussi de la plaignante. Selon la plaignante, cela prouvait que l'ancienne gestionnaire ne soutiendrait jamais sa candidature dans quelque processus que ce soit.

[20] La plaignante a déclaré qu'elle était victime de discrimination fondée sur l'âge. Elle a déclaré qu'elle s'était vu refuser la possibilité d'occuper un poste CH-04 depuis 2008, alors que d'autres employés ont pu y accéder.

[21] Pour étayer l'allégation de discrimination, la plaignante a déclaré que l'ancienne gestionnaire lui avait dit que son conjoint avait pris sa retraite. Elle a considéré que cette information lui avait été communiquée afin de faire pression sur elle pour qu'elle prenne sa retraite.

[22] La plaignante a également soulevé une allégation de discrimination fondée sur la race. Cependant, elle l'a retirée lors de l'audience et n'y a pas donné suite.

5. Choix du processus

[23] La plaignante a estimé qu'il était inéquitable de mener un processus de nomination annoncé et de ne pas la nommer dans le cadre d'un processus non annoncé. Cela a effectivement eu pour effet de lui annoncer qu'elle ne se qualifierait jamais pour le poste CH-04. On lui a annoncé son élimination à l'avance.

[24] La plaignante a déclaré qu'elle avait demandé à plusieurs reprises la possibilité d'occuper un poste CH-04. Le choix d'un processus de nomination annoncé constituait un abus de pouvoir puisqu'il revenait à ignorer indûment la demande de la plaignante et son droit à l'avancement de sa carrière.

B. Pour l'intimé

1. Évaluation inéquitable de la plaignante

[25] L'ancienne gestionnaire a témoigné qu'avant de prendre sa retraite, elle était gestionnaire de l'une des trois divisions de la qualité des médicaments génériques au sein du Bureau des sciences pharmaceutiques (« BSP »). De 2013 à 2015, elle a supervisé la plaignante.

[26] L'ancienne gestionnaire a déclaré qu'à la demande du Dr Girard, un gestionnaire de division, elle avait essayé d'aider la plaignante à améliorer ses rapports afin qu'ils puissent être utilisés sans nécessiter de révision. Elle a élaboré un plan d'action identifiant les forces et les faiblesses de la plaignante et lui a donné des conseils pour s'améliorer, afin qu'elle satisfasse aux attentes du poste.

[27] Après 18 mois et en l'absence d'amélioration notable, une lettre d'instruction a été préparée pour fixer les conditions que la plaignante devait remplir. Si elle ne les remplissait pas, elle risquait d'être renvoyée, mais la plaignante a été transférée dans une autre division et aucune autre mesure n'a été prise.

[28] La directrice associée, Rita Moucharef (la « directrice associée »), a participé à la discussion informelle avec la plaignante après que les résultats du processus de nomination ont été connus. Après avoir pris connaissance des préoccupations de la plaignante, elle a désigné un deuxième évaluateur pour réviser l'examen de la plaignante. Bien que la note obtenue par la plaignante ait augmenté, elle n'a pas atteint la note de passage requise.

[29] La directrice associée a confirmé que la candidature de la plaignante n'avait pas été retenue dans le cadre du processus de nomination visé en raison de ses résultats à l'examen écrit.

2. Méthode d'évaluation déraisonnable

[30] La directrice associée a évoqué son rôle dans le processus de nomination. Elle a témoigné qu'elle dirigeait toutes les activités liées aux ressources humaines pour le BSP, notamment dans le cadre du processus de nomination CH-04. Elle a nommé les membres du comité d'évaluation.

[31] L'ancienne gestionnaire a témoigné quant au processus d'évaluation. Elle a travaillé avec d'autres gestionnaires pour élaborer un énoncé des critères de mérite. Les gestionnaires étaient des experts dans leur domaine. Ils ont tous suivi une formation sur l'absence de partialité afin d'être en mesure de participer au comité d'évaluation.

[32] Le comité d'évaluation a élaboré l'énoncé des critères de mérite et le guide de cotation. Les outils d'évaluation choisis comprenaient une lettre de présélection, un examen écrit, une entrevue et la vérification des références. Le comité d'évaluation n'a pas consulté les évaluations du rendement.

