

Date : 2015026

Dossiers : 2013-0312

Référence neutre : 2015- CRTEFP 19

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



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

JAMES BAKER

Plaignant

et

LE SOUS-MINISTRE DES TRAVAUX PUBLICS ET DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX

Intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertoriée

Baker c. Sous-ministre des travaux publics et des services gouvernementaux

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

Devant : Nathalie Daigle, commissaire

Pour le plaignant : James Baker

Pour l'intimé : Martin Desmeules et Lea BouKaram

Pour la Commission de la fonction publique : Louise Bard (observations écrites)

Affaire entendue à Ottawa
Les 10-11 juillet et
27-28 octobre 2014

Introduction

1 Le plaignant, James Baker, a présenté sa candidature dans un processus de nomination interne annoncé visant à doter un poste de Chef, Approvisionnements, aux groupe et niveau PG-05, au sein de la Direction de l'attribution des marchés immobiliers, Direction générale des approvisionnements au Ministère des Travaux publics et Services Gouvernementaux Canada (TPSGC). Sa candidature a été éliminée à l'étape de la présélection, car il a été déterminé qu'il ne possédait pas les qualifications essentielles relatives à l'expérience requise pour le poste.

2 Le plaignant affirme que l'intimé, le sous-ministre de TPSGC, a abusé de son pouvoir en rejetant sa candidature. Il soutient que l'intimé a évalué son expérience de façon inappropriée. Il avance aussi que l'intimé a fait preuve de discrimination à son endroit en raison de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion. Il affirme, finalement, que l'intimé a fait preuve de partialité en faveur de la personne nommée à l'issue du processus.

3 L'intimé, pour sa part, nie ces allégations. Il affirme que la candidature du plaignant a été éliminée à la présélection parce que ce dernier n'a pas démontré, dans sa demande, qu'il possédait les qualifications essentielles liées à l'expérience demandées dans l'annonce de possibilité d'emploi. Par ailleurs, l'intimé nie avoir fait preuve de discrimination à l'encontre du plaignant ou de partialité en faveur de la personne nommée.

4 La Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas comparu à l'audience. Elle a toutefois présenté des observations écrites dans lesquelles il est question de ses politiques et lignes directrices pertinentes. Elle n'a pas pris position sur le bien-fondé de la plainte.

5 Cette plainte a été entendue par le Tribunal de la dotation de la fonction publique (l'ancien Tribunal) les 10, 11 juillet et 27 et 28 octobre 2014. Le 1 novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2013, ch. 40, art. 365 est entrée en vigueur et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la Commission). Cette nouvelle Commission remplace l'ancien Tribunal et la Commission des relations de travail dans la fonction publique et est responsable du traitement des plaintes déposées en vertu de

la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP). Par conséquent, cette décision est rendue par la Commission.

6 Pour les motifs énoncés ci-après, la Commission conclut que le plaignant n'a pas démontré qu'il y a eu abus de pouvoir en l'espèce. La preuve montre que la candidature du plaignant a été éliminée parce qu'il n'a pas démontré dans sa demande d'emploi qu'il possédait les qualifications essentielles relatives à l'expérience. De plus, la preuve n'étaye pas l'allégation selon laquelle il y a eu discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique ou la religion, ni l'allégation selon laquelle l'intimé a fait preuve de partialité en faveur de la personne nommée.

Contexte

7 Le 14 novembre 2011, l'intimé a affiché une annonce de possibilité d'emploi sur *Publiservice* pour le poste de Chef, Approvisionnement, aux groupe et niveau PG-05 au sein de la Direction de l'attribution des marchés immobiliers, Direction générale des approvisionnements à TPSGC. L'annonce précisait que le nombre anticipé de postes qui pouvaient être dotés avec ce processus était de cinq.

8 Environ 90 personnes, dont le plaignant, ont postulé pour un poste. Les candidatures ont d'abord été présélectionnées en fonction des critères liés aux études et à l'expérience ainsi que des qualifications constituant un atout. La candidature du plaignant a été éliminée à cette étape, car il ne possédait pas les qualifications liées à l'expérience requise pour le poste.

9 Une quarantaine de candidats ont passé l'étape de la présélection et ont été invités à une entrevue. Dix-sept d'entre eux se sont qualifiés et un bassin de personnes qualifiées a été établi.

10 Une notification de nomination ou de proposition de nomination concernant une candidate retenue a été publiée le 14 août 2013.

