



Public Service
Staffing Tribunal

Tribunal de la dotation
de la fonction publique

Dossier : 2011-0517
Rendue à : Ottawa, le 6 mars 2013

FOUAD LABLACK

Plaignant

ET

LE SOUS-MINISTRE DE SANTÉ CANADA

Intimé

ET

AUTRES PARTIES

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

Décision : La plainte est rejetée

Décision rendue par : Lyette Babin-MacKay, membre

Langue de la décision : Français

Répertoriée : *Lablack c. le sous-ministre de Santé Canada*

Référence neutre : 2013 TDFP 0007

Motifs de décision

Introduction

1 Fouad Lablack, le plaignant, allègue que l'intimé, le sous-ministre de Santé Canada, a abusé de son pouvoir dans l'application du mérite en favorisant personnellement la personne nommée, en lui permettant de compléter une deuxième évaluation linguistique dans le cadre de ce processus de nomination et de se qualifier ainsi pour le poste d'agent financier en litige. Le plaignant soutient de plus que l'intimé a fait preuve de discrimination à son endroit dans cette nomination, à cause de son origine nationale ou ethnique et de sa religion.

2 L'intimé nie ces allégations. Il fait valoir que la personne nommée, Mario Boulianne, a réussi une autre évaluation linguistique dans le cadre de sa formation continue en langue seconde, et qu'il était donc qualifié quand il a été nommé du bassin. Il soutient que M. Boulianne a été choisi parce qu'il satisfaisait à l'un des atouts établis.

3 La Commission de la fonction publique (CFP) n'était pas présente à l'audience mais elle a fourni des observations écrites et décrit, notamment, ses lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi dans le processus de nomination et celles en matière de langues officielles dans le processus de nomination. La CFP ne s'est pas prononcée sur le bien-fondé de la plainte.

4 La Commission canadienne des droits de la personne a indiqué qu'elle n'avait pas l'intention de présenter d'observations dans cette affaire.

5 Pour les motifs énoncés ci-après le Tribunal de la dotation de la fonction publique (le Tribunal) conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé a fait preuve de favoritisme personnel à l'endroit de M. Boulianne. De même, le plaignant n'a pas établi que des motifs illicites de discrimination sont des facteurs dans la décision de ne pas le nommer au poste en litige.

Contexte et preuve pertinente

6 Le plaignant est commis principal aux subventions et contributions (CR-05) à Santé Canada depuis 2005. Il est employé dans la fonction publique fédérale depuis

2002 et y a occupé divers postes de commis (CR-04) et d'agent financier (FI-01 et FI-02). Il détient un Baccalauréat en gestion de l'École des Hautes études commerciales de l'Université de Montréal. D'origine marocaine, le plaignant est une personne arabe de religion musulmane.

7 Le 28 avril 2009, l'intimé a publié une *Annonce de possibilité d'emploi* pour doter un poste d'agent financier (FI-01), à sa Direction régionale des Services financiers et gestion du matériel, à Montréal (QC). Le profil linguistique du poste était bilingue impératif BBB/BBB. L'annonce indiquait que le processus servirait à créer un bassin de candidats qualifiés en vue de doter des postes semblables de différentes durées aux mêmes groupe et niveau au sein de l'organisation.

8 En plus des qualifications essentielles d'études, d'expérience et de compétence dans les langues officielles, l'annonce indiquait des qualifications constituant un atout, dont l'expérience à utiliser le système financier SAP.

9 Pierre Veilleux est gestionnaire régional, services financiers (FI-03), à la Direction régionale des services financiers et gestion du matériel, à Montréal. Il était le gestionnaire délégué de ce processus de nomination et il a présidé le comité d'évaluation (le comité), qui comprenait aussi deux autres personnes. Dans le cadre de l'évaluation des qualifications essentielles des candidats, M. Veilleux a effectué les vérifications de références auprès des répondants que les candidats avaient choisis.

10 Le plaignant avait nommé deux répondants, dont Suzanne Lachance, gestionnaire régionale, opérations comptables (FI-03), à la Direction régionale des services financiers et gestion du matériel. M^{me} Lachance n'était pas membre du comité d'évaluation qui a mené à la création du bassin. Dans le cadre des références qu'elle a fournies, M^{me} Lachance a émis certains commentaires concernant la « culture » du plaignant. Ces commentaires sont à l'origine des allégations de discrimination et seront discutés plus loin.