[33] L'ancienne gestionnaire a rédigé la question 1 de l'examen. Elle portait sur le travail au sein du BSP. Un autre gestionnaire a préparé la question 2. Elle concernait le Bureau des essais cliniques (« BEC »). Les candidats ont choisi la question à laquelle ils préféraient répondre. Chaque question portait sur un sujet distinct mais permettait d'évaluer le même critère.

[34] L'ancienne gestionnaire a identifié le guide de cotation utilisé pour évaluer les questions 1 et 2. Elle a fait remarquer qu'il portait la date de mai 2019, ce qui correspondait à la date à laquelle il avait été conçu. Elle a confirmé que les candidats avaient passé l'examen en octobre 2019.

[35] La directrice associée a confirmé que trois capacités essentielles avaient été évaluées dans le cadre de l'examen écrit. Comme l'indiquait l'énoncé des critères de mérite, pour réussir, un candidat devait satisfaire à toutes les qualifications essentielles. Elle a témoigné que chacune des trois parties de la question permettait aux candidats de démontrer les trois capacités. Une note distincte avait été attribuée à chacune d'elles.

[36] La directrice associée a témoigné qu'elle avait anonymisé les copies des candidats avant de les remettre aux évaluateurs pour qu'ils les corrigent. Pour ce faire, elle a attribué au hasard des numéros de candidats aux examens et a supprimé les renseignements personnels, dans le but d'assurer l'équité et d'éliminer les possibilités de partialité.

[37] L'ancienne gestionnaire a corrigé les copies d'examen des candidats qui ont répondu à la question 1. Un autre gestionnaire a corrigé les copies de la question 2.

L'ancienne gestionnaire a déclaré qu'elle ne pouvait identifier aucun candidat à partir des copies d'examen.

[38] L'avocat de l'intimé a abordé la question des marques figurant en haut des copies d'examen en faisant remarquer qu'elles se répétaient au même endroit sur des pages consécutives, suggérant qu'elles correspondaient à des marques causées par des agrafes.

3. Favoritisme personnel

[39] L'ancienne gestionnaire a reconnu qu'elle avait formé la candidate 2 et qu'elles avaient une relation cordiale entre collègues. Lors de l'absence de la candidate 2 en congé de maternité, l'ancienne gestionnaire lui a rendu visite à son domicile avec les membres de son équipe. En 2015, la candidate 2 a été promue à un autre poste. Par la suite, elles n'ont plus entretenu de relations professionnelles ou sociales.

[40] La directrice associée a confirmé qu'elle n'avait aucune relation personnelle avec la plaignante, le candidat 1 ou la candidate 2. En outre, la candidate 2 travaillait en dehors du BSP.

[41] La directrice associée a témoigné que la plaignante avait choisi de répondre à la question 1 et que celle-ci portait sur les activités du BSP. Le candidat 1 a également répondu à la question 1. Les deux examens ont été évalués par l'ancienne gestionnaire. Un autre gestionnaire a évalué la candidate 2, qui a répondu à la question 2, concernant le BEC. L'ancienne gestionnaire n'a participé d'aucune façon à l'évaluation de l'examen de la candidate 2.

4. Partialité et discrimination

[42] La directrice associée a nommé les membres du comité d'évaluation, qui étaient tous des gestionnaires de groupe et de niveau CH-05. Tous ont suivi une formation sur l'élimination de la partialité.

[43] L'ancienne gestionnaire a témoigné que la plaignante lui avait souvent fait part de son souhait de réussir dans le cadre d'un processus de nomination CH-04. Lors de la formation, elle a tenté d'expliquer que si la plaignante rédigeait l'examen de la même façon qu'elle rédigeait les rapports, elle échouerait. L'ancienne gestionnaire s'est efforcée de préciser les points qui faisaient que la plaignante ne pouvait pas être

nommée à un poste CH-04. Elle a nié avoir dit à la plaignante qu'elle la ferait échouer à l'examen si elle l'évaluait pour le poste CH-04.