11 Le 26 août 2013, le plaignant a présenté une plainte d'abus de pouvoir auprès de l'ancien Tribunal en vertu de l'article 77 de la LEFP. Le plaignant a joint à sa plainte un avis qu'il devait envoyer à la Commission canadienne des droits de la personne

(CCDP) conformément à l'article 78 de la LEFP pour l'informer qu'il entendait soulever une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6 (LCDP).

Questions en litige

12 La Commission doit déterminer si l'intimé a abusé de son pouvoir dans le processus de nomination en cause. Pour ce faire, il doit trancher les questions suivantes :

- (i) L'intimé a-t-il évalué le plaignant de façon inappropriée?
- (ii) L'intimé a-t-il fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant en raison de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion?
- (iii) L'intimé a-t-il fait preuve d'une crainte raisonnable de partialité en faveur de la personne nommée?

Analyse

13 L'article 77(1) de la LEFP prévoit que la personne qui est dans la zone de recours peut présenter à la Commission une plainte selon laquelle elle n'a pas été nommée ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir. Comme il est indiqué dans la décision *Tibbs c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2006 TDFP 8, au paragraphe 66, « [...] l'abus de pouvoir comprendra toujours une conduite irrégulière, mais la mesure dans laquelle la conduite est irrégulière peut déterminer si elle constitue un abus de pouvoir ou non ». Le plaignant a le fardeau de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu un abus de pouvoir.

Question I: L'intimé a-t-il évalué le plaignant de façon inappropriée?

14 Jacques Leclerc, qui est à la retraite depuis avril 2012, était le Directeur principal de la Direction de l'attribution des marchés immobiliers au moment où le processus de nomination a été mené. En tant que gestionnaire délégué pour le processus, il a mandaté certaines personnes, dont Isabelle Richard, Gestionnaire, Division des marchés de construction, ainsi que Marc-André Gratton, dont le titre n'a pas été

spécifié, à effectuer l'examen des candidatures afin de déterminer si les candidats possédaient les qualifications liées à l'expérience pour le poste.

15 L'annonce de possibilité d'emploi (l'annonce) et l'énoncé des critères de mérite (ECM) stipulaient que les candidats devaient posséder une expérience de chacune des sept activités d'approvisionnement des services des marchés immobiliers suivantes : (1) fournir des conseils et recommandations sur des activités d'approvisionnement; (2) définir les exigences ou réviser et valider les énoncés de travaux ou les propositions de prix, ou les spécifications; (3) planifier ou développer ou mettre en œuvre ou gérer les stratégies d'approvisionnement; (4) créer ou adapter les critères d'évaluation ou les méthodes de sélection pour l'approvisionnement concurrentiel; (5) travailler en tant que membre d'une équipe de projet responsable de l'établissement et de la gestion des activités d'approvisionnements; (6) répondre aux questions et aux plaintes de l'Industrie en relation avec les activités d'approvisionnement; et (7) coordonner les activités de la gestion du matériel. De plus, cette expérience devait avoir été acquise dans l'un des domaines suivants : architecture, ingénierie, construction, technologie des bâtiments, gestion de projet, gestion de la continuité des opérations ou services de gestion de l'entretien.

16 Pour que leur candidature soit prise en considération, l'annonce et l'ECM stipulaient aussi que les candidats devaient détenir de l'expérience dans l'une des trois activités suivantes : (1) préparer les documents de soumission ou préparer les réponses au document de soumission; (2) évaluer les propositions ou les appels d'offres; ou (3) créer les documents contractuels. L'annonce contenait également la phrase suivante juste sous la rubrique Qualifications essentielles : « *Les candidats doivent démontrer clairement sur leur demande qu'ils répondent à tous les critères essentiels suivants ... À défaut de le faire, cela peut entraîner le rejet de leur demande.* » L'annonce précisait aussi qu'une lettre de présentation devait être fournie. Cette exigence était énoncée comme suit :

Les candidats DOIVENT fournir une lettre de présentation. Les candidats doivent démontrer clairement DANS LEUR LETTRE DE PRÉSENTATION si et comment ils/elles rencontrent chacune des qualités d'étude et d'expérience, essentielles et celles constituant un atout étant donné que la présélection des candidatures pourraient aussi être faite en utilisant les qualités constituant un atout. ... Les curriculum vitae seront

possiblement utilisés comme une source secondaire d'information pour valider les études et les expériences décrites dans la lettre de présentation. Si vous ne fournissez pas une lettre de présentation appropriée, ceci pourrait entraîner l'élimination de votre candidature du présent processus de sélection.

