



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossiers : 2010-0778 et 2011-0144
Rendue à : Ottawa, le 6 mars 2013

PAUL ABI-MANSOUR

Plaignant

ET

**LE SOUS-MINISTRE DES AFFAIRES AUTOCHTONES ET DÉVELOPPEMENT DU
NORD CANADA**

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

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

Décision : Les plaintes sont rejetées

Décision rendue par : Kenneth J. Gibson, membre

Langue de la décision : Anglais

Répertoriée : *Abi-Mansour c. le sous-ministre des Affaires autochtones et
Développement du Nord Canada*

Référence neutre : 2013 TDFP 0006

Motifs de décision

Introduction

1 Le plaignant, Paul Abi-Mansour, a postulé un poste d'analyste des opérations en ressources humaines, au groupe et niveau AS-04, au sein des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC). Bien qu'il possédait les qualifications essentielles pour le poste, et que sa candidature a été placée dans un bassin de candidats qualifiés (le bassin), il n'a pas été nommé. Le plaignant affirme que l'intimé a abusé de son pouvoir en faisant preuve de discrimination à son endroit en raison de sa race et de son origine nationale ou ethnique. Le plaignant soutient que l'intimé a utilisé des méthodes d'évaluation inappropriées et qu'il a nommé des candidats qui n'étaient pas qualifiés ou qui l'étaient moins que lui. Il affirme également que l'intimé a pris des mesures de représailles contre lui parce qu'il avait déposé des plaintes.

2 L'intimé, le sous-ministre des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, nie ces allégations. Il soutient que le plaignant n'a pas démontré qu'il possédait les qualifications constituant un atout, prises en considération pour effectuer les nominations en l'espèce.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) n'était pas représentée à l'audience, mais a présenté des observations écrites.

4 Pour les motifs décrits ci-après, le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) estime que le plaignant n'a pas réussi à établir la preuve d'un abus de pouvoir de la part de l'intimé dans ce processus de nomination.

Contexte

5 Le 23 juin 2010, l'intimé a lancé un processus de nomination (2010-IAN-AO-NCR-HR-103777) en vue de doter un poste et d'établir un bassin de candidats qualifiés pour de futurs postes d'analyste des opérations en ressources humaines. Le processus d'évaluation comprenait un examen des candidatures, une entrevue ainsi qu'une vérification des références.

6 En tout, 26 personnes ont présenté leur candidature pour ce processus de nomination. De ce nombre, 11 ont passé l'étape de la présélection, qui consistait en l'examen des candidatures. Après les entrevues et la vérification des références, il a été déterminé que six personnes, dont le plaignant, possédaient les qualifications essentielles; leur candidature a donc été placée dans le bassin.

7 M. S, un Autochtone, a été la première personne nommée au poste AS-04 à partir du bassin. Aucune plainte n'a été présentée par rapport à cette nomination.

8 Le 17 décembre 2010, l'intimé a publié une notification de nomination ou de proposition de nomination annonçant la nomination d'Irena Privalova et de Danielle Morin, qui faisaient partie du bassin, à des postes AS-04 au sein de la Direction générale des services de ressources humaines et du milieu de travail (DGSRHMT) d'AADNC.

9 Le 14 mars 2011, l'intimé a publié une notification de nomination ou de proposition de nomination pour la nomination de Natacha Verner à un poste AS-04 au sein de la DGSRHMT, toujours à partir du bassin.

10 Après ces nominations, le plaignant et Josée Chauret étaient les seuls candidats restants dans le bassin de personnes qualifiées.

11 Le plaignant a déposé deux plaintes d'abus de pouvoir en vertu de l'article 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, arts. 12 et 13 (LEFP). La première plainte, qui portait sur la nomination de M^{mes} Privalova et Morin, a été reçue le 23 décembre 2010. La deuxième, qui concernait la nomination de M^{me} Verner, a été reçue le 21 mars 2011. Aux fins de la présente audience, les deux plaintes ont été jointes, conformément à l'article 8 du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique*, DORS/2006-6, modifié par DORS/2011-116.

12 Le plaignant a avisé la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), en vertu de l'article 78 de la LEFP, que ses plaintes soulevaient 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 (LCDP). La CCDP a informé le Tribunal qu'elle n'avait pas l'intention de présenter d'observations en l'espèce.

13 Deux autres personnes ont subséquemment obtenu des postes AS-04 à la DGSRHMT : M^{me} V a été mutée à partir d'un autre poste, et M. B a été nommé à l'issue d'un autre processus de nomination. Ni l'un ni l'autre n'ont participé au processus de nomination visé par les plaintes en l'espèce. Le plaignant soutient que l'intimé a donné des postes à ces personnes en outrepassant le processus de nomination en l'espèce pour ne pas avoir à le nommer à un poste.

Questions en litige

14 Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

- (i) Quel est le rôle du Tribunal à l'égard des préoccupations du plaignant concernant l'équité en matière d'emploi?
- (ii) L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif qu'il aurait agi de façon discriminatoire à l'endroit du plaignant en raison de sa race et de son origine nationale ou ethnique?
- (iii) L'intimé a-t-il pris des mesures de représailles contre le plaignant parce que celui-ci avait déposé des plaintes?

Analyse

Question I : Quel est le rôle du Tribunal à l'égard des préoccupations du plaignant concernant l'équité en matière d'emploi?

15 Le plaignant affirme que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44 (LEE), la LCDP et la LEFP ont pour but de favoriser l'établissement d'une main-d'œuvre représentative et qu'il faut donc les interpréter conjointement pour atteindre cet objectif. Plus particulièrement, le plaignant renvoie au préambule de la LEFP, selon lequel il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique représentative de la diversité canadienne.

16 Il soutient que la CFP et les ministères fédéraux élaborent et utilisent pourtant des outils d'évaluation subjectifs, qui mènent trop souvent, au moment de la présélection, à l'élimination des candidatures des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi des processus de nomination. Il affirme en outre que la CCDP ne prend pas les mesures nécessaires pour faire appliquer les exigences législatives et que l'interprétation que fait le Tribunal des articles 30(2) et 36 de la LEFP laisse trop de marge de manœuvre à l'intimé et nuit par conséquent aux objectifs de la législation relative à l'équité en matière d'emploi. Selon le plaignant, il en résulte que de nombreuses plaintes de discrimination fondée sur la race et l'origine nationale ou ethnique sont présentées au Tribunal, mais qu'aucune n'est accueillie.

17 Le Tribunal a examiné cette question dans la décision *Brown c. le commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2011 TDFP 0015, paras. 65-78. Dans cette décision, le Tribunal a établi qu'il ne lui appartient pas de faire appliquer la LEE. Faisant référence au paragraphe 27 de la décision *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204, rendue par la Cour d'appel fédérale, le Tribunal a indiqué que c'est la CCDP que le législateur avait investie de ce rôle. Par conséquent, le Tribunal n'a pas compétence pour déterminer si un intimé s'est acquitté des responsabilités qui lui incombent aux termes de la LEE.

18 La mission du Tribunal, définie à l'article 88(2) de la LEFP, se limite à instruire les plaintes présentées en vertu des articles 65(1), 74, 77 et 83 de cette même loi et de statuer sur elles.

19 Le plaignant a présenté ses plaintes en vertu de l'article 77(1)a) de la LEFP. Cet article habilite le Tribunal à examiner un processus de nomination interne afin de déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir d'effectuer des nominations fondées sur le mérite, aux termes de l'article 30(2) de la LEFP, lequel est libellé comme suit :

30. (2) An appointment is made on the basis of merit when

(a) the Commission is satisfied that the person to be appointed meets the essential qualifications for the work to be performed, as established by the deputy head, including official language proficiency; and

(b) the Commission has regard to

(i) any additional qualifications that the deputy head may consider to be an asset for the work to be performed, or for the organization, currently or in the future,

(ii) any current or future operational requirements of the organization that may be identified by the deputy head, and

(iii) any current or future needs of the organization that may be identified by the deputy head.

30. (2) Une nomination est fondée sur le mérite lorsque les conditions suivantes sont réunies :

a) selon la Commission, la personne à nommer possède les qualifications essentielles — notamment la compétence dans les langues officielles — établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir;

b) la Commission prend en compte :

(i) toute qualification supplémentaire que l'administrateur général considère comme un atout pour le travail à accomplir ou pour l'administration, pour le présent ou l'avenir,

(ii) toute exigence opérationnelle actuelle ou future de l'administration précisée par l'administrateur général,

(iii) tout besoin actuel ou futur de l'administration précisé par l'administrateur général.

20 Bien que la CCDP soit chargée de faire appliquer la LEE, des questions d'équité en matière d'emploi peuvent tout de même s'avérer pertinentes dans l'examen des plaintes présentées au Tribunal en vertu de l'article 77. Au paragraphe 71 de la décision *Brown*, le Tribunal a déterminé que lorsque l'administrateur général établit des besoins organisationnels à titre de critères de mérite en vertu de l'article 30(2)b)(iii), le Tribunal est autorisé, en vertu de l'article 77(1)a), à examiner « la preuve indiquant si l'administrateur a tenu compte ou non des besoins organisationnels définis au moment de la sélection d'un candidat pour le poste ».

21 En l'espèce, l'administrateur général a établi un besoin organisationnel dans l'énoncé des critères de mérite (ECM), qui précise que la sélection des candidats pourrait être limitée aux personnes ayant indiqué appartenir à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi suivants : Autochtones et minorités visibles. Ainsi, le Tribunal étudiera la preuve afin d'établir si l'intimé a abusé de son pouvoir en ce qui

concerne l'évaluation de ce besoin organisationnel dans le processus de nomination en l'espèce.

Question II : L'intimé a-t-il abusé de son pouvoir au motif qu'il aurait agi de façon discriminatoire à l'endroit du plaignant en raison de sa race et de son origine nationale ou ethnique?

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

23 L'article 7 de la LCDP précise qu'il est discriminatoire de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi, que ce soit par des moyens directs ou indirects, pour des motifs de distinction illicites, lesquels comprennent, aux termes de l'article 3 de la LCDP, la race et l'origine nationale ou ethnique. Le plaignant affirme avoir fait l'objet de discrimination pour ces motifs.

24 Dans une plainte d'abus de pouvoir, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Voir la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, paras. 48-55.

25 Pour que le Tribunal puisse déterminer si un intimé a fait preuve de discrimination, le plaignant doit d'abord établir une preuve *prima facie* de discrimination. Dans l'arrêt *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 R.C.S. 536 à la p. 558 (para. 28) (décision *O'Malley*), la Cour suprême du Canada a énoncé le critère permettant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination :

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.

26 Le Tribunal doit donc déterminer si, en donnant foi à la preuve du plaignant, elle est suffisamment complète pour justifier une conclusion de discrimination, en l'absence d'explication de la part de l'intimé.

27 Lorsqu'il n'existe aucune preuve directe de discrimination, il est possible d'en démontrer l'existence par inférence, en ayant recours à des éléments de preuve

circonstancielle. Ce type de preuve consiste en une série de faits qui, mis ensemble, pourraient prouver qu'il y a eu discrimination. Voir la décision *Ben Achour c. le Commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2012 TDFP 0024, para. 73.