[44] En ce qui concerne l'allégation de discrimination fondée sur l'âge, l'ancienne gestionnaire a nié avoir mentionné que la plaignante prenne sa retraite ou qu'on avait exercé de la pression sur elle pour qu'elle prenne sa retraite. Elle a ajouté que son propre mari avait pris une retraite anticipée et qu'il avait essayé de la persuader de faire de même. L'ancienne gestionnaire a parlé à de nombreux collègues de sa décision de prendre ou non sa retraite.

5. Choix du processus

[45] La directrice associée a témoigné que le poste CH-04 était un poste supérieur. Normalement, les postes supérieurs sont dotés au moyen d'un processus de nomination annoncé. Comme l'indiquait l'annonce de l'offre d'emploi pour le processus, l'objectif était de créer un bassin de candidats qualifiés pour le BSP et le BEC. Sept postes devaient être dotés sans délai. Cela a justifié la décision de recourir à un processus de nomination annoncé.

IV. Arguments

A. Pour la plaignante

[46] La plaignante a déclaré que ses principales préoccupations portaient sur les questions de l'examen et sur l'utilisation d'une question pour évaluer plusieurs critères. Elle a fait valoir qu'il s'agissait d'un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite que de noter une question dans un tel but.

[47] En ce qui concerne l'examen écrit de la candidate 2, la plaignante estimait que les réponses de la candidate 2 ne correspondaient pas aux notes qu'elle avait reçues. La plaignante a indiqué la présence de remarques marginales sur l'examen, mais n'a pas compris en quoi elles se sont traduites dans les notes finales attribuées pour les critères notés EA1, EA2 et EA6.

[48] La plaignante a fait remarquer que son propre examen avait été corrigé de manière indépendante par un deuxième évaluateur après qu'elle s'est plainte. Elle a compris que, bien qu'elle n'ait toujours pas réussi à se qualifier, la note s'était améliorée. Elle estimait que cela démontrait la capacité d'évaluation défaillante de

l'ancienne gestionnaire. Elle estimait que ses évaluations du rendement auraient dû être utilisées pour évaluer sa candidature.

[49] La plaignante a fait valoir que le favoritisme et la partialité avaient entaché la sélection des candidats.

[50] Quant à la question de l'abus de pouvoir dans le choix du processus, la plaignante a déclaré que son droit à l'avancement de sa carrière avait été entravé. Le BSP a offert des possibilités d'intérim à de nombreux autres employés. Bien qu'elle ait demandé à plusieurs reprises une possibilité d'intérim, elle n'en a pas reçu. La discrimination l'a empêchée d'avancer.

B. Pour l'intimé

[51] Les candidats ont choisi entre deux questions. Chaque question évaluait les mêmes qualifications essentielles. Le processus a permis de constituer un bassin de candidats qualifiés qui étaient également admissibles à une nomination au sein du BSP ou du BEC.

[52] L'intimé n'a pas émis de doutes sur le rendement de la plaignante. Cependant, lors de l'examen écrit, elle n'a pas réussi à démontrer qu'elle satisfaisait aux qualifications essentielles pour le poste CH-04. Pour cette raison, elle a été éliminée du processus.

[53] L'article 36 de la *LEFP* permet à l'intimé de choisir la méthode d'évaluation. Dans le présent cas, il a d'abord procédé à la présélection des demandes d'emploi, puis à l'examen écrit, à l'entrevue et à la vérification des références. Les évaluations du rendement n'ont pas été utilisées.

[54] L'intimé a fait valoir que la plaignante n'avait pas démontré que le résultat était inéquitable ou que la méthode d'évaluation était déraisonnable. Le guide de cotation n'était pas entaché d'irrégularités. Il a été conçu et approuvé avant la tenue des examens.

[55] Le fait de ne pas être d'accord avec le choix d'un examen écrit, la notation et le guide de cotation ne constitue pas une preuve d'acte répréhensible.

[56] Quant au favoritisme, la plaignante n'a fourni aucune preuve montrant que le favoritisme personnel ou le gain avait entaché les résultats de l'évaluation. En outre,

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur l'emploi dans la fonction publique

l'examen de la candidate 2 n'a pas été corrigé par l'ancienne gestionnaire, qui avait organisé une visite à la candidate 2 pendant son congé de maternité. L'ancienne gestionnaire n'a corrigé que la question 1 et non la question 2, à laquelle la candidate 2 a choisi de répondre.