[Mise en relief dans le texte original]

17 L'annonce demandait aux candidats d'utiliser les qualifications requises comme en-tête et de rédiger quelques paragraphes pour démontrer, à l'aide d'exemples complets et détaillés, comment ils rencontrent les qualifications requises.

18 Le plaignant fait valoir que le comité de sélection n'a pas pris la peine de lire sa demande d'emploi et l'a rejetée en bloc. Selon lui, sa demande d'emploi contient suffisamment d'information pour démontrer qu'il rencontre tous les critères de mérite évalués. Il croit que le comité s'est contenté de lire son nom et sa classification avant de rejeter sa candidature. Ce dernier détient un poste de Commis de bureau général (CR-03) dans la Direction de l'attribution des marchés immobiliers à TPSGC depuis mai 2010.

19 Le plaignant n'a pas fourni une lettre de présentation avec sa demande d'emploi, tel que demandé, bien qu'il prétend le contraire. Il avance que c'est le « système (le site *Publiservice* sur le site Web du Gouvernement du Canada) qui n'a pas pris sa lettre ». Toutefois, sa demande d'emploi a été déposée en preuve et elle révèle qu'il a laissé la partie intitulée « Lettre de présentation » [traduction] de sa demande d'emploi en blanc mais qu'il a rempli la partie « *Curriculum vitae* » de la demande. Dans cette partie, il a fourni des informations qu'il a regroupées sous les titres suivants. [La Commission note que le plaignant a soumis sa demande d'emploi en anglais, les références à son *curriculum vitae* et à sa demande d'emploi ont été traduites pour faciliter la lecture de cette décision.]

Habilités...

Connaissance en informatique...

Résumé des qualifications ...

Compétences professionnelles

Achats et approvisionnement...

Projet ...
Gestion...

Expérience professionnelle...

Éducation...

[Traduction]

20 Le plaignant fait valoir qu'il détient une expérience variée dans le domaine de l'approvisionnement qu'il a acquise en Tunisie et au Canada. Dans son *curriculum vitae*, il résumait son expérience comme suit sous le titre « Résumé des qualifications »:

J'ai une expérience approfondie à titre de chef d'équipe de l'approvisionnement et je sais comment profiter pleinement de mes compétences. Je planifiais, coordonnais et mettais en œuvre de nouvelles stratégies à cet égard et j'ai toujours été apprécié comme offrant le meilleur de mon rendement. De plus, je n'ai jamais posé problème dans le cadre du travail des autres membres du personnel de la direction. Je travaillais avec diligence et je coordonnais tous les programmes d'une manière professionnelle. J'ai toujours accepté les défis et atteint tous les objectifs fixés. Je travaillais très bien au sein de l'équipe mise en place par l'organisation. [Traduction]

21 Le plaignant maintient que le comité d'évaluation n'avait pas le droit de rejeter sa candidature puisqu'il est certain que l'expérience qu'il cite dans son *curriculum vitae* rencontre tous les critères de mérite évalués. En particulier, il a affirmé que pour s'assurer qu'il rencontrerait tous les critères de mérite, il a copié et collé d'un site du Secrétariat du Conseil du Trésor toute l'information qui apparaît dans son *curriculum vitae* sous le titre « Achats et approvisionnement » [traduction]. Il s'agit d'une énumération d'une vingtaine de tâches génériques en matière de gestion des achats et des approvisionnements qu'il allègue avoir accomplies. Les trois premières tâches qu'il énumère, par exemple, se lisent comme suit :

- Organiser et mener les activités liées aux achats et à la passation de marché, y compris la négociation et l'attribution de contrats de services et de biens d'une valeur approximative de 10 millions de dollars par an, ainsi que les appels d'offres liés aux grands projets de construction [...].
- Interpréter les politiques et les lignes directrices ministérielles et du Conseil du Trésor et développer et surveiller les systèmes internes.

- Participer et surveiller la sollicitation des soumissions et l'attribution des contrats afin d'assurer de bons principes de passation des contrats d'approvisionnement au gouvernement et l'obtention du meilleur rapport qualité-prix à l'État.