28 Pour que la plainte d'un plaignant soit accueillie, il n'est pas nécessaire que les considérations liées à la discrimination soient le seul motif de la conduite reprochée. La discrimination peut constituer seulement l'un des facteurs ayant motivé les actions ou les décisions de l'employeur. Voir la décision *Silva v. Canada Post Corporation*, 2011 CHRT 8 (CanLII), para. 35.

29 À ce stade de l'analyse, le Tribunal ne peut pas prendre en considération l'explication de l'intimé avant d'avoir déterminé si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie. Si le plaignant établit une preuve *prima facie*, il revient alors à l'intimé de fournir une explication raisonnable pour démontrer que les allégations de discrimination ne sont pas avérées ou que la pratique adoptée n'était pas discriminatoire. Cette explication ne peut être un simple prétexte visant à justifier la conduite discriminatoire. Voir la décision *Lincoln*, paras. 22-23.

Le plaignant a-t-il réussi à établir une preuve prima facie de discrimination?

30 Le plaignant affirme que sa race et son origine nationale ou ethnique ont influé sur la décision de l'intimé de ne pas le nommer à l'un des postes dont il est question en l'espèce. Le plaignant est un immigrant moyen-oriental originaire du Liban. Pour étayer ses allégations de discrimination, le plaignant a présenté des éléments de preuve portant sur le processus d'évaluation et sur les pratiques liées à l'équité en matière d'emploi au sein de l'organisation de l'intimé.

a) Preuve de discrimination présentée par le plaignant au sujet du processus d'évaluation

31 Le plaignant a été convoqué en entrevue le 23 septembre 2010. Le comité d'évaluation était composé de Claude Paradis, Tanya Saulnier et Aurora Zhang. Le plaignant a affirmé que le comité d'évaluation savait qu'il avait obtenu son diplôme à l'étranger en raison de son curriculum vitæ, dans lequel il avait indiqué, à la section sur les qualifications relatives aux études, qu'il possédait un grade en mathématiques d'un

établissement appelé « Université du Liban » [traduction]. Il précisait également dans sa candidature qu'il appartenait à un groupe de minorité visible.

32 M. Paradis a accompagné le plaignant à son entrevue et lui a demandé d'où venait son accent. Le plaignant a affirmé que durant l'entrevue, M. Paradis posait fréquemment des questions exploratoires, ce qui correspondait selon lui à une technique souvent utilisée lorsqu'une personne croit que son interlocuteur ment. Le plaignant a ajouté que M^{me} Saulnier n'avait posé qu'une seule question. En outre, lorsque le plaignant lui posait des questions, M^{me} Saulnier y répondait, mais en donnant peu d'information ou en disant simplement qu'elle ne connaissait pas la réponse. Durant l'entrevue, le plaignant trouvait que M^{me} Saulnier agissait de façon intimidante à son endroit. Après l'entrevue, le plaignant n'était pas optimiste quant à ses chances de réussite dans le processus de nomination. À la fin de l'entrevue, il avait l'impression qu'il obtiendrait au mieux la note de passage.

33 Le plaignant est d'avis que le processus d'évaluation était entièrement subjectif. Il a souligné que, dans les guides de cotation annotés par les membres du comité d'évaluation durant l'entrevue, certains résultats étaient biffés ou modifiés. Durant son témoignage, le plaignant a passé en revue les différentes questions du guide de cotation et a expliqué pourquoi il pensait qu'il aurait mérité de meilleurs résultats. Il estime avoir reçu, pour certaines questions, des notes plus faibles que ce qu'il aurait dû obtenir, ce qui aurait permis au comité d'évaluation de justifier la décision de nommer d'autres candidats avant lui.

34 Par ailleurs, le plaignant soutient que les questions relatives aux qualités personnelles étaient fondées sur la « culture locale » [traduction] d'AADNC, qu'il connaissait très peu, puisqu'il n'avait jamais travaillé dans ce ministère. Il affirme qu'un examen écrit objectif lui aurait permis de démontrer ses forces de façon objective, tandis qu'une évaluation axée sur l'entrevue reposait sur le jugement des membres du comité. Le plaignant est d'avis qu'il existe un lien entre la subjectivité d'une évaluation et la discrimination.

35 Le plaignant a présenté en preuve une correspondance électronique entre M^{me} Zhang et Julie Clermont, conseillère principale en ressources humaines à

AADNC. Le plaignant indique que, dans l'un de ses courriels, M^{me} Zhang demandait si elle pouvait le « laisser tomber » [traduction] du processus de nomination parce qu'un de ses répondants n'était pas disponible et qu'elle ne voulait pas attendre son retour pour recueillir ses réponses. Le plaignant est d'avis qu'il s'agit d'une preuve montrant que l'intimé cherchait des moyens d'éliminer sa candidature du processus. Il a ajouté dans son témoignage que le personnel des Ressources humaines était intervenu pour qu'il demeure dans le processus.

36 Le 10 novembre 2010, le plaignant a reçu un courriel l'avisant qu'il avait été retenu au terme du processus de nomination et que sa candidature avait été placée dans un bassin de candidats qualifiés. Par la suite, quatre des six personnes faisant partie de ce bassin ont été nommées à des postes. Le plaignant et une autre personne n'ont pas été nommés.

37 L'annonce de possibilité d'emploi et l'ECM relatifs au poste AS-04 précisait qu'en raison d'un besoin organisationnel, la sélection pourrait être limitée aux candidats autochtones ou faisant partie d'une minorité visible. Le plaignant a souligné que parmi les six candidats inscrits dans le bassin, seuls lui et M. S satisfaisaient à ce besoin organisationnel. M. S a été la première personne nommée par suite de ce processus. Le besoin organisationnel faisait partie des facteurs mentionnés pour justifier la sélection de M. S. Le plaignant a donc décidé de ne pas présenter de plainte pour cette nomination, puisque M. S faisait partie d'un groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi.

38 Toutefois, selon le plaignant, la nomination de M. S ne cadre pas dans le plan d'équité en matière d'emploi de l'intimé. En effet, il affirme que la représentation des Autochtones au sein d'AADNC dépasse largement la disponibilité de ce groupe désigné au sein de la population active. Le seul groupe sous-représenté à AADNC est celui des minorités visibles. Or, malgré le fait qu'il était le seul à appartenir à un groupe de minorité visible dans le bassin, il n'a pas été nommé. Plutôt que de nommer le plaignant, l'intimé a nommé trois femmes blanches qui ne répondaient pas au besoin organisationnel établi dans l'ECM.

39 D'après les justifications écrites portant sur ces trois nominations, les personnes nommées ont été sélectionnées selon le principe de la bonne personne. Le plaignant a indiqué que les qualifications constituant un atout ont servi à choisir la bonne personne et que les candidats ont été évalués au moyen de la vérification des références.

40 Le plaignant est d'avis que la vérification des références ne constitue pas une méthode valide pour évaluer des qualifications parce que les candidats désignent leurs amis et leurs collègues à titre de répondants. Le plaignant a fait référence à un document de la CFP intitulé *Vérification structurée des références – Guide des pratiques exemplaires* (le guide). Selon le plaignant, ce document établit que la vérification des références ne devrait être utilisée que dans les dernières étapes d'un processus de sélection, et non pas comme un outil de sélection de base. Il soutient que dans ce processus, la vérification des références ne permettait qu'une évaluation superficielle des qualifications et qu'elle ne fournissait pas suffisamment de renseignements pour déterminer si les candidats possédaient les qualifications évaluées.

41 Le plaignant a présenté en preuve le curriculum vitæ, le document de vérification des références, le guide de cotation et la justification de nomination de M^{mes} Morin et Privalova. Il a indiqué que les guides de cotation concernant l'entrevue ne contenaient que quelques notes; il lui semblait donc difficile de comprendre comment le comité d'évaluation en était arrivé aux résultats attribués.

42 D'après son examen de ces documents, le plaignant ne croit pas que M^{me} Privalova possède les qualifications demandées. Les qualifications essentielles établies dans l'ECM comprenaient notamment une expérience de deux ans de l'utilisation de PeopleSoft ou d'un système équivalent. PeopleSoft est le système de gestion des ressources humaines utilisé à AADNC. Il souligne que M^{me} Privalova mentionnait très peu PeopleSoft dans son curriculum vitæ, et les renseignements fournis par ses répondants ne concordent pas avec les conclusions tirées par l'intimé dans la justification de nomination. Le plaignant ajoute que M^{me} Privalova avait étudié dans le domaine des arts et non pas dans celui de la technologie de l'information.

43 En ce qui concerne M^{me} Morin, le plaignant affirme qu'elle a été nommée malgré un échec à l'entrevue. Il a présenté un courriel de M^{me} Zhang, daté du 30 septembre 2010, qui dressait la liste des candidats ayant passé l'entrevue avec succès. Or, le nom de M^{me} Morin n'y figurait pas. Le plaignant soutient que les renseignements indiqués dans la vérification des références de M^{me} Morin au sujet de la gestion de projets ne démontrent pas qu'elle possède l'expérience décrite dans la justification de nomination. Il constate que dans son curriculum vitæ, à la section portant sur les études, M^{me} Morin n'a indiqué que quelques cours de psychologie et de criminologie.

44 Le plaignant est d'avis que son expérience technique, ses études et ses compétences techniques et analytiques sont supérieures aux qualifications des deux personnes nommées. Il soutient que l'intimé a fait fi de ses qualifications et qu'il a décidé de nommer des personnes moins qualifiées.

45 Le plaignant a également déposé en preuve le curriculum vitæ, le document de vérification des références, les guides de cotation et la justification de nomination de M^{me} Verner. Il soutient que l'expérience de M^{me} Verner se rapporte à la saisie de données et qu'elle n'a aucun bagage technique ni expérience approfondie en ce qui concerne les systèmes de ressources humaines. Il ajoute que les résultats de la vérification des références de M^{me} Verner n'appuient pas les affirmations formulées dans la justification de nomination, où l'intimé indique qu'elle possède l'expérience requise de la formation sur Peoplesoft ou de l'analyse des opérations des ressources humaines. Le plaignant souligne que, pour sa part, il possède réellement ces qualifications. En effet, lorsqu'il faisait partie de la Garde côtière, il a participé à la conception d'un système appelé MariTime, qui ressemble à PeopleSoft. Il possède également de l'expérience en matière de formation, car il a déjà enseigné.

46 Il soutient qu'il n'a pas été nommé au poste de M^{me} Verner parce qu'il avait présenté des plaintes au sujet des nominations antérieures.

47 Après les quatre nominations susmentionnées, le plaignant et M^{me} Chauret étaient les deux seules personnes toujours dans le bassin. L'intimé a doté deux autres postes AS-04, mais n'a nommé aucun des deux candidats faisant partie du bassin.

M^{me} V a été mutée d'un autre poste et M. B a été nommé à partir d'un bassin différent. Aucune de ces personnes n'avait participé au processus de nomination visé en l'espèce.

48 M^{mes} Morin et Privalova ont toutes deux quitté le poste AS-04 auquel elles avaient été nommées à l'issue du processus de nomination. Le plaignant indique que M^{me} V a été mutée au poste de M^{me} Morin et que M. B a été nommé au poste de M^{me} Privalova.