11 Le comité a jugé que six personnes, dont le plaignant et M. Boulianne, avaient satisfait à toutes les qualifications essentielles à l'exception de la compétence dans les

langues officielles, qui serait évaluée au moment d'une nomination imminente. Leurs noms ont été mis dans le bassin établi à la suite du processus.

12 N'ayant pas obtenu le niveau B requis pour le critère d'expression écrite en anglais lors des tests d'évaluation de langue seconde (les tests d'ELS) tenus le 22 septembre 2009, M. Boulianne n'a pu être nommé à un poste d'agent financier (FI-01) disponible à l'automne 2009.

13 Quant au plaignant, il a réussi les tests d'ELS et a été nommé à un poste d'agent financier (FI-01) à titre intérimaire, pour la période du 19 octobre 2009 au 18 octobre 2010. Cette nomination intérimaire a par la suite été prolongée à quelques reprises, jusqu'au 31 mars 2012. Son nom est demeuré au bassin parce que cette nomination n'était pas de durée indéterminée.

14 Le 4 février 2010, M. Boulianne a obtenu le niveau B requis dans un autre test d'ELS évaluant le critère d'expression écrite en anglais.

15 Le 22 mars 2010, M. Boulianne a obtenu une nomination intérimaire dans un poste d'agent financier, dans la section de M^{me} Lachance, aux opérations comptables, pour remplacer un employé en détachement.

16 En mai-juin 2011, M^{me} Lachance, en sa capacité de gestionnaire déléguée, a dû doter le poste d'agent financier (FI-01) en litige, dans sa section. Les Ressources humaines (RH) lui ont proposé deux candidats du bassin, le plaignant et M. Boulianne. Elle a choisi de nommer M. Boulianne à ce poste. À l'appui de son choix, le 6 juin 2011, elle a complété le *Formulaire de justification – Sélection et nomination suite à un processus annoncé*. Elle y indique que M. Boulianne et le plaignant satisfont au même niveau aux qualifications essentielles, et que la bonne personne a été choisie en fonction de l'atout suivant : « Expérience à utiliser le système financier SAP, volet opérations comptables, le système SNP et le système OGDV ». M^{me} Lachance a expliqué que les termes SNP et OGDV signifient respectivement « Système normalisé de paiements » et « Outil de gestion des dépenses de voyage ».

17 Le 15 juin 2011, l'intimé a publié une *Notification de nomination ou de proposition de nomination* pour la nomination de M. Boulianne au poste en litige pour une période indéterminée.

18 Le 21 juin 2011, le plaignant a déposé une plainte au Tribunal 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 (la LEFP), concernant cette nomination.

Questions en litige

19 Le Tribunal doit statuer sur les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il favorisé personnellement la personne nommée en lui permettant de compléter une autre évaluation de langue seconde dans le cadre du même processus de nomination?
- (ii) L'intimé a-t-il fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant à cause de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion quand il a doté le poste en litige ?

Analyse

20 L'article 77(1) de la LEFP stipule qu'une personne qui est dans la zone de recours peut présenter une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination, au motif que la CFP ou l'administrateur général a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination. La LEFP ne définit pas ce qu'est un abus de pouvoir, mais l'article 2(4) indique qu'il est entendu que « pour l'application de la présente loi, on entend notamment par "abus de pouvoir" la mauvaise foi et le favoritisme personnel ».

21 Le Tribunal a établi dans sa jurisprudence qu'il revient au plaignant de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'intimé a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination. Voir *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 0008, au para. 49.

Question I : L'intimé a-t-il favorisé personnellement la personne nommée en lui permettant de compléter une autre évaluation de langue seconde dans le cadre du même processus de nomination?

22 Le plaignant allègue que l'intimé a fait preuve de favoritisme personnel à l'égard de M. Boulianne et que la nomination de ce dernier n'était pas fondée sur le mérite. Il soutient que l'intimé a abusé de son pouvoir en nommant M. Boulianne au poste en litige car ce dernier avait déjà subi des tests d'ELS dans le cadre d'une nomination imminente à un autre poste, plus tôt dans ce processus de nomination, et n'avait pas satisfaisait aux exigences linguistiques.