[Traduction]

22 Dans son *curriculum vitae*, le plaignant ne précise pas, toutefois, à quel moment de sa carrière il aurait effectué toutes ces tâches de gestion des achats et des approvisionnements pour acquérir cette expérience. Par exemple, il n'indique pas à quel moment de sa carrière et le contexte dans lequel il aurait été responsable de la négociation et de l'attribution de contrats de services et de biens d'une valeur d'environ 10 millions de dollars annuellement. Il s'agit de la première expérience qu'il cite sous « Achats et approvisionnement ». [traduction]

23 En fait, il est devenu évident à l'audience que le plaignant n'a pas seulement copié-collé dans son *curriculum vitae* des tâches génériques ayant trait à la gestion des achats et des approvisionnements qu'il allègue avoir exercées. Toute l'information qui apparaît dans son *curriculum vitae* sous le titre « Gestion » [traduction] est aussi de l'information qu'il a copiée-collée d'un site Internet. Il s'agit d'une énumération de treize tâches de gestion effectuées par un Coordinateur de programme de l'Université de l'Arizona, tel qu'énoncé dans la description de tâche du Coordinateur de programme déposée en preuve à l'audience.

24 Le plaignant a reconnu à contrecœur n'avoir jamais occupé un emploi de Coordinateur de programme à l'Université de l'Arizona. Il a d'abord nié avoir copié-collé cette information disponible sur Internet. Cependant, lorsque la description de tâche a été déposée en preuve, il a concédé, malgré lui, s'être approprié cette expérience et avoir copié, mot pour mot, treize des quatorze tâches accomplies par un Coordinateur de programme de l'Université de l'Arizona. La seule tâche qu'il n'a pas copiée dans son *curriculum vitae* est la suivante : « Interragit et maintien des liens avec les étudiants, le corps professoral, les employés et les agences externes/communautaires pour faciliter les objectifs du programme ». [traduction]

25 Le plaignant est devenu très frustré lorsque l'intimé a démontré qu'il avait fourni de l'information trompeuse dans son *curriculum vitae*. Néanmoins, le plaignant affirme

être libre d'inclure ce qu'il veut dans son *curriculum vitae* et il a insisté qu'il peut copier-coller n'importe quelle information pour enrichir son *curriculum vitae* comme bon lui semble, ce qu'il a d'ailleurs fait. Il a, en fait, précisé avoir copié-collé cette information pour forcer le comité d'évaluation à retenir sa candidature, même si cela aurait été fait sur la base d'informations fabriquées.

26 Mme Richard a expliqué comment elle s'y est prise pour évaluer la demande d'emploi du plaignant. Elle et son collègue, M. Gratton, ont examiné la demande du plaignant et ont ensuite rempli une fiche de présélection. Sous l'entête « Expérience » de la fiche, ils ont noté que le plaignant ne possédait aucune des sept qualifications reliées à l'approvisionnement des services des marchés immobiliers. Ils ont ensuite noté sur la fiche que le plaignant ne possédait pas l'une des trois expériences exigées en matière de préparation ou d'évaluation de soumissions, de propositions ou d'appel d'offres ou de documents contractuels. Ils ont ensuite ajouté le commentaire suivant sur la fiche :

L'expérience revendiquée ne correspond pas au poste occupé.
Ne répond pas aux questions selon les consignes énoncées dans l'annonce de possibilité d'emploi » [traduction] ...

Mme Richard et M. Gratton ont ensuite signé et daté la fiche de présélection.

27 L'ancien Tribunal a été saisi de nombreux cas où un plaignant contestait l'évaluation de sa candidature par le comité d'évaluation. La LEFP n'autorise pas la Commission à évaluer les candidats aux fins d'une nomination. Ce pouvoir est conféré à la CFP, en vertu de l'article 30(2)a) de la LEFP, et il peut être délégué aux administrateurs généraux en application de l'article 15(1) de la LEFP. Par conséquent, le rôle de la Commission est de déterminer si les éléments de preuve montrent, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu abus de pouvoir dans l'évaluation faite par le comité d'évaluation. Voir, par exemple, la décision *Zhao c. Sous-ministre de Citoyenneté et Immigration Canada*, 2008 TDFP 30.

28 Il incombe aux candidats de démontrer clairement dans leur demande d'emploi qu'ils possèdent les qualifications essentielles spécifiées dans l'annonce d'emploi.

Voir, par exemple, *Purchase c. Président de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique*, 2011 TDFP 14.

