

**Date:** 20251124

**Dossier:** 771-02-47726

**Référence:** 2025 CRTESPF 155

*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

**ASIF MOHAMMED**

plaignant

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(ministère de l'Environnement)**

intimé

Répertorié

*Mohammed c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)*

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

**Devant :** Christopher Rootham, 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 :** Feriel Latrous, avocate

**Pour la Commission de la fonction publique :** Marc-Olivier Payant, analyste  
principal

---

Affaire entendue par vidéoconférence  
les 24 et 25 juillet 2025,  
et par arguments écrits  
déposés le 18 juillet, le 19 septembre et le 10 octobre 2025.

(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Aperçu**

[1] Il s'agit d'une plainte concernant une nomination intérimaire non annoncée au poste d'ingénieur principal, classifié au groupe et au niveau ENG-04. Le candidat retenu a été nommé du 3 mai 2023 au 30 août 2024. Le plaignant allègue que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi un processus non annoncé, qu'il a abusé de son pouvoir lorsqu'il a sélectionné le candidat retenu aux fins de ce poste et a fait preuve de discrimination contre lui fondée sur la race, l'origine nationale ou la couleur.

[2] J'ai décidé de rejeter la plainte.

[3] J'ai conclu que l'intimé a justifié sa décision de choisir un processus de sélection non annoncé en raison de la difficulté d'attirer et de maintenir en poste des employés pour une nomination de 15 mois à ce poste. Le poste consistait à remplacer une personne qui était en détachement ailleurs et qui aurait pu revenir à tout moment. J'ai également conclu que le candidat retenu satisfaisait aux qualifications essentielles du poste, ce qui signifie que la nomination a été effectuée conformément au mérite. De plus, la nomination était exempte de partialité, contraire à l'argument du plaignant.

[4] Enfin, j'ai conclu que le plaignant n'avait pas démontré que l'intimé avait fait preuve de discrimination à son égard. Le seul élément de preuve de discrimination du plaignant était le fait qu'il n'avait pas été nommé au poste ou à d'autres nominations intérimaires plus courtes au même poste. Le plaignant n'a fourni aucun élément de preuve d'une preuve *prima facie* de discrimination contre lui et il ne s'est pas acquitté de son fardeau d'établir que la discrimination a constitué un facteur dans cette nomination.

[5] Mes motifs détaillés suivent.

**II. Contexte de la nomination intérimaire**

[6] La nomination intérimaire en litige comporte le numéro de dotation 23-DOE-NCR-ACIN-581694. Il s'agissait d'une nomination intérimaire dont la durée prévue était du 3 mai 2023 au 30 août 2024. En fin de compte, la nomination a été prolongée pour une autre période de trois mois.

[7] Le poste en litige est celui d'ingénieur principal dans la Direction générale des services techniques de la Division des immeubles à Environnement et Changement climatique Canada (ECCC), soit le numéro de poste 71854. Il est classifié au groupe et au niveau ENG-04 et il est situé à Burlington, en Ontario.

[8] La Direction générale des services techniques est responsable de l'entretien des bâtiments appartenant à ECCC. Le chef de section dirige la Direction et ce poste est classifié au groupe et au niveau ENG-05. Le chef de section relève d'un directeur exécutif qui occupe un poste de cadre (EX).

[9] Il y a quatre ingénieurs principaux (ENG-04) qui relèvent du chef de section : un à Burlington et trois dans la région de la capitale nationale. Un groupe d'employés relève de chacun des ingénieurs principaux.