[57] Le favoritisme à l'égard du candidat 1 a été allégué sans preuve à l'appui.

[58] Quant à la partialité, la plaignante n'a fourni aucun élément de preuve permettant de répondre au critère de la crainte raisonnable de partialité. Les examens ne portaient aucun renseignement personnel et ne comportaient qu'un numéro pour identifier les candidats. La première et la deuxième note de l'examen de la plaignante ont été rendues anonymes. Les deux montrent qu'elle n'a pas atteint le niveau requis pour réussir l'évaluation.

[59] La plaignante a témoigné que l'ancienne gestionnaire avait fait pression sur elle pour qu'elle prenne sa retraite, mais l'ancienne gestionnaire a témoigné que lorsqu'elle avait envisagé de prendre sa retraite, elle en avait discuté avec ses collègues. Elle a nié avoir jamais mentionné ou discuté de la retraite de la plaignante avec elle.

[60] Quant à la discrimination, l'intimé a reconnu que la plaignante était protégée contre la discrimination fondée sur l'âge et qu'elle n'avait pas été retenue dans le processus. Cependant, la plaignante n'a pas démontré que l'âge avait été un facteur dans le résultat du processus de nomination.

[61] Enfin, le choix de recourir à un processus annoncé appartenait à l'intimé. Il s'agissait d'un choix discrétionnaire et il n'y avait pas de preuve d'un exercice inapproprié de ce pouvoir discrétionnaire. Dans le présent cas, le poste CH-04 était considéré comme un poste de niveau supérieur, et sept postes vacants devaient être dotés. La nécessité de créer un bassin de candidats qualifiés était une justification raisonnable pour choisir le processus annoncé.

V. Analyse

[62] Les alinéas 77(1)a) et b) de la *LEFP* se lisent comme suit :

| | |
|---|---|
| <i>77 (1) Lorsque la Commission a fait une proposition de nomination ou une nomination dans le cadre d'un processus de nomination interne, la</i> | <i>(1) When the Commission has made or proposed an appointment in an internal appointment process, a person in the area of recourse</i> |
|---|---|

personne qui est dans la zone de recours visée au paragraphe (2) peut, selon les modalités et dans le délai fixés par règlement de la Commission des relations de travail et de l'emploi, présenter à celle-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 :

referred to in subsection (2) may - in the manner and within the period provided by the Board's regulations - make a complaint to the Board that he or she was not appointed or proposed for appointment by reason of

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);

(a) an abuse of authority by the Commission or the deputy head in the exercise of its or his or her authority under subsection 30(2);

b) abus de pouvoir de la part de la Commission du fait qu'elle a choisi un processus de nomination interne annoncé ou non annoncé, selon le cas [...].

(b) an abuse of authority by the Commission in choosing between an advertised and a non-advertised internal appointment process....

[63] Il incombe à un plaignant qui se présente devant la Commission de prouver ses allégations sur la base de la prépondérance des probabilités. (Voir *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8.)

[64] La plaignante a allégué un abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite et dans le choix d'un processus de nomination interne annoncé.

1. Évaluation inéquitable

[65] S'agissant tout d'abord de l'application du principe du mérite, la plaignante a affirmé qu'elle est l'employée la plus expérimentée de l'intimé. C'est peut-être le cas, mais son expérience ne lui donne pas le droit d'être nommée à un poste CH-04. La *LEFP* régit les nominations dans la fonction publique fédérale. L'article 30 prévoit que les nominations dans la fonction publique doivent être fondées sur le mérite. Par conséquent, pour que sa candidature soit prise en considération, une personne doit démontrer qu'elle satisfait aux qualifications requises pour le poste, ce qui démontre son mérite.

