

Date: 20250501

Dossier: 771-02-49317

Référence: 2025 CRTESPF 46

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



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

ENTRE

MARIO GHAFARI

plaignant

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Statistique Canada)**

intimé

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Ghafari c. Administrateur général (Statistique Canada)

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir visée à l'article 77(1)a) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et une demande d'ordonnance de communication de renseignements en vertu de l'article 17 du *Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique*

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

Pour le plaignant : Lui-même

Pour l'intimé : Caroline Rousseau

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 9, 16 et 17 septembre 2024, le 28 février et le 10 mars 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Demande d'ordonnance de communication de renseignements

[1] Le plaignant, Mario Ghafari, a présenté une plainte alléguant que l'administrateur général de Statistique Canada (l'« intimé ») avait abusé de son pouvoir dans l'application du principe du mérite lorsqu'il l'avait éliminé d'un processus de nomination annoncé après ne pas avoir satisfait à trois compétences : [traduction] *C1 - Faire preuve d'intégrité et de respect; C2 - Réflexion approfondie; C3 - Collaboration efficace avec les autres.*

[2] La présente décision porte sur la troisième demande d'ordonnance de communication de renseignements présentée par le plaignant (une « OCR »).

[3] Le *Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique* (DORS/2006-6; le « *Règlement* ») exige que les parties échangent tous les renseignements pertinents concernant la plainte. Si une partie refuse de fournir des renseignements, le plaignant ou l'intimé peut demander à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») d'ordonner que les renseignements soient fournis.

[4] Pour les motifs qui suivent, j'ai accueilli la demande d'OCR du plaignant.

II. Contexte

[5] En réponse à la première demande d'OCR du plaignant, la Commission a ordonné à l'intimé de fournir divers éléments, notamment des renseignements sur le plaignant et les références de la personne nommée ainsi que l'évaluation des compétences C1, C2 et C3. La Commission a rejeté sa deuxième demande d'OCR, estimant que les mêmes renseignements qu'il demandait au sujet d'autres nominations faites dans le cadre du même processus n'étaient pas pertinents à sa plainte, qui contestait une seule nomination.

[6] Le plaignant a présenté une troisième demande d'OCR dans laquelle il demandait les mêmes renseignements que dans ses deux premières demandes et des renseignements liés à l'évaluation des candidats qui n'avaient pas réussi le processus de nomination. Dans cette demande, il a soulevé une allégation de discrimination fondée sur la déficience ou la race.

[7] Dans *Ghafari c. Administrateur général (Statistique Canada)*, 2025 CRTESPF 18 (« *Ghafari 1* »), une décision antérieure liée à cette troisième demande, la Commission

a donné aux parties la possibilité de présenter d'autres arguments concernant la pertinence défendable des renseignements demandés, en particulier à la lumière de l'allégation de discrimination.

III. La troisième demande d'OCR du plaignant

[8] Le plaignant demande trois éléments dans sa demande d'OCR. Il demande les réponses et les évaluations pour toutes les compétences (C1 à C6) pour tous les candidats reçus et non reçus à l'étape des références du processus de nomination. Il demande une liste des types de formation reçus par les personnes impliquées dans le processus de nomination et dans l'évaluation de sa candidature. Il demande également toute communication concernant sa candidature [traduction] « entre les membres du comité, les références, les évaluateurs, les directeurs, la dotation et lui-même ».

[9] Le plaignant affirme qu'on a demandé aux candidats de fournir seulement deux références dans leur demande alors que, dans son cas, on a apparemment cherché à obtenir une rétroaction de cinq références. Il soutient qu'il n'a pas réussi à satisfaire à trois des compétences évaluées au moyen de ces références en raison de la rétroaction négative qui a été donnée, notamment par des personnes dont les évaluations auraient été biaisées et influencées par sa déficience. Le plaignant soutient qu'il a besoin des renseignements demandés pour prouver l'existence d'un traitement différentiel et d'une discrimination fondée sur la déficience ou la race.

IV. Analyse

[10] L'article 17(4) du *Règlement* stipule que la Commission doit ordonner la communication des renseignements qu'elle juge pertinents à une plainte. Il incombe à la partie requérante de préciser les renseignements demandés et d'établir leur pertinence défendable ou leur lien avec la plainte (voir *Akhtar c. Sous-ministre des Transports, de l'Infrastructure et des Collectivités*, 2007 TDFP 26, aux paragraphes 27 et 28; et *Shafaie c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2022 CRTESPF 15, au par. 27).

[11] Comme il est indiqué dans *Ghafari 1*, « des preuves statistiques ou comparatives, y compris des preuves provenant d'autres processus de sélection, peuvent être sans doute pertinentes lorsqu'un plaignant soulève des questions de droits de la personne ou d'autres allégations d'abus de pouvoir systémique ou récurrent » (voir *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canada (ministère*

de la Santé nationale et du Bien-être social), 1998 CanLII 7740; et *Agnaou c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 850).

[12] La principale prétention de l'intimé est que la plainte se limite à une nomination alors que l'information demandée par le plaignant se rapporte à d'autres nominations, quoique faites par le même processus de nomination. Il soutient que, comme ces autres nominations n'ont pas été contestées, la Commission n'a pas compétence à leur égard et ne peut pas déterminer si elles étaient fondées sur le mérite.