[10] Le chef de section à Burlington compte quatre employés qui relèvent de lui et qui travaillent à Burlington : trois ingénieurs qui occupent un poste classifié au groupe et au niveau ENG-03 (y compris Asif Mohammed, le « plaignant ») et un surintendant expert des sciences techniques qui occupe un poste classifié au groupe et au niveau EG-06. Les autres ingénieurs principaux comptent des groupes d'employés qui relèvent d'eux à partir de différents endroits partout au Canada, une combinaison d'ingénieurs classifiés au groupe ENG et des techniciens d'entretien ou des surintendants classifiés au groupe EG. De manière générale, les postes EG dans chaque unité sont chargés de l'entretien quotidien des bâtiments et les postes ENG sont responsables de concevoir, d'examiner et de livrer des projets comme le remplacement de la toiture ou de nouveaux systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC).

[11] Fait important, le chef de section n'avait pas le pouvoir délégué en matière de dotation. Comme je le décrirai plus en détail plus loin, il faisait des recommandations efficaces, mais le pouvoir réel de faire des nominations relevait du directeur exécutif.

[12] Le chef de section était, pendant toute la période pertinente, Rock Radovan. Au moment de la nomination visée par la présente plainte, il occupait ce poste par intérim; il a été nommé au poste pour une période indéterminée après les événements en litige dans la présente plainte. Il a expliqué qu'il ne se souvenait pas d'avoir suivi une formation sur la dotation et, par conséquent, il s'est fié aux conseils des experts en ressources humaines lorsqu'il a formulé des recommandations relatives à la

dotation. Il a également expliqué qu'il existait un roulement dans la Direction dans son ensemble. Il y avait deux à quatre directeurs généraux en 2022 jusqu'en 2023; lorsqu'un directeur général quittait, un cadre assumait ce rôle par intérim avec un effet de retombée en vue de doter des rôles de gestionnaires de plus en plus subalternes par intérim.

[13] Le titulaire du poste d'ingénieur principal visé par la présente plainte a quitté ECCC aux fins d'un détachement de deux ans auprès d'un autre ministère en 2022. En 2024, le titulaire a quitté de manière permanente pour rester au nouveau ministère et, par conséquent, ECCC a tenu un processus de dotation annoncé ouvert à l'égard du poste. La personne qui avait été nommée au poste par intérim pendant environ 18 mois a été retenue au cours de ce processus et occupe le poste pour une période indéterminée à la date de la présente décision. Au cours de la période entre le début du détachement et de la nomination permanente, le poste a été doté au moyen de nominations intérimaires. Avant cette nomination intérimaire de 15 mois, le poste a été doté au moyen de nominations intérimaires d'une période de moins de quatre mois par deux employés, le candidat retenu et un autre employé qui relevait par ailleurs du poste d'ingénieur principal.

### **III. Ce dont cette plainte ne traite pas**

[14] À l'automne 2022, M. Radovan a offert de nommer le plaignant au poste d'ingénieur principal par intérim pendant moins de quatre mois à compter du 3 mai 2023. Toutefois, il a retiré cette offre le 6 mars 2023. Au risque de simplification excessive, le plaignant souhaitait suivre des cours de formation à Toronto, en Ontario, pendant son affectation intérimaire et il souhaitait qu'ECCC paie ses frais de déplacement et de repas pendant qu'il suivait ces cours. M. Radovan souhaitait plutôt qu'il se concentre sur les fonctions supplémentaires d'un ENG-04, ainsi que sur la formation obligatoire en vue d'obtenir le pouvoir financier pour exécuter ces fonctions. Éventuellement, M. Radovan a donné au plaignant un choix : suivre moins de cours et la nomination intérimaire ou suivre plus de cours. M. Radovan a refusé d'approuver le remboursement de ses frais de déplacement et de repas. Le plaignant a envoyé un courriel auquel étaient joints des formulaires d'approbation de moins de cours, mais sans indiquer son choix ni sans répondre de manière substantive. M. Radovan [traduction] « en avait marre » (ses mots) de l'absence de réponse du plaignant et a décidé que cela, ainsi que d'autres différends que le plaignant avait avec d'autres

employés relativement aux projets d'ingénierie, faisait que la nomination intérimaire ne lui convenait plus.