[66] La plaignante n'a pas obtenu la note de passage pour les qualifications essentielles évaluées lors de l'examen. Elle n'a présenté aucune preuve à l'appui de sa

conviction que son examen avait été incorrectement corrigé. Elle a fait référence aux copies d'examen d'autres personnes, mais n'a pas démontré que leurs réponses avaient été mal évaluées ou que l'examen était entaché d'irrégularités. Bien que les notes attribuées à la plaignante par deux évaluateurs différents aient été différentes, aucune d'entre elles ne correspondait au minimum requis pour réussir l'examen ou être considérée pour la suite du processus de nomination.

[67] Les éléments de preuve ne permettent pas de soupçonner l'ancienne gestionnaire d'avoir corrigé l'examen écrit de la plaignante de manière inappropriée, inéquitable ou déraisonnable. L'allégation selon laquelle elle a été évaluée de manière inéquitable est rejetée.

2. Méthode d'évaluation déraisonnable

[68] La plaignante a ensuite allégué que la méthode d'évaluation était déraisonnable. Le comité d'évaluation a choisi de faire passer un examen écrit pour évaluer trois qualifications essentielles. Il ressort clairement de la *LEFP* qu'un examen est une méthode d'évaluation autorisée. Le par. 36(1) se lit comme suit :

36 (1) *Sous réserve du paragraphe (2), la Commission peut avoir recours à toute méthode d'évaluation — notamment la prise en compte des réalisations et du rendement antérieur, examens ou entrevues — qu'elle estime indiquée pour décider si une personne possède les qualifications visées à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i).*

36 (1) *In making an appointment, the Commission may, subject to subsection (2), use any assessment method, such as a review of past performance and accomplishments, interviews and examinations, that it considers appropriate to determine whether a person meets the qualifications referred to in paragraph 30(2)(a) and subparagraph 30(2)(b)(i).*

[69] Il confère une grande discrétion au gestionnaire quant au choix de la méthode d'évaluation. (Voir *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 24, au par. 42.)

[70] Outre son opinion, la plaignante n'a fourni aucune preuve démontrant que l'examen n'avait pas permis d'évaluer les qualifications énoncées. Elle n'a pas non plus démontré le fondement de son affirmation selon laquelle la question 1 ne permettait pas d'évaluer les qualifications notées. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire qu'une seule question permette d'évaluer chaque qualification dans le cadre d'une évaluation.

[71] De plus, bien que la plaignante ait affirmé que le comité d'évaluation avait créé le guide de cotation après avoir administré l'examen, la preuve documentaire devant la Commission démontrait suffisamment qu'il avait été créé en mai 2019, plusieurs mois avant l'examen.

[72] L'allégation selon laquelle l'examen écrit n'était pas un outil d'évaluation approprié est rejetée.

3. Favoritisme personnel

[73] La plaignante a également allégué que l'ancienne gestionnaire avait fait preuve de favoritisme personnel à l'égard de la candidate 2. Les parties ont convenu que l'unité de travail dirigée par l'ancienne gestionnaire avait rendu visite à la candidate 2 après la naissance de son enfant. Cependant, l'ancienne gestionnaire n'a pas corrigé l'examen de la candidate 2 et la plaignante n'a présenté aucune preuve suggérant que l'ancienne gestionnaire avait influencé l'évaluation de l'examen de la candidate 2.

[74] La plaignante a également formulé une allégation de favoritisme personnel à l'égard du candidat 1. Elle n'a fourni aucune preuve à cet égard.

[75] L'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique a décrit le favoritisme personnel dans sa décision *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 7, au par. 41, comme suit :

41 Lorsqu'il faut choisir parmi plusieurs candidats qualifiés, l'alinéa 30(2)b) de la LEFP prévoit que la sélection peut reposer sur les qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels. La sélection ne doit jamais être teintée de favoritisme personnel. Des intérêts personnels indus, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, ne devraient jamais constituer le motif d'une nomination. De la même façon, la sélection d'une personne à titre de faveur personnelle ou pour obtenir la faveur de quelqu'un serait un autre exemple de favoritisme personnel.