29 La tâche du comité d'évaluation était d'évaluer l'information soumise par le plaignant dans sa lettre de présentation et son *curriculum vitae* afin de déterminer si elle rencontrait l'éducation et les expériences de travail énoncées dans l'annonce de possibilité d'emploi. Or, le plaignant a omis de soumettre une lettre de présentation. Il avait toutefois été averti que ceci pourrait entraîner l'élimination de sa candidature du processus de sélection.

30 Le comité d'évaluation a quand même examiné sa demande d'emploi et a conclu que l'information qu'il a soumise n'était pas suffisante pour rencontrer l'expérience de travail requise puisqu'elle ne démontrait pas qu'il possède une expérience des sept activités d'approvisionnement des services des marchés immobiliers demandées dans l'un des domaines spécifiés. De plus, le comité a conclu que l'information ne démontrait pas que le plaignant possède l'une des trois expériences exigées en matière de préparation ou d'évaluation de soumissions, de propositions ou d'appel d'offres ou de documents contractuels.

31 L'annonce demandait aux candidats d'utiliser les qualifications requises comme en-tête et de rédiger quelques paragraphes pour démontrer, à l'aide d'exemples, comment ils rencontrent ces qualifications. Le plaignant ne l'a pas fait. Il a plutôt soumis un *curriculum vitae* dans lequel il énumère des tâches génériques reliées à la gestion des achats et des approvisionnements et à la gestion de personnes et de programmes. Malgré que son *curriculum vitae* contienne, sous la section « Expérience professionnelle » [traduction], une liste de quatorze emplois qu'il aurait occupés dans le passé, le comité d'évaluation a conclu que cette information ne permettait pas de voir comment, en occupant ces emplois, il aurait acquis l'expérience demandée. Par exemple, son *curriculum vitae* ne donne aucune indication des conseils ou recommandations qu'il aurait fournis sur des activités d'approvisionnement, alors que « fournir des conseils et recommandations sur des activités d'approvisionnements » était la première qualification évaluée. Rien dans son *curriculum vitae* n'indique, non plus, qu'il aurait déjà préparé des énoncés de travaux ou qu'il aurait planifié, développé

ou mis en œuvre des stratégies d'approvisionnement. Il s'agit, ici, des deuxième et troisième qualifications évaluées. Il en va de même pour toutes les qualifications relatives à l'expérience évaluées.

32 En somme, il incombait au plaignant de suivre les consignes énoncées dans l'annonce et de démontrer clairement dans sa demande d'emploi, si tel était le cas, qu'il possédait les qualifications essentielles requises. Selon la preuve déposée, il ne l'a simplement pas fait et c'est pourquoi le comité a rejeté sa candidature à l'étape de la présélection.

33 À la lumière de ce qui précède, la Commission conclut que le plaignant n'a pas démontré que l'intimé a abusé de son pouvoir en rejetant sa candidature au motif qu'il ne possède pas les qualifications reliées à l'expérience requise.

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

34 En vertu de l'article 80 de la LEFP, la Commission peut interpréter et appliquer la LCDP au moment de déterminer si la plainte est fondée au regard de l'article 77.

35 L'article 7 de la LCDP précise qu'il est discriminatoire de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu et de le défavoriser en cours d'emploi, que ce soit par des moyens directs ou indirects, pour des motifs de distinction illicite. L'article 3 de cette loi énumère les motifs de distinction illicite, qui comprennent, entre autres, l'origine nationale ou ethnique et la religion.

36 Pour démontrer que l'intimé s'est livré à un acte discriminatoire, le plaignant doit d'abord établir une preuve *prima facie* de discrimination, tel que la Cour suprême du Canada l'a souligné dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536 (arrêt *O'Malley*).

37 La preuve *prima facie* est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si celles-ci sont jugées crédibles, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence d'une réplique de l'intimé. Dès lors qu'une telle preuve est établie, il revient à l'intimé de réfuter les allégations ou de fournir une autre

explication raisonnable qui ne soit pas fondée sur la discrimination. Cette explication ne peut se résumer à un simple prétexte visant à justifier la conduite discriminatoire. La Commission ne peut prendre en considération la réponse de l'intimé avant qu'une preuve *prima facie* de discrimination n'ait été établie. Voir la décision *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 CAF 204, au para. 22.