23 Selon le plaignant, l'intimé a tout de même permis à M. Boulianne de subir une deuxième évaluation de langue seconde dans le cadre de ce processus de nomination, ce qui est contraire aux *Lignes directrices - Langues officielles dans le processus de nomination* de la CFP et constituerait du favoritisme personnel. M. Boulianne a réussi cette deuxième évaluation et a été nommé au poste en litige.

24 L'article 30(2)b) de la LEFP prévoit que la sélection parmi les candidats qualifiés peut aussi reposer sur les qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels. Toutefois, la sélection ne doit jamais être teintée de favoritisme personnel. Dans *Glasgow c. Sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada*, 2008 TDFP 0007, le Tribunal a établi que la preuve de favoritisme personnel pourra être directe, mais que ce sera souvent une question de preuve circonstancielle, où certains actes, commentaires ou événements observés avant ou durant le processus de nomination devront être examinés.

25 Christiane Lefebvre est conseillère principale en RH à Santé Canada. Dans son témoignage, elle a indiqué que c'est la Direction des RH qui est chargée de vérifier, à chaque nomination, si un candidat satisfait aux exigences d'un poste. Elle a envoyé les résultats de ce processus de nomination aux candidats en septembre 2009.

26 M^{me} Lefebvre a indiqué que M. Boulianne a subi des tests d'ELS le 23 septembre 2009 en vue d'une nomination intérimaire imminente à partir du bassin, mais qu'il n'a pas réussi le test évaluant l'expression écrite en anglais, n'y obtenant que

le niveau A. Par conséquent, il n'a pas obtenu cette nomination. Dans une lettre du 24 septembre 2009 avisant M. Boulianne de ses résultats au test d'ELS, M^{me} Lefebvre l'informe que s'il obtient le profil linguistique requis au cours d'autres processus de nomination ou de toute autre façon, il pourrait être intégré dans le bassin de candidats.

27 M^{me} Lefebvre a affirmé qu'il n'existe pas de bassin de candidats entièrement qualifiés parce que les résultats linguistiques d'un candidat peuvent changer durant la durée d'un bassin. On établit plutôt un bassin de candidats partiellement qualifiés. Si un candidat dans le bassin est choisi pour une nomination imminente à un poste bilingue, son profil linguistique est vérifié et, au besoin, on lui administre les tests d'ELS. Si le candidat échoue à l'un des trois tests (compréhension de l'écrit, expression écrite, interaction orale), il demeure dans le bassin de candidats partiellement qualifiés. Si, par la suite, il réussit un test d'ELS dans le cadre d'un autre processus de nomination ou d'une formation linguistique, il peut alors être considéré pour une nomination éventuelle à un poste au profil linguistique approprié.

28 M^{me} Lefebvre a confirmé que les tests d'ELS ne peuvent être administrés qu'une fois dans le cadre d'un même processus de nomination. Elle a indiqué que la norme au ministère est de donner la formation linguistique aux employés pour qu'ils maintiennent ou améliorent leur niveau de compétence en langues officielles. C'est à la suite d'une formation linguistique approuvée dans le cadre de son plan d'apprentissage que M. Boulianne a subi d'autres tests d'ELS.

29 *La Série d'orientation – Les langues officielles dans le processus de nominations* de la CFP précise ce qui suit, à la section 5.3.2.2.3 – *La révision des notes et réévaluation des résultats des tests d'ELS* :

Exigences d'ordre légal, réglementaire ou en matière de lignes directrices

[...]

- Les tests d'ELS ne peuvent être administrés à nouveau dans le cadre du même processus de nomination à moins que la CFP en ait décidé autrement.

30 Un document d'interprétation de la CFP daté du 10 janvier 2012, déposé en preuve avec le consentement des parties, confirme que les gestionnaires ne doivent

pas demander que les tests d'ELS soient administrés à nouveau pour d'autres fins, au cours d'un processus de nomination, ni qu'ils soient administrés à nouveau dans le but de circonvenir aux politiques de la CFP en matière de nomination. Notamment, les tests d'ELS ne peuvent être administrés qu'une seule fois dans le contexte d'un même processus de nomination. Le document précise aussi que les personnes responsables de l'évaluation ne peuvent toutefois ignorer les résultats de tests d'ELS obtenus dans un contexte autre que le processus de nomination donné.