[15] Le plaignant a consacré beaucoup de temps, tant dans le cadre de son témoignage que dans ses arguments, à faire valoir que M. Radovan avait agi de manière inéquitable lorsqu'il avait refusé de payer ses frais de déplacement et de repas et lorsqu'il avait retiré la nomination intérimaire. Il a consacré du temps à expliquer ses évaluations du rendement pour plusieurs années afin de démontrer qu'il était un bon employé. Toutefois, la présente plainte ne concerne pas les frais de déplacement ou la question de savoir si le plaignant était un bon employé qui méritait une nomination intérimaire. Le plaignant a déposé un grief relatif à l'indemnité de déplacement et de repas; éventuellement, ECCC a décidé de payer les frais de déplacement, mais pas ses frais de repas. Je n'ai pas à décider si ses frais de déplacement ou de repas auraient dû lui être remboursés. Je n'ai pas non plus à décider si M. Radovan avait raison de retirer son offre d'une nomination intérimaire. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont soustraites de l'application des articles 30 et 77 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*), ce qui signifie qu'elles n'ont pas besoin d'être effectuées conformément au mérite et que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») ne peut pas entendre une plainte à leur sujet; voir le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (DORS/2005-334), à l'article 14(1).

[16] Comme la Cour d'appel fédérale l'a déclaré dans *Canada (Procureur général) c. Boogaard*, 2015 CAF 150, au par. 51 :

*[51] Bien qu'en l'espèce, la promotion soit d'une grande importance pour l'intimé, normalement nous n'estimons pas que les gens ont « droit » à une promotion. Souvent, dans les décisions concernant une promotion, peu ont gain de cause, beaucoup plus perdent, et la différence entre gagner et perdre peut légitimement dépendre de peu de chose ou de détails parfois subjectifs ou subtils. Par exemple, nous décrivons généralement les personnes qui ont été promues comme étant « méritantes » ou « chanceuses ». Nous ne disons pas qu'elles ont été promues parce que leur employeur avait l'obligation légale de le faire.*

[17] *Boogaard* n'était pas un cas qui a été tranché en vertu de la *LEFP*, mais le principe demeure qu'il n'existe aucun droit inhérent à une promotion. Le rôle de la Commission ne consiste pas à décider si le plaignant aurait dû recevoir une

nomination intérimaire. Son rôle est de décider si l'intimé a abusé de son pouvoir dans une nomination intérimaire précise.

[18] Malgré cela, j'affirmerais que je n'ai entendu aucun témoignage indiquant que M. Radovan avait agi de manière déraisonnable lorsqu'il avait retiré l'offre de nomination intérimaire. Je comprends la raison pour laquelle il [traduction] « en avait marre » avec le plaignant et la raison pour laquelle il estimait que ce rôle ne lui convenait pas. Le plaignant a présenté deux arguments qui, selon moi, permettaient de confirmer particulièrement cette décision.

[19] En premier lieu, en réponse à la justification de l'intimé de la dotation du poste au moyen d'un processus non annoncé, le plaignant a fait valoir que le poste d'ingénieur principal n'était relativement pas important et que les fonctions de ce poste auraient pu être exécutées par d'autres employés sans doter le poste. Cet argument confirme l'impression de M. Radovan selon laquelle le plaignant ne prenait pas au sérieux la possibilité d'un poste d'ingénieur principal. M. Radovan a témoigné que le poste d'ingénieur principal est important (en grande partie en raison de son pouvoir financier) et devait être occupé en tout temps; une partie de la raison pour laquelle il [traduction] « en avait marre » avec le plaignant était qu'il refusait de suivre la formation obligatoire pour obtenir ce pouvoir financier délégué. J'ai l'impression distincte que le plaignant ne prenait pas au sérieux le poste d'ingénieur principal, ce qui explique la raison pour laquelle M. Radovan ne souhaitait plus lui donner une promotion.