38 Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit le seul motif derrière le comportement en question pour que la plainte soit considérée comme fondée. Le plaignant doit uniquement prouver que la discrimination comptait parmi les facteurs ayant influé sur la décision de l'intimé. Voir la décision *Holden c. Compagnie des chemins de fer nationaux* (1990), 14 C.H.R.R. D/12 (C.A.F.), au para. 7. Dans les affaires de discrimination, la norme de preuve applicable est la norme civile de la prépondérance des probabilités. Voir la décision *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Ministère de la Défense nationale)*, 1996 CanLII 4067 (CAF), [1996] 3 CF 789.

39 Par conséquent, la Commission doit d'abord déterminer si le plaignant a réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination.

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

40 Le plaignant estime que son origine nationale ou ethnique ou sa religion a joué un rôle dans la décision de l'intimé d'éliminer sa candidature. Le plaignant est originaire de la Tunisie et est musulman. Il a quitté ce pays pour immigrer au Canada après avoir travaillé quelques années en Tunisie. Il affirme que l'intimé a rejeté sa candidature à cause de son origine nationale ou ethnique ou parce qu'il est musulman. Il affirme, en particulier, qu'un stagiaire travaillant à TPSGC l'a déjà traité d'extrémiste. Il se dit harcelé par ses collègues mais affirme qu'il ne quittera jamais son emploi, même s'il n'est pas promu comme les autres.

41 Le plaignant a déposé en preuve cinq courriels qui prouvent, selon lui, que le comité d'évaluation a fait preuve de discrimination à son endroit en raison de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion. Dans le premier courriel daté du 7 mars 2012, le plaignant demande à sa chef d'équipe d'intervenir puisque son collègue

de travail, M.A., lui a dit qu'un gestionnaire lui avait recommandé de se méfier de lui (du plaignant). Le plaignant maintient dans ce courriel que son collègue M.A. aurait reçu cette mise en garde puisqu'un stagiaire de TPSGC l'aurait accusé d'être un « extrémiste ». Le plaignant décrit ainsi la situation à sa chef d'équipe :

C'est avec tristesse j'ai appris que notre ancien gestionnaire [...] a avertis [M.A.] de faire attention à James Baker il est « extrémiste ». La description « d'extrémiste » a été dit par [un stagiaire] à mon égard. J'aimerais que vous prenez les mesures nécessaires pour corriger la situation, arrêter toutes atteintes à ma réputation et d'avoir un peu plus de respect au travail. [*sic* pour l'ensemble de la citation]

42 Dans le deuxième courriel daté du 13 mars 2012 (à 8 h 32), M.A. informe la chef d'équipe qu'il a reçu une visite inattendue et déplaisante du gestionnaire en question. Selon lui, le gestionnaire l'aurait menacé au cours de cette visite.

43 Dans le troisième courriel daté du 13 mars 2012 (à 13 h 43), le gestionnaire en question offre ses excuses à M.A. pour les propos disgracieux qu'il lui a tenus un peu plus tôt.

44 Dans le quatrième courriel daté du 13 mars 2012 (à 15 h 09), la chef d'équipe informe M.A. de la consigne qu'elle a donnée au gestionnaire en question. Le courriel se lit comme suit: « Tel que discuté, j'ai demandé [au gestionnaire] de ne plus t'adresser la parole. »

45 Dans le dernier courriel daté du 21 mars 2012, M.A. s'adresse au Directeur, Relations de travail et éthique à TPSGC pour dénoncer l'incident du 13 mars 2012 (la visite inattendue et déplaisante du gestionnaire).

46 Le plaignant a aussi affirmé qu'un autre incident relié à son origine nationale ou ethnique ou à sa religion est survenu à son travail en janvier 2014. Dans un courriel daté du 28 janvier 2014, qu'il a envoyé à son gestionnaire, le plaignant décrit une situation où un employé d'une autre division lui aurait fait une remarque désobligeante.

47 Enfin, le plaignant soutient qu'il détient une autre preuve qu'il est défavorisé par TPSGC pour des motifs de distinction illicite. Il a déposé en preuve un courriel qu'il a reçu des ressources humaines l'informant qu'une décision avait été prise de ne plus utiliser un bassin créé à la suite d'un autre processus de dotation mené en 2011 pour

comblent divers postes administratifs. Le courriel précise qu'une décision a été prise de ne plus utiliser ce bassin à cause d'irrégularités découvertes dans le dossier de dotation. Selon le plaignant, cette décision de ne plus utiliser le bassin, dont il faisait partie, a été prise précisément pour lui enlever toute chance d'avancement, à cause de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion.