31 La preuve démontre que M. Boulianne avait obtenu le niveau A dans un test d'expression écrite en anglais le 22 septembre 2009 mais qu'il satisfaisait déjà au niveau B pour les deux autres critères. Un document de la CFP daté du 23 septembre 2011, déposé en preuve, fait état d'autres résultats d'ELS de M. Boulianne. Selon le document, l'employé a subi un test de compréhension de l'écrit le 19 novembre 2009 (niveau obtenu : C), un test d'expression écrite le 4 février 2010 (niveau obtenu : B), et un test d'interaction orale le 23 mars 2010 (niveau obtenu : B). À compter du 4 février 2010, M. Boulianne satisfaisait donc aux exigences de compétence en langues officielles bilingue impératif BBB/BBB et pouvait être pris en considération pour une nomination à un poste d'agent financier. M. Boulianne satisfaisait aux exigences de compétence en langues officielles quand il a été nommé au poste en litige.

32 Dans ses arguments, le plaignant a remis en cause l'affirmation de l'employeur selon laquelle M. Boulianne n'avait pas subi ses autres tests d'ELS dans le cadre du même processus de nomination mais à la suite de sa formation linguistique. À l'appui, il a soutenu que l'intimé ne lui a pas remis copie de tous les documents qu'il détient en ce qui concerne la formation linguistique ou les compétences linguistiques de M. Boulianne depuis la date du début du processus de nomination, tel que le Tribunal l'a ordonné dans son ordonnance de communication de renseignements du 20 septembre 2011. Le plaignant affirme qu'il n'a reçu aucun document confirmant que c'est dans le cadre d'une formation linguistique que M. Boulianne a subi d'autres tests d'ELS et satisfait au niveau B manquant. Il soutient que ces documents n'existent donc pas et que le témoignage de M^{me} Lefebvre n'explique pas ce qui s'est passé.

33 Le Tribunal note toutefois qu'après l'ordonnance de communication de renseignements du 20 septembre 2011, le plaignant n'a pas fait part au Tribunal que l'intimé ne lui avait pas remis ces documents, ni soulevé de préoccupation à ce sujet auprès du Tribunal.

34 Le témoignage de M^{me} Lefebvre à l'audience est que les règles de la CFP en matière d'administration des tests d'ELS ont été respectées et que M. Boulianne n'a pas été testé à nouveau dans le cadre de ce processus de nomination. Le plaignant n'a pas avancé de preuve du contraire. Le Tribunal estime que la preuve établit que les tests additionnels d'ELS que M. Boulianne a subis ont été tenus à la suite de sa formation linguistique continue, ce qui ne contrevient pas aux lignes directrices de la CFP.

35 Finalement, le plaignant a aussi déposé en preuve un rapport de la CFP daté d'octobre 2009 et intitulé *Vérification de la Santé Canada – Rapport de la Commission de la fonction publique*. Ce rapport couvre une période qui précède la tenue du processus de nomination qui a mené à la création du bassin. Cependant, le plaignant n'en a pas expliqué la pertinence ou soulevé d'arguments quant au lien de ce rapport aux questions en litige. Le Tribunal estime donc que le plaignant n'a pas établi la pertinence de ce rapport en l'espèce.

36 Le Tribunal conclut que l'allégation de favoritisme personnel formulée par le plaignant n'est pas fondée.

Question II : L'intimé a-t-il fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant à cause de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion quand il a doté le poste en litige ?

37 Le plaignant allègue que l'intimé a fait preuve de discrimination à son égard à cause de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion. À l'appui, il souligne que M^{me} Lachance, gestionnaire déléguée pour la dotation du poste en litige, a tenu des propos discriminatoires lors de la prise de références dans le cadre du processus de nomination qui a mené à la création du bassin. Il fait valoir que c'est M^{me} Lachance qui a choisi de ne pas le nommer quand elle a doté le poste d'agent financier dans sa propre section en 2011, et qu'elle entretient des préjugés à son sujet.

38 Le plaignant a expliqué que c'est durant la période de communication des renseignements liée à sa plainte concernant la nomination de M. Boulianne qu'il a pris connaissance des références que M^{me} Lachance avait fournies à son égard.

39 M. Veilleux a confirmé que le 25 août 2009, dans le cadre de la prise des références, il a contacté M^{me} Lachance qui était alors la surveillante du plaignant depuis juillet 2009. Elle n'était pas membre du comité d'évaluation.