[76] Aucune preuve n'a été présentée suggérant un intérêt personnel indu, une relation personnelle, une faveur ou un gain personnel qui aurait entaché la nomination du candidat 1 ou de la candidate 2. De plus, le fait d'avoir organisé une sortie à caractère social pour rendre visite à la candidate 2, en particulier dans un contexte où

l'ancienne gestionnaire n'a pas corrigé son examen, n'atteint pas le seuil du favoritisme personnel.

[77] L'allégation de favoritisme personnel est rejetée.

4. Partialité et discrimination

a. Partialité

[78] Quant à la partialité, il est communément admis que le critère de la crainte raisonnable de partialité consiste à se demander si une personne raisonnable et informée, ayant connaissance de toutes les circonstances pertinentes, considérant l'affaire de manière réaliste et pratique, penserait qu'il est plus probable qu'improbable que le décideur, consciemment ou non, ne trancherait pas l'affaire de manière équitable (voir *Committee for Justice and Liberty c. Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369, à 394). Le fardeau de la preuve de la partialité incombe à la partie qui l'allègue (voir *R. c. S. (R.D.)*, [1997] 3 R.C.S. 484, au par. 114).

[79] La plaignante n'a pas établi ces circonstances. Au contraire, la preuve a démontré que son examen écrit avait été anonymisé et remis à l'ancienne gestionnaire pour qu'elle l'évalue. Rien ne permet de penser que l'ancienne gestionnaire ait identifié la plaignante ou qu'elle lui ait témoigné une quelconque mauvaise volonté qui aurait pu influencer la cotation.

[80] Bien que la plaignante ait témoigné que l'ancienne gestionnaire avait affirmé qu'elle ferait systématiquement échouer la plaignante lors d'un processus de nomination à un poste CH-04, les souvenirs de l'ancienne gestionnaire contredisent ce témoignage. Elle a témoigné avoir fait référence à la qualité du travail de la plaignante lorsqu'elle l'avait formée de 2013 à 2015, lorsqu'elle a indiqué à la plaignante que son travail ne suffirait pas à lui permettre d'occuper le poste CH-04.

[81] Compte tenu des garanties entourant l'identification des personnes qui ont passé l'examen écrit et des preuves contradictoires concernant la communication entre la plaignante et l'ancienne gestionnaire, je ne suis pas en mesure de conclure, selon la prépondérance des probabilités, que l'allégation de crainte raisonnable de partialité est fondée. L'allégation de partialité est donc rejetée.

b. Discrimination

[82] Quant à la discrimination à l'égard de la plaignante, l'article 80 de la *LEFP* prévoit que la Commission peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; « *LCDP* ») lorsqu'elle examine le bien-fondé d'une plainte déposée en vertu de l'article 77. L'article 78 de la *LEFP* prévoit également ce qui suit :

78 Le plaignant qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements de la Commission des relations de travail et de l'emploi.

78 Where a complaint raises an issue involving the interpretation or application of the Canadian Human Rights Act, the complainant shall, in accordance with the regulations of the Board, notify the Canadian Human Rights Commission of the issue.

[83] Bien qu'il ne soit pas certain que la plaignante ait avisé la Commission canadienne des droits de la personne de l'allégation de discrimination, j'exposerai mes motifs comme si elle avait dûment saisi la Commission de la question de la discrimination fondée sur les droits de la personne.

[84] Selon l'article 7 de la *LCDP*, constitue un acte discriminatoire le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne en se fondant sur un motif de distinction illicite. L'article 3 de la *LCDP* précise que l'âge fait partie des motifs de distinction illicites.

[85] Pour démontrer que l'intimé a commis un acte discriminatoire, la plaignante devait présenter une preuve à première vue de discrimination, c'est-à-dire une preuve 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 » (tiré de *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536).

[86] Pour ce faire, la plaignante devait démontrer : 1) qu'elle possède une caractéristique protégée contre la discrimination en vertu de la *LCDP*; 2) qu'elle a subi un effet préjudiciable lié à l'emploi; 3) que la caractéristique protégée a été un facteur de l'effet préjudiciable. (Voir *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61.)

[87] En ce qui concerne le premier volet du critère, il n'est pas contesté que la plaignante est une personne d'âge mûr. Par conséquent, elle possède une caractéristique protégée contre la discrimination. Deuxièmement, elle a subi un effet préjudiciable lié à l'emploi lorsqu'elle n'a pas été sélectionnée pour le poste CH-04. Par conséquent, les deux premiers volets du critère de discrimination à première vue ont été satisfaits.