48 Le plaignant est également d'avis que c'est parce qu'il est sur une « liste noire » qu'il n'a jamais été nommé dans un poste administratif. Il soutient qu'il est injuste que d'autres soient promus alors que lui ne l'est pas.

49 La Commission conclut que le plaignant n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur son origine nationale ou ethnique ou sa religion. Le plaignant n'a présenté aucune preuve que son origine nationale ou ethnique ou sa religion a joué un rôle dans la décision du comité d'évaluation d'éliminer sa candidature en novembre 2011. D'abord, les événements relatés dans les cinq courriels datés de mars 2012 se sont produits après que le comité a éliminé sa candidature en novembre 2011. Ensuite, l'événement de janvier 2014 rapporté par le plaignant s'est aussi produit bien après que le comité a éliminé sa candidature en novembre 2011. Enfin, aucun des membres du comité d'évaluation n'a été impliqué dans ces événements rapportés de 2012 et de 2014. Ainsi, la Commission n'est pas en mesure de conclure que la preuve que le plaignant a présentée est complète et suffisante pour démontrer qu'il a été défavorisé par le comité d'évaluation pour des motifs de distinction illicite.

50 De même, la Commission n'est pas convaincue que la décision de l'intimé de ne plus utiliser un ancien bassin a été prise uniquement pour enlever au plaignant toute chance d'avancement à cause de son origine nationale ou ethnique ou de sa religion. Le plaignant n'a présenté aucun élément de preuve pour réfuter l'affirmation écrite de l'intimé que ce bassin a été fermé pour des raisons d'irrégularités découvertes dans le dossier de dotation.

51 Par conséquent, la Commission conclut que la preuve qui porte sur les allégations du plaignant n'est pas complète et suffisante pour justifier un verdict en sa faveur.

52 Enfin, bien que la conclusion ci-dessus soit suffisante pour rejeter l'allégation de discrimination du plaignant, la Commission estime que l'intimé a néanmoins présenté une preuve convaincante qui réfuterait l'allégation de discrimination du plaignant si elle était acceptée. L'intimé a démontré que l'origine nationale ou ethnique ou la religion du plaignant n'a pas eu d'incidence sur sa décision de rejeter sa candidature. Sa candidature a simplement été rejetée puisqu'il n'a pas démontré, dans sa demande d'emploi, qu'il possédait les qualifications relatives à l'expérience nécessaire pour que sa candidature soit retenue.

Question III : L'intimé a-t-il fait preuve d'une crainte raisonnable de partialité en faveur de la personne nommée?

53 Pour établir s'il y a eu partialité, il n'est pas nécessaire de démontrer qu'il y a une preuve directe de partialité. La crainte raisonnable de partialité peut mener à une constatation d'abus de pouvoir. Voir la décision *Denny c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2009 TDFP 29, au para. 125, qui renvoie à l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, 1976 CanLII 2 (SCC), [1978] 1 R.C.S. 369, à la page 394.

54 Dans la décision *Gignac c. Sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux*, 2010 TDFP 10, l'ancien Tribunal a établi que les personnes chargées de l'évaluation dans un processus de nomination ont le devoir de procéder à une évaluation impartiale ne donnant pas lieu à une crainte raisonnable de partialité. Ce critère énoncé dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty* peut être adapté de manière à ce qu'il s'applique dans un contexte où il y a crainte raisonnable de partialité relativement à un processus de nomination: si une personne relativement bien renseignée avait une crainte raisonnable de partialité à l'égard d'une ou de plusieurs personnes chargées de l'évaluation, la Commission pourra conclure qu'il y a eu abus de pouvoir.

55 Le plaignant est d'avis que le comité a fait preuve de partialité en faveur de la personne nommée et de d'autres personnes nommées dans ce processus, car ils sont des « amis » de M. Leclerc. Selon lui, le gestionnaire délégué aurait administré ce processus pour promouvoir et remercier ses amis avant de partir à la retraite. Le plaignant n'a déposé aucune preuve, toutefois, pour appuyer cette allégation.

56 La Commission note que bien qu'il puisse y avoir eu plusieurs nominations reliées à ce processus de nomination (l'annonce précisait que le nombre anticipé de postes qui pouvaient être dotés avec ce processus était de cinq), la présente plainte concerne seulement la personne nommée en août 2013. La Commission n'a donc compétence que pour examiner la question de savoir si l'intimé a fait preuve de partialité en faveur de la personne nommée en août 2013.