40 Les notes consignées par M. Veilleux dans le *Guide de références* indiquent ce qui suit à l'égard des références fournies par M^{me} Lachance pour le plaignant :

[Question posée, qualification évaluée, comportement recherché]

Le candidat réagit-il habituellement de façon sensible et respectable de la diversité à l'égard du public et/ou de ses collègues de travail ? Expliquez votre réponse.

Respect de la diversité : Démontrer le respect de la diversité.

Comportements :

Respecter la diversité dans ses rapports avec autrui;
Posséder un sens véritable de ce qu'il faut faire ou dire. Être capable d'écarter le problème potentiel.

[Réponse de M^{me} Lachance]

À ce niveau-là
très ouvert et disponible
s'adapte bien
rien de gênant

**C'est difficile pour lui de travailler avec des femmes superviseurs
l'autorité d'Isabelle ou de Lise.
il faut des gants blancs.
on fait attention aux mots utilisés avec lui
question de culture.**

(Explications en italiques et caractères gras ajoutés)

41 M. Veilleux affirme qu'il a noté les réponses de M^{me} Lachance mot à mot et qu'elle n'a pas beaucoup insisté sur ses remarques concernant l'interaction du plaignant avec les femmes. Le comité a jugé que le reste des commentaires de

M^{me} Lachance, tout comme ceux de son autre répondante, avaient été très positifs, et a accordé au plaignant « une très bonne note de 7/10 ».

42 Selon le plaignant, ces commentaires de M^{me} Lachance l'ont atterré car ils ne sont absolument pas le reflet de ses valeurs personnelles. Il souligne qu'elle n'a jamais participé à ses processus d'évaluation de rendement et qu'elle ne lui a jamais fait de remarques sur ce qui est rapporté dans ses références. Il affirme que dans toute sa carrière dans la fonction publique il n'a jamais eu de plainte de ce genre, et qu'on ne lui a jamais demandé de changer son attitude envers les femmes.

43 Chantal Morin, agent financier (FI-01) aux subventions et contributions et surveillante actuelle du plaignant, et Lise Dupont, une ancienne collègue de travail du plaignant à Santé Canada, ont été appelées à témoigner par le plaignant. Toutes deux ont affirmé que le plaignant n'a aucune difficulté à travailler avec les femmes, ni à accepter l'autorité d'une femme. Il n'a jamais tenu de propos misogynes. Elles ont toujours eu de très bonnes relations avec lui.

Le cadre analytique pour l'allégation de discrimination

44 Selon l'article 80 de la LEFP, pour déterminer si la plainte est fondée en vertu de l'article 77, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (LCDP). L'article 7 de la LCDP stipule que le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ou de le défavoriser en cours d'emploi, par des moyens directs ou indirects, constitue un acte discriminatoire s'il est fondé sur un motif de distinction illicite. L'article 3 de cette loi énumère les motifs de distinction illicite, qui comprennent l'origine nationale ou ethnique et la religion.

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

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

46 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 l'intimé. À cette étape de l'analyse, le Tribunal ne peut prendre en considération l'explication de l'employeur avant de décider si le plaignant a établi une preuve *prima facie* qu'il y a eu discrimination. Voir *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204 au para. 22.

47 Plusieurs décisions servent à illustrer les éléments susceptibles d'établir une preuve *prima facie* de discrimination. Dans l'affaire *Shakes c. Rex Pak Ltd.*, (1981) 3 C.H.R.R. D/1001, où il était question d'un employeur qui avait refusé d'embaucher la plaignante, la Commission d'enquête de l'Ontario a précisé que l'on peut établir une preuve *prima facie* de discrimination en démontrant que :

- 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 n'avait pas le trait distinctif à l'origine de la plainte de discrimination, a obtenu le poste.

48 Si le plaignant réussit à établir une preuve à première vue de discrimination, il incombe alors à l'intimé de fournir une explication raisonnable démontrant que la discrimination ne s'est pas produite comme cela est allégué ou que la conduite était d'une manière ou d'une autre non discriminatoire. Voir *Grant v. Manitoba Telecom Services Inc.*, 2012 CHRT 10 au para. 49.

Le plaignant a-t-il établi une preuve à première vue de discrimination?

49 Le plaignant soutient qu'il a établi une preuve à première vue de discrimination et que la preuve, en rapport aux références fournies par M^{me} Lachance et sa décision

ultérieure de nommer M. Boulianne au poste d'agent financier dans sa section, démontre que son origine nationale ou ethnique ou sa religion sont des facteurs sur lesquels elle a pu se fonder.