[88] Cependant, le troisième volet n'a pas été satisfait. Il n'était pas suffisant pour la plaignante de prétendre qu'elle avait été traitée inéquitablement. Dans *Beaudoin c. Sous-ministre des Affaires indiennes et du Nord Canada*, 2018 CRTESPF 41, aux paragraphes 122 et 123, la présente Commission, citant la décision du Tribunal canadien des droits de la personne dans *Filgueira c. Garfield Container Transport Inc.*, 2005 TCDP 32, a confirmé qu'il « [...] doit y avoir quelque chose dans la preuve, indépendamment de ce que le plaignant croit, qui confirme ses soupçons [...] » pour que l'allégation de discrimination soit fondée.

[89] Dans les circonstances du présent cas, des critères d'évaluation objectifs ont constitué la base de l'évaluation de son examen. L'examen a été anonymisé avant d'être évalué. Lorsqu'il a été mesuré par rapport au guide de cotation, le rendement de la plaignante n'avait pas objectivement démontré qu'elle avait réussi à démontrer les qualifications essentielles qui avaient été évaluées. La plaignante n'a pas démontré que l'évaluation était déraisonnable.

[90] Par conséquent, en dehors de la conviction de la plaignante, il n'existe aucune preuve que la discrimination fondée sur l'âge a joué un rôle dans ce résultat.

[91] Puisque le troisième volet du critère n'a pas été satisfait, aucune autre réponse à l'allégation de discrimination n'est requise de la part de l'intimé.

[92] En conclusion, les éléments de preuve n'étaient pas l'allégation d'abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite dans le cadre de l'évaluation de la plaignante, de la pertinence de l'examen écrit pour l'évaluation, du favoritisme personnel, de la partialité ou de la discrimination.

5. Choix du processus

[93] Quant au choix de l'intimé de recourir à un processus de nomination interne annoncé, je souligne les dispositions de l'article 33 de la *LEFP* qui se lisent comme suit :

33 La Commission peut, en vue d'une nomination, avoir recours à un processus de nomination annoncé ou à un processus de nomination non annoncé.

33 In making an appointment, the Commission may use an advertised or non-advertised appointment process.

[94] L'emploi du terme « peut » à l'article 33 indique clairement que le choix de recourir à un processus annoncé ou non annoncé est discrétionnaire. La *LEFP* confie ce choix à la Commission de la fonction publique ou à son délégué. (Voir aussi *Richard c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2013 TDFP 24.) Pour avoir gain de cause dans une plainte déposée en vertu de l'alinéa 77(1)b) de la *LEFP*, le plaignant doit démontrer que le choix d'un processus de nomination annoncé constituait un abus de pouvoir. (Voir *Jarvo c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2011 TDFP 6, au par. 7.)

[95] La plaignante souhaitait être promue à un poste de niveau CH-04 ou avoir la possibilité d'occuper le poste à titre intérimaire. Elle estimait qu'un processus annoncé lui interdisait de progresser dans sa carrière alors qu'elle cherchait à être nommée au moyen d'un processus non annoncé.

[96] L'intimé a répondu que le poste CH-04 est un poste de niveau supérieur et que la pratique de l'intimé est d'utiliser des processus annoncés pour de tels postes. Deuxièmement, sept postes vacants devaient être pourvus et la constitution d'un bassin de candidats était nécessaire.

[97] Je reconnais que la plaignante est déçue de ne pas avoir progressé dans sa carrière. Cependant, le choix d'un processus annoncé n'était pas déraisonnable ou arbitraire. Je suis convaincue que la preuve de l'intimé fournit « [...] une justification claire quant au choix du processus » (tiré de *Rozka c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2007 TDFP 46, au par. 64).

[98] Je conclus à l'absence d'abus de pouvoir dans le choix de recourir à un processus de nomination annoncé.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[100] La plainte est rejetée.

Le 3 janvier 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Joanne B. Archibald,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**