57 M. Leclerc, dans son témoignage, a affirmé que les personnes qui ont été nommées dans des postes de Chef, Approvisionnements, dont la personne nommée en août 2013, sont des professionnels compétents et qualifiés dédiés à la cause des marchés immobiliers. Ce ne sont ni ses « amis » ni ses « ennemis ». Ces personnes se sont soumises à un processus d'évaluation très rigoureux et l'ont réussi.

58 De plus, M. Leclerc a précisé qu'il n'a même pas été impliqué dans la nomination de la candidate qui a été retenue en août 2013 puisqu'il a pris sa retraite en avril 2012.

59 La Commission est d'avis qu'un observateur relativement bien renseigné, qui évaluerait la preuve dans son ensemble, ne percevrait pas de la partialité de la part du comité d'évaluation dans son évaluation du plaignant. Il n'a pas été démontré que M. Leclerc, comme président du comité d'évaluation, ou Mme Richard et M. Gratton, comme évaluateurs, ont posé des gestes qui pourraient mener un observateur relativement bien renseigné à percevoir un tel parti pris. Selon la Commission, le plaignant fait de la spéculation et des affirmations qui sont loin de constituer de la preuve démontrant qu'il y a eu abus de pouvoir.

60 La Commission conclut donc que le plaignant n'a pas établi que l'intimé a fait preuve d'une crainte raisonnable de partialité dans ce processus de nomination.

Décision

61 Pour tous ces motifs, la plainte est rejetée.

Question soulevée à l'audience

62 La Commission tient à noter qu'elle a donné un avertissement au plaignant dans le cadre de l'audience étant donné le caractère offensant du langage qu'il a employé à un certain moment de l'audience. La Commission estime que cet avertissement doit être de notoriété publique. L'intimé a également soulevé, lors de sa plaidoirie, la question ayant trait au langage employé par le plaignant lors de l'audience.

63 La Commission est d'avis que certaines des paroles prononcées par le plaignant au cours de l'audience étaient offensantes et irrespectueuses à l'égard des témoins, de l'intimé et de la Commission. Plus particulièrement, au cours de la journée d'audience du 27 octobre 2014, le plaignant a fait une déclaration menaçante qui a suscité des craintes quant à la sécurité des témoins et des autres personnes présentes dans la salle d'audience.

64 La Commission note que le plaignant s'est excusé pour ses propos menaçants.

65 La Commission tient toutefois à signaler que le langage employé par le plaignant n'était pas acceptable. Les paroles adressées aux témoins, aux autres parties ou à la Commission ne devraient jamais contenir d'insultes, ni de menaces.

66 La Commission souhaite aussi formuler des commentaires au sujet des différentes manœuvres et tactiques dilatoires utilisées par le plaignant, entre le dépôt de sa plainte et la conclusion de l'audience, pour alourdir les procédures. Entre autres, le plaignant a présenté de multiples demandes d'assignations à comparaître pour que 18 personnes soient contraintes à témoigner devant l'ancien Tribunal. Pour faciliter le déroulement des procédures et de l'audience, l'ancien Tribunal a émis, à plusieurs reprises, des directives au plaignant pour lui permettre d'expliquer pourquoi il désirait faire témoigner 18 personnes à l'audience. Or, le continuel non-respect de ces directives par le plaignant a engendré des délais considérables dans les procédures.

67 La Commission peut rejeter de façon sommaire, en vertu de l'article 21 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (LCRTEFP), L.C. 2013, ch. 40, art. 365, toute affaire qu'elle estime futile, frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi.

68 Le plaignant a expliqué qu'il ressent une profonde amertume du fait qu'il se considère ignoré pour des nominations au sein de TPSGC et que c'est ce sentiment qui l'a mené à adopté le comportement obstructif et le langage menaçant qui lui sont reprochés. La Commission réitère que, malgré ceci, le langage qu'il a employé, de même que son comportement belliqueux tout au long des procédures, ne sont pas acceptables.

69 Compte tenu du fait que le plaignant a déjà reçu un avertissement à cet effet, la Commission l'informe, par la présente, que s'il continue d'afficher ce genre de comportement dans le cadre des instances devant la Commission, cette dernière pourrait prendre les mesures appropriées, lesquelles pourraient comprendre, entre autres, le rejet de toute plainte subséquente en vertu de l'art. 21 de la *LCRTEFP*. Voir *Pugh c. Sous-ministre de la Justice*, 2008 TDFP 23.

Nathalie Daigle
Commissaire