49 Le plaignant a noté qu'exception faite de qualifications plus poussées en ce qui concerne PeopleSoft, l'ECM utilisé pour établir le bassin dont faisait partie M. B était semblable à l'ECM du processus visé en l'espèce. Il soutient que si l'intimé avait besoin d'une personne connaissant bien PeopleSoft, il aurait pu nommer M^{me} Chauret. Le plaignant croit que l'intimé a choisi de nommer M. B à partir d'un autre processus de nomination pour l'empêcher de déposer une autre plainte. Il croit en effet que si M^{me} Chauret avait été nommée, il aurait été trop évident qu'il était le seul candidat du bassin à ne pas avoir été nommé.

50 Le plaignant a présenté en preuve une annonce de possibilité d'emploi pour un poste d'analyste de la planification des ressources humaines, de groupe et de niveau EC-04, à AADNC, poste qui relève également de la DGSRHMT. L'annonce a été publiée le 29 avril 2011. Le plaignant a indiqué que sa candidature avait été éliminée de ce processus de nomination à l'étape de la présélection. Il croit qu'il s'agit d'une preuve de représailles à son endroit.

b) Autre preuve de discrimination présentée par le plaignant

51 Le plaignant a présenté quatre rapports qui n'étaient pas directement liés au processus de nomination en l'espèce, soit une vérification de la CFP concernant un échantillon de nominations effectuées d'octobre 2008 à septembre 2009 dans les dix bureaux régionaux d'AADNC, un plan ministériel d'équité en matière d'emploi pour la période allant de 2008 à 2011, un plan des ressources humaines de la DGSRHMT couvrant les exercices 2010-2011 à 2012-2013, et un rapport sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à AADNC du 1^{er} avril au 31 décembre 2010.

52 La vérification de la CFP a permis de constater que le mérite n'avait pas été démontré dans 63 % des 64 nominations examinées. Dans 28 de ces nominations, la CFP a relevé que les documents versés au dossier ne permettaient pas de déterminer que toutes les qualifications avaient été évaluées ou qu'il existait un lien clair entre les qualifications et l'évaluation. En outre, pour 12 nominations les documents d'évaluation étaient tout simplement inexistantes. La CFP a donc recommandé à l'intimé d'apporter des améliorations au chapitre de la conformité. Pour ce faire, l'intimé devait mettre au point des outils et méthodes d'évaluation qui permettent d'évaluer de façon équitable et exhaustive les qualifications essentielles établies et les autres critères de mérite applicables. Il devait également consigner par écrit les nominations et les décisions connexes. Selon le plaignant, cette vérification démontre que le mérite n'est pas respecté à AADNC.

53 Le plaignant a également tenu à souligner au Tribunal certains passages du plan d'équité en matière d'emploi d'AADNC (le plan d'équité en emploi). Ce plan a été élaboré à des fins de conformité avec la LEE et pour décrire les méthodes qu'utilise AADNC pour s'assurer que ses systèmes d'embauche sont équitables et que son effectif est représentatif. Les passages mis en évidence indiquent qu'au Canada les employeurs ont tendance à sous-évaluer les études et l'expérience des immigrants faisant partie des minorités visibles, que les membres des minorités visibles (et particulièrement les immigrants) sont plus susceptibles d'être sous-employés, qu'ils font face à une multitude d'obstacles comme le racisme, les attitudes négatives, la culture organisationnelle et les traitements inéquitables, et qu'ils sont souvent relégués à des postes de spécialiste ou de technicien plutôt que d'être nommés à des postes de superviseur ou de gestionnaire. Le rapport indique également que dans la fonction publique fédérale, le nombre de candidatures présentées par des minorités visibles est relativement plus élevé que le nombre de nominations visant les membres de ce groupe, et que la CFP entend examiner la situation pour déterminer si elle découle d'obstacles systémiques non liés aux capacités des candidats. Durant l'exercice 2006-2007, les minorités visibles représentaient 6,3 % des employés d'AADNC et ont reçu 6,9 % de toutes les promotions effectuées au ministère. Le plan d'équité en emploi précise également qu'AADNC entend élaborer une initiative visant à éliminer les obstacles à l'équité en matière d'emploi là où il est confirmé qu'ils existent

ainsi qu'une trousse visant à faciliter le recrutement des personnes faisant partie des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi. AADNC souhaite également mettre en place des stratégies de recrutement afin d'atteindre ses objectifs d'embauche, tout en intégrant l'équité en matière d'emploi à titre de besoin organisationnel pour les postes touchés par une sous-représentation. Le plaignant affirme que dans son plan d'équité en emploi, AADNC reconnaît ses problèmes d'équité en matière d'emploi et constate qu'il lui faut prendre des mesures afin de les résoudre.

54 Dans son plan des ressources humaines, la DGSRHMT indique qu'il faut créer des processus de dotation ciblant les minorités visibles pour réduire l'écart entre la représentation des minorités visibles à la Direction générale et leur disponibilité au sein de la population active. Le plaignant est d'avis que globalement ces observations appuient ses allégations de discrimination à AADNC.

55 Le plaignant a également présenté un rapport statistique produit par AADNC décrivant la distribution des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au ministère et leur disponibilité au sein de la population active pour la période allant du 1^{er} avril au 31 décembre 2010. Selon lui, ces données étayaient également ses allégations de discrimination. Le plaignant a souligné que du 1^{er} avril au 31 décembre 2010, la disponibilité des minorités visibles au sein de la population active était de 10,7 %, tandis que la représentation réelle de ce groupe au sein du ministère était inférieure, ayant même diminué pour passer de 8,77 % à 8,49 % au cours de cette période.

56 Le plaignant souligne que ces données montrent aussi que la représentation des Autochtones et des femmes à AADNC était supérieure à leur disponibilité au sein de la population active; néanmoins, l'intimé a tout de même nommé un Autochtone et trois femmes avant de le nommer, lui.

Constatation concernant la preuve prima facie de discrimination

57 Le plaignant fait valoir qu'il est possible d'appliquer à sa situation deux critères relatifs aux droits de la personne qui permettent de déterminer si une preuve *prima facie* de discrimination a été établie. Selon le critère établi dans la décision *Shakes (Shakes c. Rex Pak Ltd. (1981), 3 C.H.R.R. D/1001 (Comm. d'enq. de l'Ont.), para. 8919)*, une preuve *prima facie* a été établie si :

- le plaignant avait les qualifications pour l'emploi en cause;
- le plaignant n'a pas été embauché;
- une personne qui n'était pas plus qualifiée mais qui ne partageait pas les caractéristiques distinctives constituant le fondement de la plainte en matière de droits de la personne a obtenu le poste.

58 Selon le critère défini dans la décision *Israeli c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne), 1983 CanLII 6 (TCDP), (1983), 4 C.H.H.R.D./1616 (TCDP)*, une preuve *prima facie* est établie s'il est démontré :

- que le plaignant appartient à l'un des groupes susceptibles d'être victimes de discrimination aux termes de la LCDP, du fait, par exemple, de sa race ou de son origine nationale ou ethnique;
- qu'il s'est porté candidat à un poste que l'employeur désirait doter et qu'il possédait les compétences voulues;
- que sa candidature a été rejetée en dépit du fait qu'il était qualifié;
- que, par la suite, l'employeur a continué d'étudier les demandes de candidats possédant les mêmes qualifications que le plaignant.

59 Appliquant le critère établi dans la décision *Shakes*, le plaignant affirme qu'il avait les qualifications nécessaires, puisque sa candidature a été placée dans un bassin de candidats qualifiés. Or, malgré le fait que le plaignant était qualifié et qu'il était le seul membre d'une minorité visible à faire partie du bassin, l'intimé a décidé de nommer

aux postes d'autres personnes qui n'étaient pas originaires du Moyen-Orient ou du Liban.

60 Le plaignant ajoute que le critère issu de la décision *Israeli* est également rempli. Il soutient que l'intimé a continué d'étudier les demandes d'autres candidats et qu'il a finalement muté ou nommé des personnes ne faisant pas partie du bassin pour remplacer M^{mes} Morin et Privalova, alors que le plaignant était toujours dans le bassin de candidats qualifiés.

61 Le Tribunal juge que le plaignant a rempli les critères permettant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination, tels qu'ils ont été établis dans la décision *O'Malley*. La preuve du plaignant, si on lui donne foi, en l'absence de réplique de l'intimé, montre que ce dernier a essayé d'éliminer de façon inéquitable sa candidature du processus de nomination lorsqu'un des répondants était indisponible, qu'il a utilisé des outils d'évaluation très subjectifs, qu'il a nommé des personnes non qualifiées qui n'étaient pas originaires du Moyen-Orient ou du Liban ni membres d'une minorité visible, et qu'il a placé sa candidature dans un bassin sans toutefois avoir l'intention de le nommer à un poste. La preuve montre également que l'intimé a nommé des femmes, qui n'étaient pas sous-représentées au sein d'AADNC, plutôt qu'un membre d'une minorité visible, groupe pourtant sous-représenté au ministère, qu'il a recruté des personnes ne faisant pas partie du bassin plutôt que de nommer le plaignant, et qu'il a refusé de nommer M^{me} Chauret pour faire en sorte que le plaignant ne soit pas le dernier candidat du bassin à ne pas être nommé. En outre, le plaignant a présenté des rapports et des documents qui font état des problèmes de dotation et des lacunes relatives à la représentation des minorités visibles, groupe visé par l'équité en matière d'emploi, au sein d'AADNC, et qui décrivent l'intention de la DGSRHMT d'embaucher davantage de membres des minorités visibles.

62 En appliquant le critère établi dans la décision *Shakes*, le Tribunal estime que la preuve du plaignant, si on lui donne foi, en l'absence de réplique de l'intimé, montre qu'il était qualifié pour les postes visés, dans la mesure où il possédait les qualifications essentielles, qu'il n'a pas été embauché, et qu'une personne qui n'était pas plus qualifiée mais qui ne partageait pas les caractéristiques distinctives du plaignant, c'est-à-dire qu'elle n'était pas originaire du Moyen-Orient ou du Liban ni membre d'une

minorité visible, a été nommée. De même, par rapport au critère de la décision *Israeli*, la preuve montre que l'intimé a continué d'étudier les demandes de candidats et qu'il a finalement doté deux postes en nommant des personnes ne faisant pas partie du bassin de candidats qualifiés dans lequel la candidature du plaignant avait été placée.

63 Toutefois, comme il sera expliqué plus loin dans les présents motifs, l'intimé a présenté une preuve convaincante pour réfuter la preuve *prima facie* et démontrer que la race ou l'origine nationale ou ethnique du plaignant n'ont pas eu d'incidence sur la décision de l'intimé de nommer d'autres personnes. Plus précisément, l'intimé a établi que même si le plaignant possédait les qualifications essentielles pour les postes visés, il ne possédait pas les qualifications constituant un atout, évaluées également pour effectuer les nominations.

Explication de l'intimé quant à sa décision de ne pas nommer le plaignant à un poste

64 Le Tribunal estime que l'intimé a réfuté de façon convaincante les allégations sur lesquelles repose la preuve *prima facie* de discrimination présentée par le plaignant. L'explication de l'intimé est axée sur le fait que le plaignant n'a pas réussi à démontrer au comité d'évaluation qu'il possédait les qualifications constituant un atout que recherchait l'intimé pour effectuer les nominations, y compris l'expérience de l'utilisation du logiciel PeopleSoft.