50 Le plaignant soutient qu'il possède les qualifications requises pour le poste en litige et qu'on a préféré M. Boulianne, qui n'est ni d'origine marocaine, ni arabe, ni de religion musulmane. On a permis à ce dernier de compléter un deuxième test d'ELS, contrevenant ainsi aux lignes directrices de la CFP.

51 Le Tribunal est d'avis que le commentaire « question de culture », suivant les commentaires de M^{me} Lachance quant à l'attitude alléguée du plaignant vis-à-vis les femmes ou l'autorité féminine, pourraient être perçus comme reflétant des préjugés et de la discrimination au sujet de l'attitude des hommes arabes et musulmans, comme le plaignant, vis-à-vis les femmes ou l'autorité féminine.

52 Le Tribunal conclut que si l'on donne foi à la preuve du plaignant, ce dernier a établi tous les éléments du test *Shakes*. Il s'est qualifié et a été accepté au bassin pour le poste, tout comme le candidat qui a été ultimement nommé, lequel n'est ni d'origine marocaine, ni arabe et ni de religion musulmane comme le plaignant.

53 De plus, selon la preuve circonstancielle présentée par le plaignant, la gestionnaire déléguée pour le poste en litige avait précédemment émis des propos faisant allusion à des préjugés associés aux hommes arabes musulmans, comme lui. Dans son ensemble, cette preuve établit à première vue que la discrimination sur la base de l'origine nationale ou ethnique ou de la religion est un facteur dans la décision de l'intimé de ne pas le nommer au poste.

L'intimé a-t-il fourni une explication non-discriminatoire raisonnable?

54 Le Tribunal ayant déterminé que le plaignant a établi la preuve *prima facie* de discrimination, il incombe maintenant à l'intimé de démontrer que la discrimination n'a joué aucun rôle dans la décision de ne pas choisir le plaignant pour le poste en litige.

La prise des références dans le processus de nomination initial

55 M. Veilleux était le gestionnaire régional, opérations comptables en 2008, jusqu'à l'arrivée de M^{me} Lachance en juillet 2009. Cette dernière l'a remplacé. Le plaignant travaillait dans sa section, jusqu'à l'arrivée de M^{me} Lachance. M. Veilleux a aussi supervisé le plaignant quand ce dernier a travaillé comme FI-01 par la suite. À son avis, le plaignant n'est pas sexiste et n'a pas de difficulté à travailler avec les femmes. Il dit que comme pour quiconque, les relations interpersonnelles dépendent de la personnalité de chacun.

56 M^{me} Lachance affirme qu'elle a fourni de bonnes références pour le plaignant. Cette portion des références visaient l'orientation sur le service. M^{me} Lachance explique qu'elle devait être très honnête et mentionner ce qui avait été porté à son attention. Questionnée quant à son commentaire sur certaines difficultés du plaignant vis-à-vis l'autorité féminine, M^{me} Lachance a déclaré qu'elle ne croyait pas qu'il s'agissait d'un problème. Elle affirme qu'elle a dit à M. Veilleux qu'elle ne savait pas si c'était en lien avec les femmes ou autre chose, et si c'était culturel ou personnel, mais que deux superviseurs lui avaient fait des commentaires et elle se questionnait à ce niveau.

57 M^{me} Lachance dit qu'elle a eu une rencontre avec le plaignant en juillet 2009 pour revoir et discuter de ses méthodes de travail et comprendre pourquoi certaines personnes croyaient devoir « mettre des gants blancs » quand elles lui parlaient. Elle affirme que ce fut une bonne réunion, que le plaignant lui a apporté des points intéressants, et qu'elle l'a remercié d'avoir travaillé de façon constructive.

58 Lorsque le plaignant a pris connaissance des commentaires de M^{me} Lachance lors de la communication des renseignements dans le processus de plainte, elle lui a dit qu'elle n'avait pas voulu le blesser et qu'elle regrettait qu'il l'ait appris de cette façon.