[20] En deuxième lieu, le plaignant a soutenu que ses évaluations du rendement démontrent que M. Radovan avait tort quant à savoir s'il était qualifié à l'égard de cette promotion. Il a invoqué en partie sa cote de rendement pour l'exercice 2023-2024 (c.-à-d. l'année après ces événements) qui était « réussi moins ». Le plaignant a témoigné que cette cote signifie qu'il était [traduction] « sur la bonne voie » d'obtenir une promotion. Ce n'est pas ce que signifie cette cote. Elle signifie qu'il maintenait à peine sa tête hors de l'eau dans son poste actuel. Réussir à peine dans un poste actuel ne rend pas un employé qualifié aux fins d'une promotion, surtout un poste de supervision.

[21] Retournons maintenant au sujet de la présente plainte.

#### **IV. Motifs de la plainte**

[22] Le plaignant a présenté trois arguments généraux dans sa plainte. En premier lieu, il a soutenu que l'intimé avait abusé de son pouvoir lorsqu'il avait choisi un processus de nomination non annoncé. En deuxième lieu, il a soutenu que l'intimé avait abusé de son pouvoir lorsqu'il avait sélectionné le candidat retenu. En troisième lieu, il a soutenu que le processus de nomination était discriminatoire. Il a également soulevé ce que je qualifie de problèmes procéduraux dans le cadre de sa plainte relatifs à la fois au choix du processus et à la sélection du candidat retenu.

[23] J'aborderai d'abord les problèmes procéduraux, puis les trois motifs généraux de la plainte.

#### **V. Arguments procéduraux**

##### **A. Le problème du moment choisi**

[24] Comme je l'ai déjà mentionné, le candidat retenu a été nommé à compter du 3 mai 2023. Toutefois, le gestionnaire détenant le pouvoir délégué de le nommer a pris cette décision le 11 mai 2023. M. Radovan a recommandé à la fois le choix d'un processus de sélection non annoncé et la sélection du candidat retenu par courriel daté du 20 avril 2023, qui a été envoyé à un représentant des ressources humaines. Même si l'évaluation narrative justifiant la sélection du candidat retenu n'est pas datée, il a témoigné qu'il l'avait préparée le 20 avril 2023 ou [traduction] « vers cette date ». Le représentant des ressources humaines n'a pas envoyé les renseignements au directeur exécutif avant le 11 mai 2023 et il a approuvé le choix du processus de sélection et le choix du candidat ce jour-là.

[25] Au cours de l'audience de la présente plainte, j'ai demandé aux deux parties de répondre à la question de savoir si la rétroactivité d'une nomination constituait un abus de pouvoir et est contraire à la *LEFP*. Après avoir examiné l'affaire, j'ai décidé de solliciter des arguments écrits supplémentaires de la part de la Commission de la fonction publique concernant la question de savoir si la rétroactivité d'une nomination est contraire à la *LEFP*. Elle a déposé des arguments écrits à ce sujet.

[26] Les deux parties ont été autorisées à déposer des réponses aux arguments de la Commission de la fonction publique. L'intimé a tenté de déposer des éléments de preuve supplémentaires pour expliquer la raison pour laquelle il a fallu jusqu'au 11 mai pour procéder à la nomination; j'ai informé les parties que je n'accepterais pas

---

*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*



de nouveaux éléments de preuve, car selon mes directives, elles n'étaient autorisées qu'à répondre aux arguments de la Commission de la fonction publique, et elles n'ont pas demandé l'autorisation de déposer de nouveaux éléments de preuve.

[27] J'ai conclu que la rétroactivité de la nomination ne constituait pas un abus de pouvoir dans le présent cas.