65 L'intimé a fait témoigner M^{me} Zhang. Elle travaille à AADNC depuis avril 2008 et occupe le poste de gestionnaire de projet à la Direction de l'amélioration des processus de la DGSRHMT depuis septembre 2010. Elle est responsable de la planification et de l'exécution des projets de gestion de l'information et de technologie de l'information en ce qui a trait aux ressources humaines.

66 M^{me} Zhang a décrit l'organigramme de la DGSRHMT, qui compte cinq postes AS-04. Les titulaires de ces postes recueillent et analysent des données, évaluent des exigences opérationnelles, produisent des rapports, formulent des solutions en matière de rapports et consultent les intervenants qui utilisent les données de PeopleSoft.

67 Un processus de nomination visant à doter certains de ces postes a été lancé au début 2010. L'expérience de l'utilisation de PeopleSoft était une qualification essentielle

pour ce processus de nomination. Cependant, peu de candidats possédaient une solide expérience de l'utilisation du logiciel, et le processus s'est avéré infructueux. Peu après, le processus visé en l'espèce a été lancé. L'ECM était semblable à celui du processus précédent mais la qualification essentielle relative à PeopleSoft avait été modifiée : l'intimé demandait désormais deux années d'expérience de l'utilisation de PeopleSoft **ou d'un système équivalent.**

68 Dans ce processus, l'intimé avait établi les quatre qualifications constituant un atout relatives à l'expérience suivantes : expérience de l'utilisation de PeopleSoft (version 8 ou 8.9) ou d'un système équivalent; expérience de la prestation ou de l'animation de séances de formation sur PeopleSoft; expérience de l'analyse des opérations des ressources humaines et de la définition des répercussions sur les systèmes; expérience de la gestion de projets. L'ECM comportait également une qualification constituant un atout relative aux connaissances, soit la connaissance du langage SQL ou d'autres langages de requête dans des bases de données. M^{me} Zhang a indiqué que quelques-unes des qualifications constituant un atout, mais pas nécessairement toutes, seraient requises pour certains postes.

69 Selon M^{me} Zhang, l'intimé préférait nommer des personnes ayant déjà utilisé PeopleSoft parce qu'il s'agit du seul système de ressources humaines utilisé à AADNC. Cependant, n'ayant pas réussi à trouver des personnes qualifiées possédant l'expérience voulue à l'issue du premier processus de nomination, l'intimé était prêt, au besoin, à embaucher une personne possédant une expérience de travail de l'utilisation d'un autre système d'information sur les ressources humaines et à lui montrer comment utiliser PeopleSoft. M^{me} Zhang a indiqué que, d'après son expérience, il faut environ deux ans de formation pour devenir un analyste des opérations entièrement qualifié sachant utiliser PeopleSoft. Elle a expliqué que, bien qu'elle occupe son poste depuis quatre ans, elle ne se considère toujours pas comme une experte de PeopleSoft. Elle a ajouté qu'un membre du personnel possédant quatre ou cinq années d'expérience effectue quotidiennement des recherches pour se tenir à jour à l'égard de ce système.

70 L'intimé a également fait témoigner M^{me} Saulnier. Cette dernière est directrice, Direction de l'amélioration des processus de la DGSRHMT, et, comme il a déjà été mentionné, elle faisait aussi partie du comité d'évaluation. M^{me} Saulnier a expliqué

qu'elle possède une expérience considérable de la technologie de l'information, ayant cheminé au sein du groupe Systèmes d'ordinateurs, passant d'un poste CS-01 à un poste CS-03 avant d'être nommée à un poste AS-07 de gestionnaire au ministère des Pêches et des Océans (MPO). Elle est arrivée à AADNC en août 2010.

71 M^{me} Saulnier a indiqué qu'elle possède 13 ans d'expérience de travail avec PeopleSoft. Selon elle, il faut au moins trois ans pour devenir suffisamment compétent et être en mesure d'aider d'autres utilisateurs du système. Malgré ses années d'expérience, elle ne cesse d'en apprendre sur PeopleSoft.

72 Lors de son passage au MPO, M^{me} Saulnier a appris à utiliser le système MariTime, utilisé par le plaignant. En effet, la Garde côtière relève du MPO. Selon elle, le système MariTime tire certaines données de PeopleSoft, mais il s'agit de systèmes distincts. Elle a précisé que MariTime est également utilisé à d'autres fins, comme la gestion du temps et l'évaluation des besoins des navires en carburant.

73 D'après M^{me} Saulnier, l'intimé souhaitait embaucher des personnes qui pourraient atteindre rapidement leur vitesse de croisière. Elle a ajouté que, dans son dossier de candidature, le plaignant avait démontré qu'il possédait une expérience de l'utilisation d'un système de gestion des ressources humaines équivalent, mais pas de PeopleSoft. Il n'avait pas non plus réussi à démontrer qu'il possédait les autres qualifications constituant un atout indiquées sur l'annonce de possibilité d'emploi.

M^{me} Zhang a-t-elle essayé d'éliminer de façon inéquitable la candidature du plaignant du processus de nomination?

74 M^{me} Zhang a expliqué la correspondance électronique qu'elle a entretenue avec M^{me} Clermont à propos de l'un des répondants du plaignant, Steve Peck. Il s'agit de la correspondance versée en preuve par le plaignant pour étayer son affirmation selon laquelle M^{me} Zhang voulait le « laisser tomber » [traduction].

75 M^{me} Zhang a indiqué que lorsqu'elle a essayé d'entrer en contact avec M. Peck par courriel pour effectuer la vérification des références, le 12 octobre 2010, elle a reçu un message d'absence du bureau l'informant que M. Peck serait de retour le 25 octobre 2010. Elle a fait suivre ce courriel à M^{me} Clermont pour lui demander ce

qu'elle pouvait faire si elle ne souhaitait pas attendre le 25 octobre pour discuter avec le répondant. M^{me} Clermont lui a suggéré de demander au candidat de fournir le nom d'un autre répondant. M^{me} Zhang a ensuite répondu en affirmant qu'elle « pensait à le laisser tomber pour cette raison » [traduction]. Elle a affirmé que dans ce message, elle faisait référence à M. Peck et non au plaignant. Elle voulait simplement dire qu'elle avait envisagé de laisser tomber M. Peck et de le remplacer par un autre répondant, ce que M^{me} Clermont avait confirmé. M^{me} Zhang a précisé que M. Peck lisait ses courriels malgré son absence du bureau et qu'il lui avait proposé de répondre à ses questions.

76 Le Tribunal estime que l'interprétation que l'intimé fait des courriels concorde avec la preuve présentée. Les courriels traitent clairement de la disponibilité de l'un des répondants du plaignant, et M^{me} Zhang semble simplement demander conseil à M^{me} Clermont au sujet de la marche à suivre lorsqu'un répondant n'est pas disponible. Il lui a été conseillé de demander au plaignant de désigner un nouveau répondant. Malgré les suppositions du plaignant, rien dans les courriels n'indique que M^{me} Clermont croyait que M^{me} Zhang essayait d'éliminer la candidature du plaignant ni que quiconque au sein des Ressources humaines était intervenu pour faire en sorte que le plaignant demeure dans le processus. M^{me} Clermont a témoigné à l'audience, et bien que le plaignant lui ait posé plusieurs questions, il n'a pas profité de l'occasion pour lui demander de confirmer que le personnel des Ressources humaines avait dû intervenir pour qu'il demeure dans le processus de nomination.

Les méthodes d'évaluation employées par l'intimé ont-elles entraîné un résultat discriminatoire en l'espèce?

77 Le plaignant soutient que l'intimé a utilisé des méthodes subjectives pour évaluer les employés, notamment en ce qui concerne l'entrevue et la vérification des références, ce qui contribue selon lui à la discrimination. Il croit que l'intimé aurait dû utiliser un examen écrit objectif pour évaluer les candidats. Il est également d'avis que l'intimé a enfreint les lignes directrices de la CFP en effectuant la vérification des références ainsi qu'en évaluant des qualités personnelles qui favorisaient les personnes connaissant la « culture locale » [traduction] d'AADNC.

78 Avant d'examiner la réponse de l'intimé à cette allégation, le Tribunal tient à noter que son rôle, aux termes de l'article 77 de la LEFP, consiste à déterminer s'il y a eu abus de pouvoir. Le Tribunal peut examiner le processus de nomination, mais il n'a pas à réévaluer les candidats ni à reprendre le processus de nomination. Voir, par exemple, la décision *Elazzouzi c. le sous-ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences*, 2011 TDFP 0011, confirmée dans la décision *Canada (procureur général) c. Lahlali*, 2012 CF 601, paras. 42-46.

79 M^{me} Zhang a affirmé que le comité d'évaluation avait utilisé un examen écrit dans le premier processus de nomination, qui s'était avéré infructueux. Pour le processus en l'espèce, les membres du comité estimaient que les outils d'évaluation dont ils disposaient étaient suffisants pour prendre une décision, sans avoir recours à un examen écrit. Elle a reconnu que tous les outils comportent des points forts et des points faibles; c'est pourquoi le comité en a utilisé plusieurs. Les mêmes méthodes ont servi à évaluer chacun des 11 candidats retenus à la présélection.

80 M^{me} Zhang juge que l'examen des curriculum vitæ est une méthode objective, puisqu'il repose sur les renseignements fournis par les candidats. La vérification des références a ensuite permis de confirmer ces renseignements. Elle a reconnu que l'entrevue pouvait être considérée comme subjective; c'est pourquoi le comité d'évaluation avait élaboré un guide de cotation qui établissait un lien entre chaque question de l'entrevue et une qualification de l'ECM. La vérification des références s'est déroulée par courriel et de vive voix, de façon à favoriser l'objectivité de la démarche.

81 M^{me} Saulnier ne croit pas que les questions d'entrevue étaient subjectives. Elle a indiqué que les questions se rapportaient aux qualifications essentielles et permettaient au comité d'évaluer si les candidats possédaient ces qualifications. Après chaque entrevue, les membres du comité passaient en revue chacune des réponses fournies par les candidats et en discutaient jusqu'à ce qu'ils atteignent un consensus. Ces discussions amenaient parfois un membre du comité à modifier le résultat qu'il avait inscrit sur son guide de cotation.

82 L'article 36 de la LEFP stipule qu'un administrateur général peut « [...] avoir recours à toute méthode d'évaluation – notamment prise en compte des réalisations et

du rendement antérieur, examens ou entrevues – qu'[il] 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) ». L'intimé dispose d'une marge de manœuvre considérable pour déterminer les méthodes d'évaluation à utiliser. Il peut donc avoir recours à un examen écrit, mais il n'y est pas tenu.

83 En fait, comme l'a souligné la CFP dans ses observations, l'examen écrit peut représenter un obstacle pour certaines personnes visées par l'équité en matière d'emploi, comme celles qui souffrent d'une déficience visuelle.

84 L'intimé conteste l'interprétation du plaignant au sujet du guide de la CFP sur la vérification des références. Il soutient que le guide précise que la vérification des références peut servir à évaluer une partie des qualifications exposées dans l'ECM et à vérifier l'exactitude des renseignements fournis par les candidats dans leur dossier de candidature, leur curriculum vitæ et leur entrevue. L'intimé reconnaît que, selon le guide, la vérification des références se déroule « habituellement » dans les dernières étapes d'un processus d'évaluation. Toutefois, le guide souligne également, dans le même paragraphe, que la vérification des références peut se faire dès le début du processus d'évaluation. Selon l'intimé, la vérification des références en l'espèce s'est déroulée conformément aux conseils fournis dans le guide.