59 Le Tribunal estime que M. Veilleux a fourni une explication raisonnable et qu'il n'y a pas eu discrimination dans l'évaluation des candidats qui a conduit à l'établissement du bassin. Selon M. Veilleux, le comité n'a pas accordé d'importance particulière aux commentaires de M^{me} Lachance au sujet de l'interaction du plaignant avec les femmes. Il avait satisfait à toutes les exigences du poste, son nom a été mis

au bassin et il a reçu une nomination intérimaire dans un poste d'agent financier en octobre 2009.

La dotation subséquente d'un poste d'agent financier dans la section de M^{me} Lachance

60 Le plaignant a affirmé avoir sept à huit ans d'expérience à travailler avec le système financier SAP; son expérience est principalement dans le domaine des contributions, des subventions et des contrats. Il a travaillé à la section des opérations comptables en tant que commis CR-04, du 10 juillet au 18 octobre 2009; ses fonctions concernaient les contrats et les transferts aux opérations comptables. Il a reçu de la formation dans ce domaine. Il affirme qu'en quatre mois il lui serait facile d'apprendre ce qu'il faut pour le poste en litige.

61 M^{me} Lachance est gestionnaire régionale, opérations comptables (FI-03) à la Direction des finances et de la gestion du matériel depuis juillet 2009 et est employée dans la fonction publique depuis 1998. Dans son témoignage, elle a déclaré que le plaignant a travaillé dans sa section pour une courte période de juillet à octobre 2009 après quoi le plaignant et les fonctions de son poste ont été placés aux contrats et contributions dans la section de M. Veilleux, à la suite d'une réorganisation.

62 M^{me} Lachance a affirmé qu'en juin 2011, elle recherchait une personne avec de l'expérience, plutôt que des connaissances, dans les opérations comptables car sa section comptait des nouveaux employés qui n'avaient pas beaucoup d'expérience.

63 M^{me} Lachance a expliqué que les opérations comptables concernent les paiements en soit, selon les différentes directives (voyages, accueil, réinstallation). Elles traitent des dépenses qui ont été faites.

64 Se référant au curriculum vitae (CV) de M. Boulianne, M^{me} Lachance a décrit quels aspects démontrent qu'il a travaillé avec les divers modules du système financier SAP et dans les opérations comptables, et font état de son expérience et les atouts recherchés. Selon elle il est clair, d'après son CV et sa lettre de présentation, que M. Boulianne possède aussi l'expérience sur le système des voyages des fonctionnaires.

65 Selon M^{me} Lachance, l'information dans le CV du plaignant indique qu'il n'a pas l'expérience recherchée dans les opérations comptables et que son expérience se situe surtout au niveau du budget et des comptes à recevoir. Elle explique que le plaignant a enregistré des paiements et fait des paiements de contrats avec le système financier SAP, mais son CV n'indique pas s'il a travaillé avec certains codes de paiement particuliers qu'elle a nommés. Il n'a pas l'expérience dans le système de voyages et la politique de recouvrement, pas d'expérience sur l'OGDV et pas d'expérience du système SNP. Par contre, M. Boulianne possède cette expérience. Le CV du plaignant indique aussi que dans son poste actuel de commis principal aux contrats et contributions, il contrôle et engage des contrats et contributions dans les systèmes SAP et des subventions et contributions. Toutefois comme le système des subventions et contributions ne sert pas à la gestion au niveau des opérations comptables, M^{me} Lachance n'a pas retenu cette expérience.

66 M^{me} Lachance a expliqué que le plaignant n'avait donc pas l'expérience qu'elle recherchait et que si M. Boulianne n'avait pas été disponible, elle aurait dû trouver un autre candidat avec cette expérience.

67 Sylvie Legault est la directrice de la Direction des finances et gestion du matériel, et est la superviseuse de M^{me} Lachance. Elle a expliqué que ses gestionnaires ont reçu une délégation pour la dotation. Ils font la sélection pour doter leurs postes, puis la consultent et elle donne son accord. Elle a confirmé que M^{me} Lachance l'a consultée pour doter le poste en litige. M^{me} Legault affirme qu'elle a revu les CV de M. Boulianne et du plaignant. Elle a examiné les différentes compétences de M. Boulianne et l'atout qu'il possédait en ce qui concerne les opérations comptables. À son avis, il était la bonne personne pour occuper les fonctions parce qu'il avait l'expérience pertinente à ce poste d'agent financier aux opérations comptables.