[13] L'intimé offre de fournir un échantillon anonyme des résultats d'évaluation pour neuf candidats reçus pour les compétences C1 à C3 seulement. Cet échantillon représenterait un tiers des candidats reçus. Il propose également de fournir des résultats d'évaluation anonymisés pour tous les candidats non reçus. En ce qui a trait à la demande des compétences C4 à C6, il soutient que seuls les renseignements sur les compétences qui ont échoué devraient être fournis, car ceux-ci sont axés sur les domaines d'amélioration du plaignant.

[14] Le plaignant précise qu'il ne cherche pas à obtenir des résultats d'évaluation définitifs pour les personnes nommées, mais plutôt des renseignements sur l'évaluation de tous les candidats qui ont été évalués à l'étape des références seulement. Il soutient qu'un tiers des résultats des candidats reçus ne suffit pas pour déceler les questions liées à ses allégations, pour comparer les résultats et pour prouver la discrimination. Le plaignant n'est pas d'accord pour dire que le contexte vise les domaines où il a besoin d'amélioration; il soutient que le contexte de sa plainte est de déterminer s'il y a eu abus de pouvoir. Je suis d'accord.

[15] Les renseignements demandés se rapportent à l'évaluation de tous les candidats pour toutes les compétences évaluées à l'étape des références du processus de nomination et toute communication concernant la candidature du plaignant à cette étape est sans doute pertinente aux allégations de discrimination et d'abus de pouvoir du plaignant. Bien que le plaignant ne puisse pas demander de recours relativement à d'autres nominations faites dans le cadre de ce processus de nomination, il peut demander des renseignements concernant d'autres candidats et personnes nommées dans le but de prouver un traitement différentiel ou une discrimination dans le processus de nomination qui fait l'objet de sa plainte.

[16] Ma décision sur chacun des trois éléments demandés par le plaignant est la suivante.

A. Réponses et évaluations des compétences C1 à C6 pour tous les candidats

[17] Les réponses et les évaluations de toutes les compétences de tous les candidats évalués à l'étape des références sont sans doute pertinentes à la question de la discrimination et doivent être fournies.

[18] En ce qui concerne la question connexe soulevée par le plaignant au sujet du nombre de références qui ont été vérifiées pour sa candidature, l'intimé propose de fournir au plaignant le nombre de références contactées pour les candidats évalués à cette étape du processus de nomination. Bien que cette information puisse être évidente à partir des réponses complètes et des évaluations de toutes les compétences pour tous les candidats, comme l'intimé l'a offert et parce qu'elle est sans doute également pertinente aux allégations de traitement différentiel et de discrimination du plaignant, j'ordonnerai qu'elle soit fournie.

B. Liste des types de formation reçus par les personnes impliquées dans le processus de nomination et dans l'évaluation de la candidature du plaignant

[19] La demande du plaignant pour les types de formation reçus par [traduction] « les personnes impliquées dans le processus de nomination » est assez large. L'intimé offre de fournir des renseignements sur le type de formation en RH reçue par les membres du comité de sélection et le gestionnaire subdélégué. J'estime que la demande générale du plaignant n'est pas pertinente, alors que les renseignements concernant les personnes qui ont évalué la demande du plaignant sont sans doute pertinents à sa plainte. Je les ordonne donc.

C. Communication concernant sa candidature, y compris entre les membres du comité de sélection, les références, les évaluateurs, les gestionnaires, la dotation et lui-même

[20] L'intimé offre de fournir des courriels liés à l'évaluation des références du plaignant échangées au cours du processus de nomination. Je conclus que toute communication concernant les références du plaignant entre les personnes impliquées dans le processus de nomination est sans doute pertinente à la plainte. Par conséquent, je vais ordonner qu'elle soit fournie.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[22] La demande d'OCR est accueillie.

[23] La Commission ordonne à l'intimé de fournir ce qui suit au plaignant d'ici le **14 mai 2025** :

- a) Les réponses et les évaluations des compétences C1 à C6, et le nombre de références contactées, pour tous les candidats évalués à l'étape des références du processus de nomination.
- b) Une liste du type de formation en RH reçu par les membres du comité de sélection et le gestionnaire subdélégué.
- c) Toute communication concernant la candidature du plaignant, y compris entre les membres du comité d'embauche, les références, les évaluateurs, les gestionnaires, la dotation et lui-même.

[24] La Commission ordonne à l'intimé de caviarder des documents tout renseignement personnel tel que les codes d'identification de dossier personnel (CIDP), les adresses de résidence ou les numéros de téléphone.

[25] Conformément à l'article 18 du *Règlement*, il est rappelé aux parties que les renseignements susmentionnés ne peuvent être utilisés qu'aux fins de la présente plainte.

[26] La Commission avait suspendu les délais du processus de traitement des plaintes jusqu'à ce qu'elle rende sa décision. Comme cette décision est maintenant rendue, les délais peuvent être réactivés. Le plaignant doit soumettre ses allégations d'ici le **28 mai 2025**.

[27] Toutes les parties devraient consulter le *Règlement* et le *Guide de procédures pour les plaintes relatives à la dotation* pour calculer les délais modifiés découlant du rétablissement des délais et pour s'assurer qu'elles apportent les ajustements nécessaires aux délais qui leur sont applicables.

Le 1er mai 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Edith Bramwell,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**