85 Le Tribunal est d'accord avec l'intimé dans son interprétation du guide et estime que l'argumentation du plaignant n'est pas conforme aux prescriptions du guide dans son ensemble. En effet, le guide mentionne que la vérification des références peut s'effectuer à différentes étapes du processus de nomination et qu'elle peut servir autant à évaluer des qualifications qu'à vérifier l'information fournie par les candidats.

86 Bien que le plaignant ait formulé une allégation générale selon laquelle la vérification des références est souvent partielle parce qu'elle s'appuie sur les points de vue d'amis et de collègues des candidats, il n'a présenté aucune preuve concrète pour remettre en question l'intégrité des répondants consultés dans le processus de nomination en l'espèce. Le Tribunal fait remarquer que, selon le guide, le fait de communiquer avec au moins deux ou trois répondants, préférablement des superviseurs immédiats récents, des clients et des collègues, constitue une bonne

pratique. Dans le processus de nomination en l'espèce, l'intimé a consulté au moins trois répondants pour chaque personne nommée, y compris un superviseur immédiat. Aucun élément de preuve n'appuie l'affirmation du plaignant selon laquelle les répondants ont manqué d'intégrité ou ont fourni des renseignements faux ou trompeurs lors de la vérification des références.

87 En ce qui concerne l'allégation du plaignant selon laquelle l'évaluation des qualités personnelles était fondée sur la « culture locale » [traduction] d'AADNC et favorisait donc les personnes qui travaillaient déjà dans ce ministère, la preuve montre que M. B et les trois personnes nommées à l'issue du processus de nomination provenaient tous de l'extérieur d'AADNC. Seule M^{me} V, qui a fait l'objet d'une mutation, travaillait déjà à AADNC. Si l'évaluation des qualités personnelles était axée sur la culture locale d'AADNC, elle ne semble pas avoir représenté un obstacle à l'embauche de personnes de l'extérieur du ministère.

88 La preuve présentée ne permet pas de conclure que les méthodes d'évaluation employées par l'intimé étaient inappropriées, ni qu'elles ont entraîné un résultat discriminatoire. Le Tribunal conclut que l'intimé a fourni une explication raisonnable pour justifier le choix et l'utilisation des méthodes d'évaluation employées dans le processus de nomination.

Les personnes nommées aux postes AS-04 étaient-elles qualifiées?

a) Qualifications du plaignant

89 Comme il a déjà été mentionné, M^{me} Saulnier a expliqué comment le comité en était arrivé à un consensus pour l'évaluation des qualifications essentielles lors des entrevues. M^{mes} Zhang et Saulnier ont toutes deux affirmé que les qualifications constituant un atout relatives à l'expérience ont servi à choisir les candidats à nommer à partir du bassin. Elles ont indiqué que les candidats nommés avaient été choisis selon le principe de la bonne personne parce qu'ils possédaient les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout requises pour les postes à doter. L'intimé a souligné que l'annonce de possibilité d'emploi concernant le processus de nomination précisait que les candidats devaient démontrer dans leur dossier de candidature qu'ils

possédaient les qualifications constituant un atout. Il a ajouté que, dans son dossier de candidature, le plaignant a fourni des renseignements incomplets à cet égard.

90 L'intimé a souligné que, selon le document intitulé « l'évaluation du curriculum vitæ, de l'entrevue et de la vérification des références pour le poste AS-04 d'analyste des opérations » [traduction] (le rapport du comité) se rapportant au processus de nomination, le plaignant ne possède qu'une qualification constituant un atout, soit l'expérience de l'utilisation d'un système équivalent à PeopleSoft, en l'occurrence MariTime. Le plaignant n'a pas indiqué dans son dossier de candidature qu'il possédait quelque expérience que ce soit de l'utilisation de PeopleSoft.

91 Durant le contre-interrogatoire mené par l'intimé, le plaignant a reconnu qu'il avait oublié de fournir les renseignements sur les qualifications constituant un atout dans sa candidature. Il a indiqué que, selon l'article 30(2) de la LEFP, seules les qualifications essentielles sont nécessaires aux fins de nomination. Le plaignant a ajouté que ce n'est qu'à l'audience qu'il a pris connaissance de la partie de l'annonce de possibilité d'emploi précisant que les candidats pourraient être tenus de posséder les qualifications constituant un atout ou de répondre aux besoins organisationnels pour être nommés à un poste.

92 Il semble que le plaignant n'a pas été nommé en raison d'omissions qu'il a lui-même commises. En effet, il n'a pas fourni dans son dossier de candidature tous les renseignements demandés relativement aux qualifications constituant un atout. Le plaignant a raison lorsqu'il affirme que l'article 30(2) de la LEFP établit que la personne à nommer doit posséder les qualifications essentielles, mais le même article précise que la Commission, ou l'administrateur général qu'elle a délégué, peut prendre en compte toute qualification constituant un atout, toute exigence opérationnelle et tout besoin organisationnel pour choisir la personne à nommer. Dans la décision *Guimond c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 0023, para. 36, le Tribunal a établi ce qui suit : « Lorsque le gestionnaire a décidé d'utiliser des critères non essentiels, **il doit procéder à leur évaluation** avant de choisir la personne qui sera nommée » [caractères gras ajoutés]. Il était donc approprié pour l'intimé de prendre en compte les qualifications constituant un atout pour choisir la bonne personne à nommer

parmi les candidats qualifiés à l'issue du processus. Voir la décision *Guimond*, para. 34, au sujet de l'utilisation du terme « bonne personne ».

93 C'est au candidat qu'il incombe de fournir tous les renseignements demandés dans l'annonce de possibilité d'emploi. L'intimé n'est pas tenu de déduire qu'un candidat possède certaines qualifications ni de chercher à obtenir auprès du candidat des renseignements supplémentaires à cet égard, particulièrement lorsque l'annonce de possibilité d'emploi précise, comme c'était le cas en l'espèce, que le candidat doit fournir ces renseignements. Voir la décision *Abi-Mansour c. le sous-ministre des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada*, 2012 TDFP 0008, para. 50.

94 Pour tous ces motifs, le Tribunal conclut que l'intimé a établi que le plaignant n'a pas démontré qu'il possédait les qualifications constituant un atout supplémentaires que l'intimé recherchait pour effectuer les nominations.

95 Le Tribunal conclut donc qu'une fois la preuve de l'intimé prise en compte, l'argumentation présentée par le plaignant pour établir une preuve *prima facie* selon les critères définis dans les décisions *Shakes* et *Israeli* est réfutée. Les deux critères ont en commun la nécessité pour le plaignant d'être qualifié en vue du poste à doter, exigence pour laquelle il faut prendre en compte, outre les critères de mérite essentiels, les qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels que l'employeur recherche chez la personne à nommer. La preuve montre que le plaignant n'a pas réussi à montrer qu'il possédait les qualifications constituant un atout requises pour les postes à doter en l'espèce.

b) Évaluation de M^{me} Morin

96 M^{me} Zhang a indiqué que l'entrevue servait à évaluer les qualifications essentielles relatives aux connaissances, aux capacités et aux qualités personnelles. La vérification des références permettait également d'évaluer les qualités personnelles. Selon M^{me} Zhang, le nom de M^{me} Morin ne figurait pas dans la liste de candidats ayant passé l'entrevue avec succès, dressée le 30 septembre 2010, parce que M^{me} Morin n'avait pas obtenu la note de passage pour l'une des qualités personnelles, soit l'entregent. Puisque M^{me} Morin n'avait pas démontré qu'elle possédait cette qualification

essentielle, le comité d'évaluation prévoyait éliminer sa candidature du processus et n'avait donc pas effectué la vérification des références. Cependant, la conseillère en ressources humaines responsable avait rappelé au comité que les qualités personnelles devaient être évaluées tant au moyen de l'entrevue qu'au moyen de la vérification des références. Elle avait donc conseillé aux membres du comité de procéder à la vérification des références de M^{me} Morin, car cette démarche pourrait les amener à changer d'idée quant à la note attribuée au départ.

97 La note de passage était de 3 sur 5 pour cette qualification. Les courriels concernant la vérification des références montrent que trois des répondants de M^{me} Morin lui ont donné un résultat de 4 sur 5 et qu'un quatrième lui a donné 5 sur 5. Dans son témoignage, M^{me} Zhang a indiqué qu'elle communiquait par téléphone avec les répondants pour donner suite à leur courriel de vérification des références. M^{mes} Zhang et Morin ont toutes deux indiqué qu'à la lumière des résultats de l'entrevue et de la vérification des références, le comité d'évaluation a déterminé que M^{me} Morin devait recevoir la note de passage pour l'entregent. La candidature de M^{me} Morin a par la suite été placée dans le bassin.

98 M^{me} Saulnier a préparé la justification concernant la nomination de M^{me} Morin. Selon la justification, les principaux critères justifiant la nomination de M^{me} Morin comprenaient deux des qualifications essentielles ainsi que les qualifications constituant un atout relatives à la gestion de projets ainsi qu'à l'analyse des opérations des ressources humaines et à la définition des répercussions sur les systèmes. La justification indique également que la personne nommée au poste devait posséder de solides capacités d'analyse dans toutes les disciplines de ressources humaines.

99 Selon M^{me} Saulnier, le curriculum vitæ et la vérification des références de M^{me} Morin confirmaient qu'elle possédait ces qualifications constituant un atout. Elle a précisé la section du curriculum vitæ où il était indiqué que M^{me} Morin possédait une expérience de la gestion de projets. Elle a également affirmé que durant son entrevue, M^{me} Morin avait fourni des réponses structurées aux questions concernant ses divers projets. La qualification liée à l'expérience de l'utilisation de PeopleSoft n'était pas essentielle pour ce poste, mais M^{me} Saulnier a affirmé que selon le curriculum vitæ de

M^{me} Morin, cette dernière avait utilisé PeopleSoft (version 8) lorsqu'elle travaillait pour la Gendarmerie royale du Canada.

100 M^{me} Saulnier a expliqué que le plaignant n'avait pas réussi à démontrer qu'il possédait l'expérience de l'analyse des opérations des ressources humaines, recherchée pour le poste. À la lumière de sa connaissance du système MariTime et d'un examen du curriculum vitæ du plaignant, M^{me} Saulnier a jugé que l'expérience de celui-ci en matière de ressources humaines par rapport au système MariTime se limitait principalement à de la formation et à des certificats de formation.

101 Le cœur de l'argumentation du plaignant concernant le manque de qualifications de M^{me} Morin repose sur son affirmation selon laquelle la vérification des références ne permettait pas de confirmer les qualifications constituant un atout mentionnées par M^{me} Saulnier dans la justification de nomination. Le plaignant soutient que les répondants n'ont pas confirmé que M^{me} Morin possédait une expérience de la gestion de projets, de l'analyse des opérations des ressources humaines et de la définition des répercussions sur les systèmes.