[28] Il s'agit ici d'une question d'interprétation législative, qui concerne le texte, le contexte et l'objet d'une disposition législative. L'article 56 de la *LEFP* se lit comme suit :

**56 (1)** *Toute nomination d'une personne appartenant à la partie de la fonction publique dans laquelle les nominations relèvent exclusivement de la Commission prend effet à la date dont sont convenus par écrit l'administrateur général et la personne, indépendamment de la date de l'entente.*

**56 (1)** *The appointment of a person from within that part of the public service to which the Commission has exclusive authority to make appointments takes effect on the date agreed to in writing by that person and the deputy head, regardless of the date of their agreement.*

[29] Je suis d'accord avec la Commission de la fonction publique pour dire que cette disposition permet de dater rétroactivement une nomination.

[30] Commenant par le texte, l'article 56(1) indique clairement que la date d'entrée en vigueur de la nomination est la date convenue « [...] indépendamment de la date de l'entente ». À première vue, cette disposition signifie qu'une nomination peut être effectuée dans le passé, à la date de l'entente ou à l'avenir.

[31] Les parties n'ont présenté aucun argument selon lequel le contexte ou l'objet de cette disposition porterait atteinte à son sens ordinaire selon lequel les nominations peuvent être datées rétroactivement. En ce qui concerne le contexte, l'article 23(2) de la *Loi d'interprétation* (L.R.C. (1985), ch. I-21) énonce ce qui suit au sujet de l'acte de nomination d'un fonctionnaire public : « La date de la prise d'un acte de nomination [...] peut être considérée comme celle de l'autorisation de la prise de l'acte ou une date ultérieure, la nomination prenant effet à la date ainsi considérée. » Cette disposition interdit de dater rétroactivement une nomination d'un « fonctionnaire public », démontrant que lorsque le législateur a souhaité limiter la rétroactivité d'une nomination, il l'a fait expressément. L'absence d'un libellé semblable dans la *LEFP*

signifie que le législateur n'a pas eu l'intention d'interdire la rétroactivité des nominations en vertu de cette loi.

[32] J'ai également pris en compte le changement dans le libellé de la *LEFP*. La *LEFP* est entrée en vigueur le 31 décembre 2005 et a remplacé une loi du même nom. L'article 22 de l'ancienne *LEFP* (L.R.C. (1985), ch. P-33) stipulait : « Toute nomination effectuée en vertu de la présente loi prend effet à la date fixée dans l'acte de nomination, le cas échéant, indépendamment de la date de l'acte même. » Cette ancienne disposition indiquait clairement qu'une nomination pouvait être datée rétroactivement.

[33] Étant donné que les modifications apportées au libellé de dispositions législatives sont présumées avoir été apportées à certaines fins (Ruth Sullivan, *The Construction of Statutes*, 7e éd., chapitre 23.02), j'ai examiné la question de savoir si le changement du libellé entre l'article 56 de la nouvelle *LEFP* par rapport à celui de l'article 22 de l'ancienne *LEFP* signifie que les nominations ne peuvent plus être datées rétroactivement. J'ai conclu que la différence substantielle entre l'ancienne et la nouvelle *LEFP* est que la date d'entrée en vigueur d'une nomination est précisée dans la modification apportée à l'« entente » plutôt que dans l'« acte de nomination ». Ce changement tient compte du fait que les nominations sont désormais effectuées par une entente conclue entre la personne ayant le pouvoir délégué pour effectuer une nomination et la personne nommée, plutôt que par un acte préparé par la Commission de la fonction publique. Quoi qu'il en soit, l'article 45(2) de la *Loi d'interprétation* indique clairement que la modification de la *LEFP* n'implique aucune modification dans la loi en soi. Le fait que l'ancienne *LEFP* prévoyait expressément la rétroactivité ne signifie pas, en soi, que le silence dans la nouvelle *LEFP* signifie que le législateur avait l'intention de mettre fin à la rétroactivité.

[34] Enfin, l'intimé a fait remarquer que la Commission avait abordé cette question brièvement (en tant que Tribunal de la dotation de la fonction publique) dans *Brown c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2010 TDFP 12, en affirmant ce qui suit :

[...]