68 M. Veilleux a confirmé que le plaignant et M. Boulianne avaient tous deux travaillé pour lui auparavant. Interrogé sur les CV qu'ils ont fournis en 2009 et ce qu'ils indiquent par rapport aux opérations comptables, M. Veilleux a affirmé que la force de M. Boulianne se trouvait dans le domaine des opérations comptables alors que celle du plaignant se situait dans celui des contrats et des contributions. M. Veilleux a expliqué

que ces domaines sont différents et que l'on ne peut prendre quelqu'un du domaine des contrats et simplement l'envoyer aux opérations comptables sans lui donner une formation car cela créerait des problèmes. M. Veilleux a confirmé que le plaignant pourrait sans problème apprendre un module qu'il ne connaît pas. Toutefois, en 2009, M. Boulianne avait plus d'expérience sur le système financier SAP que le plaignant.

69 L'article 30(1) de la LEFP stipule que les nominations internes ou externes à la fonction publique doivent être fondées sur le mérite et être indépendantes de toute influence politique. Comme le Tribunal l'a noté dans *Tibbs*, la LEFP accorde aux gestionnaires un pouvoir discrétionnaire considérable pour choisir la bonne personne pour le poste, c'est-à-dire celle qui, en plus de satisfaire aux qualifications essentielles, possède des atouts supplémentaires, ou répond aux besoins actuels ou futurs ou aux exigences opérationnelles, le cas échéant. Voir aussi *Visca c. Sous-ministre de la Justice*, 2007 TDFP 0024, au para 42.

70 La preuve démontre que le plaignant et M. Boulianne satisfaisaient tous deux aux qualifications essentielles. M^{me} Lachance a d'ailleurs indiqué, dans le *Formulaire de justification – Sélection et Nomination suite à un processus annoncé*, que M. Boulianne et le plaignant satisfont aux qualifications essentielles au même niveau.

71 Cependant, le poste en litige exigeait aussi des qualifications constituant un atout, soit l'expérience à utiliser le système financier SAP, volet opérations comptables, le système SNP et le système OGDV. L'intimé a bien expliqué pourquoi M. Boulianne, contrairement au plaignant, possédait toute l'expérience et les atouts recherchés pour ce poste. La preuve démontre que le plaignant ne possédait pas l'expérience requise dans les systèmes SAP et SNP ni dans l'OGDV. Il ne satisfaisait donc pas aux qualifications constituant un atout, et de ce fait, n'était pas qualifié pour le poste en l'espèce. Il aurait eu besoin de formation. La gestionnaire déléguée, M^{me} Lachance, recherchait quelqu'un qui avait déjà l'expérience nécessaire pour pallier au manque d'expérience des nouveaux employés de sa section.

72 Par conséquent, le Tribunal conclut que lorsque la preuve présentée par l'intimé est prise en considération, les fondements sur lesquels repose la preuve de discrimination *prima facie* du plaignant, notamment qu'il était qualifié pour le poste en question, doivent être rejetés.

73 Le Tribunal a déjà jugé que l'intimé n'avait pas fait preuve de favoritisme personnel à l'égard de M. Boulianne en ce qui concerne l'évaluation de la langue seconde. Compte tenu des circonstances présentées, le Tribunal est d'avis que l'intimé a fourni une explication raisonnable de son choix de M. Boulianne pour le poste d'agent financier en litige et que l'origine nationale ou ethnique ou la religion du plaignant n'ont pas été des facteurs dans la décision de ne pas le nommer au poste. Le plaignant n'a pas été nommé au poste parce qu'il ne satisfaisait pas aux qualifications constituant un atout.

74 Par conséquent, le Tribunal conclut que l'allégation du plaignant, selon laquelle il n'a pas été nommé au poste d'agent financier parce qu'il a été victime de pratiques discriminatoires, n'est pas fondée.

Décision

75 Pour tous ces motifs, la plainte est rejetée.

Lurette Babin-MacKay
Membre

Parties au dossier

Dossier du Tribunal	2011-0517
Intitulé de la cause	<i>Fouad Lablack et le sous-ministre de Santé Canada</i>
Audience	Les 2 et 3 octobre 2012 Montréal (QC) Derniers arguments écrits reçus le 6 novembre 2012
Date des motifs	Le 6 mars 2013
COMPARUTIONS :	
Pour le plaignant	Daniel Dubé
Pour l'intimé	Dora Benbaruk
Pour la Commission de la fonction publique	John Unrau (Représentations écrites)