102 La preuve montre que M^{me} Morin a fourni à l'intimé le nom de quatre répondants. Deux d'entre eux ont affirmé qu'elle possédait une expérience très limitée de la gestion de projets, un autre a dit qu'elle avait travaillé à plusieurs projets et le quatrième a indiqué qu'elle avait participé activement à un projet de systèmes d'information sur les ressources humaines. Le Tribunal ne trouve aucune indication d'abus de pouvoir dans l'évaluation de l'expérience de M^{me} Morin en matière de gestion de projets. L'ECM indiquait que les candidats devaient posséder une expérience de la gestion de projets, mais ne précisait en aucun cas la durée ou l'étendue de l'expérience requise. Or, les résultats de la vérification des références montrent que M^{me} Morin possède bel et bien une expérience de la gestion de projets.

103 En ce qui concerne l'analyse des opérations des ressources humaines et la définition des répercussions sur les systèmes, le superviseur immédiat de M^{me} Morin a confirmé qu'elle possédait de l'expérience à cet égard. Un autre répondant avait indiqué au départ que M^{me} Morin ne participait pas à ces activités, mais il a par la suite précisé qu'elle avait contribué à évaluer les répercussions qu'entraînerait l'adoption d'une

nouvelle version du système d'information sur les ressources humaines. La troisième répondante ne pouvait pas se prononcer sur l'analyse des opérations des ressources humaines, mais elle a confirmé que M^{me} Morin participait à la définition des répercussions sur les systèmes. Enfin, la quatrième répondante a simplement indiqué qu'elle ne comprenait pas en quoi consistait la définition des répercussions sur les systèmes. Au moins un des répondants, soit le superviseur immédiat de M^{me} Morin, a confirmé qu'elle possédait l'expérience demandée. Le Tribunal est convaincu que la preuve est suffisante pour appuyer la conclusion de l'intimé selon laquelle M^{me} Morin possédait l'expérience requise.

104 Le plaignant soutient également que M^{me} Morin ne possède qu'un diplôme d'études secondaires et quelques cours universitaires en psychologie et en criminologie. Il possède pour sa part un grade universitaire et ses qualifications relatives aux études sont donc supérieures à celles de M^{me} Morin. Toutefois, le Tribunal constate que l'ECM ne précise pas qu'un grade universitaire est nécessaire pour les postes visés. Selon l'ECM, les candidats doivent posséder un diplôme d'études collégiales ou une combinaison acceptable d'études, de formation et d'expérience. Il revenait au comité d'évaluation de déterminer si les candidats répondaient à ce critère.

c) Évaluation de M^{me} Privalova

105 La justification concernant la nomination de M^{me} Privalova a été signée par M^{me} Zhang. Selon le document, la nomination était fondée sur trois qualifications constituant un atout : l'expérience de l'utilisation de PeopleSoft, l'expérience de la prestation ou de l'animation de séances de formation sur PeopleSoft, et l'expérience de l'analyse des opérations des ressources humaines et de la définition des répercussions sur les systèmes. M^{me} Zhang a affirmé qu'au moment de la nomination, l'organisation donnait suite à une vérification de PeopleSoft et qu'elle avait besoin d'un candidat qui connaissait bien le système. M^{me} Privalova a été embauchée alors qu'elle travaillait à Agriculture Canada, où elle avait passé plusieurs années à utiliser PeopleSoft en tant qu'analyste subalterne des opérations, de groupe et de niveau AS-03. M^{me} Zhang a indiqué que les qualifications constituant un atout relatives à l'expérience recherchées pour le poste se trouvaient dans le curriculum vitæ de M^{me} Privalova et que la

vérification des références par téléphone auprès de son superviseur avait confirmé qu'elle les possédait bel et bien.

106 Selon M^{me} Zhang, puisque le plaignant faisait partie du bassin, sa candidature aurait pu être prise en compte. Cependant, pour ce poste en particulier, l'intimé cherchait des personnes possédant une expérience de l'utilisation de PeopleSoft. Les candidats qui possédaient une telle expérience étaient donc préférés à ceux qui avaient utilisé un système équivalent.

107 Le Tribunal constate qu'un client nommé par M^{me} Privalova à titre de répondant a indiqué qu'il n'était pas en mesure de répondre à la question parce qu'il n'avait pas travaillé directement avec elle. Le collègue de M^{me} Privalova désigné comme répondant n'a pas pu fournir d'information sur deux des trois qualifications constituant un atout évaluées. Néanmoins, M^{me} Zhang affirme que le principal répondant de M^{me} Privalova, son superviseur immédiat, a confirmé par téléphone qu'elle possédait les trois qualifications constituant un atout.

108 M^{me} Zhang a reconnu qu'aucun document écrit ne pouvait confirmer sa conversation téléphonique avec le superviseur de M^{me} Privalova. Elle a expliqué que puisqu'elle avait une liste structurée de questions de vérification, elle croyait qu'il n'était pas nécessaire de prendre des notes au sujet de ces conversations téléphoniques.

109 Le Tribunal fait remarquer que les questions de vérification des références servent à obtenir l'information nécessaire pour évaluer les candidats. Il n'est pas suffisant de consigner uniquement les questions, car ce sont les réponses à ces questions qui permettent au comité d'évaluation de rendre un verdict.

110 Le document de la CFP intitulé *Série d'orientation – Évaluation, sélection et nomination* établit ce qui suit :

3.8 Documents de dotation

Conformément aux Lignes directrices en matière de sélection et de nomination, les motifs d'une décision en matière de nomination doivent être documentés. Ces documents aideront à assurer la justice et la transparence et renforceront également la responsabilisation du gestionnaire quant aux décisions prises. Ces documents seront utiles lors des discussions informelles ou pour fournir des renseignements lors d'une enquête ou à la suite d'une plainte déposée devant le TDFP. De plus, ces

renseignements doivent être accessibles pour une période de cinq ans à partir de la dernière mesure administrative (tel que requis dans l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination).

111 Après avoir examiné le curriculum vitæ de M^{me} Privalova, le Tribunal constate qu'il n'existe aucune raison de remettre en question la crédibilité du témoignage de M^{me} Zhang concernant les réponses du superviseur. Bien que le fait de ne pas consigner les renseignements fournis par le répondant constitue une erreur, le Tribunal estime qu'il ne s'agit pas d'une erreur suffisamment grave pour conclure à l'abus de pouvoir en l'espèce (voir la décision *Tibbs*, paras. 65 et 66) ni pour établir que la race et l'origine nationale ou ethnique du plaignant ont influé sur la décision de l'intimé de ne pas le nommer.

112 Le plaignant a affirmé que le curriculum vitæ de M^{me} Privalova faisait très peu mention de l'utilisation de PeopleSoft, mais M^{me} Privalova y avait pourtant indiqué qu'elle possédait quatre ans d'expérience de l'utilisation de ce logiciel.

113 Le plaignant a également mis en doute le fait que M^{me} Privalova possédait les qualifications requises en matière d'études. Il a souligné qu'elle avait obtenu un grade dans le domaine des arts et non dans celui de la technologie de l'information. Toutefois, l'ECM n'exige qu'un diplôme d'études collégiales, sans préciser de domaine précis. M^{me} Saulnier a affirmé que les titulaires de poste AS-04 de sa direction effectuent de la récupération de données, mais pas de programmation; selon elle, les activités de sa direction se rapportent davantage aux ressources humaines qu'à la technologie de l'information.

d) Évaluation de M^{me} Verner

114 Le plaignant soutient que l'expérience de M^{me} Verner se rapporte à la saisie de données et qu'elle n'a aucun bagage technique ni aucune expérience approfondie en ce qui concerne les systèmes de ressources humaines. Il ajoute que les résultats de la vérification des références de M^{me} Verner n'appuient pas les affirmations formulées dans la justification de nomination, où l'intimé indique qu'elle possède l'expérience requise de la formation sur Peoplesoft ou de l'analyse des opérations des ressources humaines.

115 La justification concernant la nomination de M^{me} Verner a été signée par M^{me} Saulnier. Ce document indique que la Direction de l'amélioration des processus a pour mandat de superviser la mise en œuvre efficace et efficiente de PeopleSoft 8.9. Il précise également que la Direction s'engage à adopter des pratiques exemplaires découlant de la collaboration d'experts en la matière à l'échelle de la fonction publique. L'intimé cherchait donc à nommer une personne ayant déjà utilisé PeopleSoft et possédant une expérience de l'analyse des opérations des ressources humaines et de la définition des répercussions sur les systèmes.

116 M^{me} Saulnier a affirmé que le rapport du comité établit que M^{me} Verner possède ces deux qualifications constituant un atout. M^{me} Saulnier a précisé la section du curriculum vitæ de M^{me} Verner indiquant qu'elle possède les qualifications constituant un atout. Elle a souligné que la vérification des références ne visait pas à évaluer les qualifications constituant un atout, mais bien à confirmer les renseignements inscrits dans le curriculum vitæ.

117 M^{me} Saulnier a reconnu que le plaignant avait des compétences en programmation, mais elle a rappelé qu'il ne s'agissait pas d'une exigence aux fins de nomination. Elle a ajouté qu'en l'absence de renseignements à cet égard dans le curriculum vitæ du plaignant, elle ne pouvait pas supposer qu'il possédait les autres qualifications constituant un atout demandées. Elle a également reconnu que le niveau de scolarité du plaignant était supérieur à celui de M^{me} Verner. Cependant, l'ECM établissait que les postes ne requéraient qu'un diplôme d'études collégiales ou une combinaison acceptable d'études, de formation et d'expérience.

118 Comme il a déjà été mentionné, le Tribunal constate que l'ECM ne précise pas que les candidats devaient posséder un bagage technique pour être nommés aux postes visés.

119 Le curriculum vitæ de M^{me} Verner indique qu'au moment de présenter sa candidature, elle possédait plus de quatre ans d'expérience de l'utilisation de PeopleSoft. Or, l'ECM n'exigeait que deux ans d'expérience de l'utilisation de PeopleSoft ou d'un système équivalent.

120 La justification de nomination de M^{me} Verner indique que la nomination était fondée sur les qualifications constituant un atout que sont l'expérience de l'utilisation de PeopleSoft et l'expérience de l'analyse des opérations des ressources humaines et de la définition des répercussions sur les systèmes. Il n'était pas essentiel de posséder une expérience de la prestation ou de l'animation de séances de formation sur PeopleSoft. Durant la vérification des références, le superviseur immédiat de M^{me} Verner ainsi qu'un collègue ont confirmé qu'elle avait déjà utilisé PeopleSoft. En outre, son superviseur immédiat a confirmé qu'elle avait acquis une expérience de l'analyse des opérations des ressources humaines et de la définition des répercussions sur les systèmes alors qu'elle faisait partie d'une équipe utilisant PeopleSoft au sein du ministère du Patrimoine canadien.

e) Constatation concernant l'évaluation de M^{mes} Morin, Privalova et Verner

121 Le Tribunal est convaincu par l'explication de l'intimé concernant les qualifications des personnes nommées. En effet, l'intimé a établi que son système d'information sur les ressources humaines, PeopleSoft, est une application complexe, ce qui explique pourquoi il préférerait embaucher des personnes l'ayant déjà utilisé plutôt que des candidats ayant une expérience de l'utilisation d'un système équivalent et à qui il aurait fallu deux ou trois ans de formation pour pouvoir l'utiliser efficacement.