*75 Le Tribunal trouve préoccupant le fait que la nomination intérimaire ait été signée par le gestionnaire délégataire le 23 juin 2006, rétroactivement au 1er juin 2006. L'intimé n'a fourni aucune explication quant à ce retard. Bien que l'art. 56(1) de la LEFP permette les nominations rétroactives, en général, un*

*employé ne devrait pas commencer à exercer les fonctions d'un poste avant que la mesure de dotation ne soit approuvée par la personne investie des pouvoirs délégués. En l'espèce, cette irrégularité n'avait toutefois aucune incidence sur le choix du processus ou de la personne nommée et n'est pas suffisamment sérieuse pour constituer un abus de pouvoir.*

[...]

[35] L'ancienne Commission a conclu que l'article 56(1) de la *LEFP* permettait des nominations rétroactives et qu'une nomination rétroactive ne constituait pas automatiquement un abus de pouvoir, même lorsqu'elle n'était pas expliquée.

[36] Tout comme dans *Brown*, j'ai conclu que la rétroactivité de la nomination dans le présent cas n'avait aucune incidence sur le choix de processus ou de la personne nommée. M. Radovan a formulé sa recommandation concernant le choix du processus et du candidat avant la date de la nomination. Tout comme dans *Brown*, je ne dispose d'aucune explication du retard (sauf la tentative de l'intimé de présenter cette explication dans ses réfutations que j'ai refusé d'admettre, comme je l'ai déjà expliqué). Toutefois, il ne s'agissait pas en soi d'un abus de pouvoir.

[37] La rétroactivité d'une nomination peut être risquée, si les éléments de preuve démontrent que le candidat retenu ne possédait pas les qualifications essentielles pour le poste à la date d'entrée en vigueur de la nomination, comme dans *Munden c. Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada*, 2024 CRTESPF 141. Cependant, cela n'est pas, en soi, contraire à la *LEFP* ou un abus de pouvoir. Dans le présent cas, il ne s'agit pas d'un abus de pouvoir parce qu'il n'a eu aucune incidence sur le choix de processus ou le choix du candidat retenu.

## **B. Questions procédurales supplémentaires**

[38] Le directeur exécutif ayant le pouvoir délégué en matière de dotation n'a signé aucun document concernant sa décision de choisir un processus non annoncé ou sa sélection du candidat retenu. Comme je l'ai déjà indiqué, M. Radovan a plutôt préparé une articulation écrite de sa recommandation de choisir un processus non annoncé et a préparé une évaluation narrative du candidat retenu. Il a envoyé les deux documents aux représentants des ressources humaines qui les ont acheminés au directeur exécutif qui disposait du pouvoir délégué en matière de dotation. Le directeur exécutif a approuvé les documents pertinents dans un courriel daté du 11 mai 2023.

[39] Le plaignant soutient que la décision du directeur exécutif était invalide parce qu'elle n'était pas signée. Cependant, la *LEFP* n'exige pas que les documents énonçant les raisons de nommer une personne, ou de choisir un processus de nomination, soient signés. Je fais remarquer qu'il ne s'agit pas de l'article 11i) du *Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique* (DORS/2006-6), qui exige qu'un plaignant signe sa plainte. Si le législateur avait nécessité que l'articulation des raisons de choisir un processus de sélection ou des raisons de choisir un candidat pour ce processus soit signée, il l'aurait indiqué expressément.

[40] Je suis convaincu que la piste de courriel démontre que le directeur exécutif a exercé son droit délégué en matière de dotation. Je suis également convaincu que l'absence d'un document signé ne constitue pas un abus de pouvoir en vertu de la *LEFP*. L'absence de signature (contrairement aux arguments du plaignant) ne mine pas le principe de transparence énoncé dans le préambule de la *LEFP*; elle ne constituait pas non plus une insouciance de la part du directeur exécutif.