122 Le plaignant n'a pas remis en question la première nomination effectuée, soit celle de M. S. Deux des trois autres nominations effectuées à partir du bassin (celles de M^{mes} Verner et Privalova) visaient des postes pour lesquels une expérience de l'utilisation de PeopleSoft ou d'un système équivalent était requise. Les deux personnes nommées possédaient une expérience de l'utilisation de PeopleSoft. Elles constituaient donc, pour les motifs susmentionnés, les bonnes personnes à nommer de préférence au plaignant qui possédait uniquement une expérience de l'utilisation d'un système équivalent, mais pas de PeopleSoft. L'autre personne nommée (M^{me} Morin) possédait quant à elle des qualifications constituant un atout, dont le plaignant n'avait pas fait mention. L'intimé a nommé ces trois personnes en raison des qualifications constituant un atout qu'elles possédaient, et non pour éviter de nommer le plaignant.

123 Le Tribunal conclut donc que le plaignant n'a pas réussi à démontrer que M^{mes} Morin, Privalova et Verner n'étaient pas qualifiées pour les postes.

Pourquoi l'intimé a-t-il nommé M. B et muté M^{me} V plutôt que de nommer le plaignant ou M^{me} Chauret à partir du bassin?

124 M^{me} Zhang a affirmé que M^{me} Privalova a quitté son poste en juin 2011; celui-ci est donc devenu vacant. Comme il a déjà été mentionné, l'expérience de l'utilisation de PeopleSoft était une exigence importante pour ce poste. M^{me} Chauret possédait l'expérience demandée, mais lorsque l'intimé a communiqué avec elle, elle a indiqué qu'elle avait eu une autre offre et que le poste à AADNC ne l'intéressait plus. Puisque le plaignant ne possédait aucune expérience de l'utilisation de PeopleSoft, il n'a pas été considéré comme la bonne personne pour le poste. M^{me} Zhang avait envisagé de lancer un nouveau processus de nomination, mais le personnel des Ressources humaines lui a rappelé qu'elle devait d'abord étudier les bassins existants. C'est ainsi qu'elle a trouvé M. B, qui faisait partie d'un bassin établi à l'issue d'un processus de nomination dans une autre direction générale d'AADNC. Elle a déterminé que l'ECM de ce processus correspondait à ses besoins et que M. B possédait l'expérience nécessaire de l'utilisation de PeopleSoft.

125 M^{me} Saulnier a expliqué que M^{me} V a été mutée pour remplacer M^{me} Morin qui avait quitté son poste en mai 2011. La mutation a eu lieu le 6 septembre 2011. M^{me} Saulnier a indiqué qu'elle devait nommer à ce poste une personne ayant une expérience dans le domaine des ressources humaines. M^{me} V travaillait à titre de gestionnaire des opérations/de bureau (groupe et niveau AS-04) pour le projet pilote de solutions opérationnelles en matière de ressources humaines au sein de la Direction générale du dirigeant principal de l'information et possédait donc l'expérience requise.

126 Le Tribunal estime que ces précisions expliquent de façon raisonnable et non discriminatoire la nomination de M. B et la mutation de M^{me} V. Aucun élément de preuve n'indique que cette explication constitue un prétexte visant à justifier une conduite discriminatoire.

L'intimé a-t-il fait preuve d'intimidation envers le plaignant durant l'entrevue?

127 M^{me} Saulnier a reconnu que M. Paradis est intervenu durant l'entrevue du plaignant lorsqu'il croyait que celui-ci s'égarait dans ses réponses. Il se peut que ces interventions aient pris la forme de questions exploratoires. M^{me} Saulnier soutient que les membres du comité d'évaluation sont intervenus de la même manière durant les autres entrevues. Les membres pouvaient poser des questions aux candidats lorsqu'ils ne comprenaient pas leur réponse. Le but des interventions était d'aider les candidats à fournir la meilleure réponse possible et à démontrer qu'ils possédaient les qualifications évaluées.

128 M^{me} Saulnier a affirmé que le plaignant avait posé quelques questions durant l'entrevue, lorsqu'il ne comprenait pas ce que le comité d'évaluation lui demandait.

129 Il est possible que le plaignant ait trouvé les interventions du comité d'évaluation discriminatoires ou intimidantes, mais le Tribunal juge que cette allégation manque de précision. Exception faite du commentaire formulé par M. Paradis juste avant l'entrevue, le plaignant n'a présenté au Tribunal aucun exemple concret pour illustrer ce qu'il estimait être une question inappropriée ou intimidante. Le plaignant a eu l'occasion d'obtenir des renseignements pour étayer cette allégation durant le contre-interrogatoire de M^{me} Saulnier, mais il ne lui a posé aucune question sur leurs interactions durant l'entrevue.

130 Le Tribunal estime que les membres du comité d'évaluation sont intervenus simplement en vue d'assurer le respect du temps alloué et d'obtenir des renseignements pertinents de la part du plaignant et des autres candidats. Rien dans la preuve n'appuie l'affirmation du plaignant selon laquelle les questions exploratoires constituent une technique utilisée lorsqu'un membre d'un comité d'évaluation soupçonne qu'un candidat ment, ou que le comité d'évaluation avait quelque raison que ce soit de croire que le plaignant mentait durant son entrevue.

131 En outre, en ce qui concerne la question de M. Paradis au sujet de l'origine de l'accent du plaignant, le Tribunal conclut, à la lumière de ses constatations au sujet de l'entrevue et du contexte dans lequel la question a été posée, c'est-à-dire alors que M. Paradis accompagnait le plaignant vers la salle d'entrevue, qu'il s'agissait

simplement d'une façon de faire la conversation. Le Tribunal estime également que l'intimé a expliqué raisonnablement sa manière de questionner les candidats durant l'entrevue, et rien ne permet de conclure que cette explication est un prétexte visant à justifier une conduite discriminatoire.

132 Le plaignant a affirmé qu'à la fin de l'entrevue, il sentait que même s'il obtenait la note de passage, ses résultats seraient si faibles que l'intimé pourrait justifier une décision de nommer d'autres candidats qualifiés, qui auraient obtenu des résultats plus élevés, au lieu de le nommer, lui.

133 Comme il a déjà été expliqué, l'entrevue ne visait qu'à évaluer les qualifications essentielles. Aucun élément de preuve n'indique que l'intimé a comparé les résultats des candidats aux questions sur les qualifications essentielles pour effectuer la sélection. En fait, la justification de nomination de M^{me} Privalova ne fait état que des qualifications constituant un atout.

134 Les justifications de nomination de M^{mes} Morin et Verner indiquent que leur nomination reposait essentiellement sur deux qualifications essentielles et deux qualifications constituant un atout. Même si le plaignant avait obtenu un résultat supérieur à celui des personnes nommées pour ces qualifications essentielles, il n'en reste pas moins qu'il n'a pas réussi à démontrer qu'il possédait les qualifications constituant un atout utilisées pour effectuer ces nominations. Le résultat du plaignant pour les qualifications essentielles en question n'a donc aucune importance.

L'intimé a-t-il omis d'appliquer adéquatement les besoins organisationnels figurant dans l'ECM?

135 M^{me} Zhang a reconnu que la section de l'annonce de possibilité d'emploi portant sur les besoins organisationnels indiquait que la sélection « pourrait » être limitée aux Autochtones et aux membres d'une minorité visible. Cependant, elle a précisé qu'il ne s'agissait pas d'un processus de nomination « ciblé » [traduction] et qu'il n'était donc pas obligatoire de donner la priorité aux personnes appartenant à l'un de ces groupes visés par l'équité en matière d'emploi. M^{me} Zhang a expliqué que le besoin organisationnel avait pour but de départager, le cas échéant, deux candidats possédant les mêmes qualifications.

136 Le Tribunal estime que le besoin organisationnel dont fait état l'annonce de possibilité d'emploi indique clairement que l'intimé « pourrait » donner la priorité aux Autochtones et aux membres d'une minorité visible. Le plaignant n'a invoqué aucune disposition de la LEFP ni aucune réglementation ou ligne directrice applicable interdisant une telle pratique. En outre, même si l'application du besoin organisationnel avait été obligatoire, le plaignant n'aurait pas davantage possédé les qualifications constituant un atout, qui auraient fait de lui la bonne personne à nommer pour les trois postes visés en l'espèce.

137 Le Tribunal conclut donc que l'intimé a expliqué de façon raisonnable sa décision de ne pas appliquer le besoin organisationnel mentionné dans l'annonce de possibilité d'emploi et de nommer trois femmes plutôt que le plaignant. Aucune preuve ne montre que cette explication constituait un prétexte visant à justifier une conduite discriminatoire à l'endroit du plaignant.

Les éléments de preuve documentaire supplémentaires appuient-ils les allégations du plaignant selon lesquelles il a fait l'objet de discrimination en raison de sa race et de son origine nationale ou ethnique?

138 L'intimé a présenté un document montrant la distribution des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à AADNC du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012. Le plaignant a reconnu que selon ce document, la représentation des minorités visibles au sein du ministère était passée de 9,47 % à 9,85 % durant cette période.

139 L'intimé soutient que la vérification de la CFP sur les pratiques de dotation dans les bureaux régionaux d'AADNC n'a aucune valeur probante en l'espèce, comme l'a indiqué la CFP dans ses observations écrites. L'intimé affirme que la vérification ne portait pas sur les bureaux de la région de la capitale nationale (RCN), où le processus de nomination en question a eu lieu, et qu'aucun intervenant au courant de la vérification n'a été appelé à témoigner. Il ajoute que l'interprétation que fait le plaignant de la vérification n'est qu'une simple hypothèse.

140 L'intimé soutient que le plan d'équité en emploi est un document général qui ne s'applique pas particulièrement à ce processus de nomination. Il souligne par ailleurs

qu'aucun intervenant connaissant bien le document n'a témoigné au sujet de la pertinence de celui-ci en l'espèce.

141 L'intimé a rappelé que M^{mes} Zhang et Saulnier ont affirmé que M. S est un Autochtone, que M^{me} V est une Indienne non inscrite et que M. B est membre d'une minorité visible. M^{me} Privalova est quant à elle une immigrante ayant obtenu un grade universitaire en Russie. M^{me} Saulnier a indiqué que, parmi les 15 membres du personnel de sa direction, trois sont autochtones et trois autres sont des minorités visibles, ce qui représente 40 % de son équipe.

142 Le Tribunal n'est pas convaincu par l'argumentation de l'intimé et de la CFP selon laquelle la vérification des activités de dotation dans les bureaux régionaux d'AADNC ne peut avoir aucune valeur probante simplement parce qu'elle ne visait pas les activités menées dans la RCN. La RCN et les autres régions sont gérées par le même administrateur général, et rien ne permet de conclure que les problèmes observés dans les régions ne s'appliquent pas à la RCN. Néanmoins, le Tribunal juge que si les problèmes relevés dans la vérification sont liés à des outils, à des processus ou à des documents de nomination inadéquats, rien dans la vérification ne laisse croire que les problèmes de dotation observés dans les bureaux régionaux d'AADNC découlent de pratiques discriminatoires.

143 Le plan d'équité en emploi est un document qu'AADNC est tenu de préparer en vertu de la LEE. Les extraits du plan d'équité en emploi cités par le plaignant font état de problèmes qu'éprouvent des immigrants et des minorités visibles au Canada, ainsi que de possibles cas de discrimination observés dans la fonction publique du Canada et à AADNC. Le plaignant a également cité des passages qui montrent que le taux de promotion des minorités visibles à AADNC **dépasse** la représentation de ce groupe au sein du ministère. Les passages cités décrivent également les mesures qu'AADNC entend prendre pour réduire les écarts entre la représentation des minorités visibles à AADNC et leur disponibilité au sein de la population active. Bien que le plaignant ne les ait pas présentées comme preuve, le Tribunal constate que certaines sections du plan d'équité en emploi décrivent les avantages que procure une main-d'œuvre diversifiée et représentative et définissent le but du plan d'équité en emploi, soit d'attirer, de maintenir en poste et de promouvoir les membres de groupes

désignés. Le plan d'équité en emploi ne fait aucunement mention d'une conduite discriminatoire à AADNC ni dans le processus de nomination visé par les plaintes en l'espèce. À la lumière de son examen du plan d'équité en emploi, le Tribunal conclut qu'AADNC reconnaît qu'il existe un écart relativement à l'embauche de minorités visibles et que le ministère prend des mesures, indiquées dans la section sur les objectifs du plan d'équité en emploi, afin de réduire cet écart et de créer un environnement de travail attrayant pour les personnes issues des minorités visibles.

144 Bien que le plan des ressources humaines de la DGSRHMT aborde des sujets plus larges que l'équité en matière d'emploi, le Tribunal, après avoir examiné le document, arrive à la même conclusion qu'en ce qui concerne le plan d'équité en emploi.

145 Les données sur l'équité en matière d'emploi présentées par le plaignant et l'intimé montrent que les minorités visibles sont sous-représentées à AADNC. Le plaignant est d'avis qu'il faut accorder plus d'importance aux données qu'il a présentées parce qu'elles se rapportent à la période allant du 1^{er} avril au 31 décembre 2010 au cours de laquelle le processus de nomination s'est déroulé. Les données de l'intimé, portant sur la période du 1^{er} avril 2011 au 30 juin 2012, montrent une amélioration de la représentation des minorités visibles. Le Tribunal souligne que les activités d'évaluation du processus de nomination se sont certes déroulées en 2010, mais la nomination de M^{me} Verner et de M. B et la mutation de M^{me} V ont été effectuées en 2011. Les données d'équité en emploi pour les deux périodes sont donc pertinentes en ce qui a trait au processus de nomination.

146 Ces données viennent préciser l'information que contient le plan d'équité en emploi d'AADNC, dont il a déjà été question. En effet, elles confirment qu'il existe une lacune dans la représentation des minorités visibles et montrent que les efforts d'AADNC pour y remédier portent leurs fruits. Au 30 juin 2012, l'écart entre la disponibilité des minorités visibles au sein de la population active et leur représentation à AADNC avait diminué et s'établissait à 0,65 %. Le Tribunal remarque qu'à AADNC, la représentation des trois autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi (Autochtones, personnes handicapées, femmes) dépasse leur disponibilité au sein de la population active. Étant donné cet écart relativement faible, qui s'est d'ailleurs rétréci

depuis quelques années, le Tribunal estime que les données présentées ne lui permettent pas de déterminer que la discrimination a influé sur la décision de l'intimé de ne pas nommer le plaignant. Les données sont particulièrement non concluantes compte tenu de la diversité qui caractérise les candidats nommés et la personne mutée. En outre, d'après le témoignage de M^{me} Saulnier, qui n'a pas été contesté, parmi les 15 employés de sa direction, trois sont membres d'une minorité visible et trois sont des Autochtones. Compte tenu de tous ces éléments de preuve, le Tribunal estime que la discrimination à l'endroit des minorités visibles n'a pas été un facteur dans ce processus de nomination.

Conclusion concernant l'explication de l'intimé

147 Le Tribunal conclut donc que l'intimé a fourni une explication raisonnable en réponse à la preuve *prima facie* établie par le plaignant.

148 Après avoir examiné tous les éléments de preuve individuellement et globalement, le Tribunal conclut que ni la race ni l'origine nationale ou ethnique du plaignant n'ont influencé l'intimé dans sa décision de ne pas le nommer. L'intimé a expliqué de façon raisonnable les circonstances entourant les nominations en question, et il n'a pas été démontré que l'une ou l'autre des explications fournies étaient un prétexte pour justifier une conduite discriminatoire. Le plaignant n'a pas été nommé à un poste AS-04 parce qu'il ne possédait aucune expérience de l'utilisation de PeopleSoft et qu'il n'avait pas démontré dans son dossier de candidature qu'il possédait les autres qualifications constituant un atout que l'intimé a de plein droit évaluées pour effectuer ces nominations.

Question III : L'intimé a-t-il pris des mesures de représailles contre le plaignant parce que celui-ci avait déposé des plaintes?

149 Le plaignant affirme que l'intimé a nommé M^{me} Verner en guise de représailles contre lui parce qu'il avait présenté une plainte devant le Tribunal au sujet de la nomination de M^{mes} Morin et Privalova. Il soutient également que les décisions de nommer M. B et d'éliminer sa candidature d'un processus de nomination visant un poste EC-04 ont aussi été prises en guise de représailles contre lui. Le plaignant affirme que ces mesures contreviennent à l'article 14.1 de la LCDP.

150 L'article 14.1 de la LCDP est libellé comme suit :

14.1 It is a discriminatory practice for a person against whom a complaint has been filed under Part III, or any person acting on their behalf, to retaliate or threaten retaliation against the individual who filed the complaint or the alleged victim.

14.1 Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

151 Aucune des parties n'a présenté d'observation sur la compétence du Tribunal pour interpréter l'article 14.1, puisqu'il n'instruit pas une plainte présentée en vertu de la partie III de la LCDP. Néanmoins, une preuve de représailles pourrait s'avérer pertinente dans le contexte d'une plainte d'abus de pouvoir présentée en vertu de la LEFP.

152 L'allégation de représailles formulée par le plaignant repose principalement sur le fait que M^{me} Verner a été nommée après le dépôt de sa première plainte. Il soutient qu'il aurait dû être nommé à la place de M^{me} Verner, affirmant que celle-ci était moins qualifiée que lui, voire pas du tout qualifiée. Il déduit donc que la nomination de M^{me} Verner constituait une mesure de représailles contre lui en raison de sa première plainte.

153 Toutefois, la preuve montre que M^{me} Verner a été nommée uniquement parce qu'elle constituait la bonne personne pour le poste. La justification de nomination de M^{me} Verner indique que la personne nommée allait être chargée de documenter des processus détaillés d'opérations des ressources humaines et de systèmes connexes afin de mettre en œuvre des pratiques exemplaires découlant de la collaboration d'experts en la matière à l'échelle de la fonction publique. M^{me} Verner possédait les qualifications essentielles et les qualifications constituant un atout pour le poste, notamment l'expérience de l'utilisation de PeopleSoft. De son côté, le plaignant n'avait pas l'expérience de l'utilisation de PeopleSoft, et c'est pourquoi il n'a pas été considéré comme la bonne personne.

154 Le plaignant a également affirmé que la nomination de M. B à partir d'un autre bassin constitue une autre preuve de représailles. Il soutient que si l'intimé avait voulu nommer une personne connaissant bien PeopleSoft, il aurait pu choisir M^{me} Chauret,

qui possédait une telle expérience. Il soutient toutefois que si l'intimé avait nommé M^{me} Chauret, il aurait été le seul candidat du bassin à ne pas avoir été nommé. Le plaignant soupçonne l'intimé d'avoir délibérément nommé M. B au lieu de M^{me} Chauret, pour éviter toute apparence de discrimination envers lui.

155 La preuve démontre toutefois que ces allégations ne sont pas fondées. En effet, M^{me} Zhang a affirmé qu'avant de nommer M. B, l'intimé avait communiqué avec M^{me} Chauret, mais que celle-ci avait indiqué qu'elle avait reçu une autre offre et qu'elle ne souhaitait plus être nommée à l'un des postes visés. Ce témoignage n'a pas été contredit et aucune preuve présentée ne le remettait en question. M^{me} Zhang a également indiqué que M. B constituait la bonne personne pour le poste, puisqu'il possédait l'expérience souhaitée de l'utilisation de PeopleSoft, contrairement au plaignant.

156 Le plaignant a fait référence aux circonstances entourant un autre processus de nomination, qui n'a aucun lien avec les deux plaintes en l'espèce, lesquelles constituent selon lui une preuve supplémentaire de représailles. Il a affirmé qu'il avait postulé un poste d'analyste de la planification des ressources humaines, de groupe et de niveau EC-04, à AADNC, en mai 2011. Il n'a pas obtenu la note de passage pour la qualification relative à la réflexion stratégique, et sa candidature a été éliminée du processus de nomination à l'étape de la présélection. Il soutient qu'il s'agit d'une autre preuve de représailles, étant donné que le poste relevait également de la DGSRHMT et du même directeur général, quoique dans une autre direction. Il souligne également que l'entrevue s'est déroulée au même endroit que pour le processus de nomination dont il est question en l'espèce. Il croit que les gestionnaires responsables au sein de la direction générale se connaissent et discutent entre eux, et qu'ils ont comploté dans le but de l'empêcher d'obtenir un emploi à AADNC. M^{me} Saulnier a indiqué qu'elle n'avait pas participé au processus de nomination EC-04.

157 Le Tribunal estime que les allégations du plaignant au sujet du processus de nomination EC-04 sont purement hypothétiques. Il ne serait pas surprenant que de hauts gestionnaires d'une même direction générale et d'un même ministère se connaissent ou tiennent des entrevues au même endroit. Toutefois, outre ces affirmations, le plaignant n'a présenté aucune preuve pour démontrer que la plainte qu'il

avait déposée au Tribunal avait influé d'une quelconque manière sur son échec lors de l'évaluation d'une qualification essentielle dans le cadre d'un processus entièrement différent. Si le plaignant jugeait que sa candidature avait été éliminée de ce processus de nomination de façon inéquitable, il aurait pu présenter une plainte au moyen des mécanismes de recours à sa disposition.

158 Le plaignant n'a pas réussi à démontrer que l'intimé avait pris des mesures de représailles contre lui en raison des plaintes qu'il avait présentées au Tribunal.

Crédibilité

159 Au cours de l'audience, les parties ont présenté des éléments de preuve visant à mettre en doute la crédibilité du plaignant et d'autres témoins. Toutefois, le Tribunal estime que l'instruction des questions soulevées en l'espèce, sauf dans la mesure où elles ont déjà été abordées dans les présents motifs, ne repose pas sur la crédibilité des témoins. Par conséquent, le Tribunal n'a pas à examiner la preuve présentée à ce sujet pour statuer sur les plaintes.

Décision

160 Pour tous les motifs susmentionnés, les plaintes sont rejetées.

Kenneth J. Gibson
Membre

Parties au dossier

Dossiers du Tribunal :	2010-0778 et 2011-0144
Intitulé de la cause :	<i>Paul Abi-Mansour c. le sous-ministre des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada</i>
Audience :	Les 26, 27 et 28 septembre et le 15 octobre 2012 Ottawa (Ontario)
Date des motifs :	Le 6 mars 2013
COMPARUTIONS	
Pour le plaignant :	Paul Abi-Mansour
Pour l'intimé :	Christine Langill
Pour la Commission de la fonction publique :	Kimberley J. Lewis (observations écrites)