[41] Le plaignant a proposé que le fait que les documents ne sont pas signés crée un certain doute quant à qui les a rédigés, proposant même que le candidat retenu les a rédigés. Il ne disposait d'aucun élément de preuve pour étayer cette allégation, qui a été clairement réfutée par le témoignage de M. Radovan selon lequel il a rédigé les documents.

[42] Il a soutenu que le fait que l'articulation de la décision de sélection ne comporte aucune case pour indiquer le nom de la personne qui formule la recommandation et de la personne qui l'approuve fait en sorte que le document est nul et sans effet parce que chaque document doit comporter ces deux cases. Il n'a cité aucune autorité à l'appui de cette proposition. Je n'ai pas non plus été en mesure de trouver une raison pour laquelle un document doit comporter ces deux cases.

[43] Enfin, dans le présent cas, l'avis de nomination intérimaire a été publié le 20 juin 2023, soit plus d'un mois après que la nomination avait été effectuée. Le plaignant soutient que cela entraîne une conclusion d'abus de pouvoir. Je ne suis pas du même avis. La Commission a affirmé qu'un retard dans la publication d'un avis de nomination constitue un abus de procédure uniquement lorsque la durée du retard cause un préjudice à ceux qui ont le droit de présenter une plainte (voir *Tanguay c. Commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2018 CRTESPF 94, aux

paragraphe 155 et 156; et *Merkley c. Sous-ministre de la Défense nationale*, 2017 CRTEFP 47, au par. 33). Le plaignant n'a pas indiqué la façon dont le retard de publication de l'avis de nomination a porté atteinte à son droit de présenter une plainte. Je fais également remarquer que, dans le présent cas, la durée du retard était moins que celle des retards que la Commission était prête à accepter dans *Tanguay* (2,5 mois) et *Merkley* (4 mois).

[44] J'ai conclu que les vices de procédure allégués par le plaignant ne sont soit pas des vices du tout ou, s'ils le sont, ils sont de nature tellement dérisoire qu'ils sont loin de correspondre au seuil d'un abus de pouvoir.

## **VI. Aucun abus de pouvoir dans le choix du processus non annoncé**

[45] Le plaignant soutient que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi un processus de sélection non annoncé.

[46] Il n'y a rien d'intrinsèquement mal de choisir un processus de nomination non annoncé. L'article 33 de la *LEFP* prévoit expressément que les gestionnaires délégués peuvent recourir à un processus annoncé ou un processus non annoncé et que « [...] le simple fait de recourir à un processus non annoncé ne constitue pas en soi un abus de pouvoir [...] » (voir *Vaudrin c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2011 TDFP 19, au par. 51; voir également *Jarvo c. le sous-ministre de la Défense nationale*, 2011 TDFP 6; *Karoulis Newman c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2020 CRTESPF 22, au par. 29; *Clout c. le Sous-ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile*, 2008 TDFP 22, au par. 32). Il incombe au plaignant de démontrer que l'intimé a abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi un processus non annoncé.

[47] M. Radovan a préparé une articulation écrite de sa recommandation de recourir à un processus de nomination non annoncé. Cette articulation était brève et se lisait comme suite :

[Traduction]

[...]

*À l'heure actuelle, le titulaire est en détachement auprès de SPAC. Historiquement, notre division a éprouvé des difficultés à attirer et à maintenir en poste des candidats aux fins d'affectations à court terme en raison de ce qui suit : 1. L'absence d'un poste permanent et 2. Bon nombre de nos projets sont pluriannuels et, par*

*conséquent, la contribution du poste d'ingénieur principal temporaire est faible dans le schéma général. Cette situation a également une incidence sur l'exécution de ces projets; il peut falloir longtemps pour obtenir tous les renseignements nécessaires et des nominations intérimaires à court terme ne sont pas propices au succès.*

[...]

[48] De plus, lorsqu'il a expliqué la raison pour laquelle il a sélectionné le candidat retenu, il a écrit que ce dernier [traduction] « [...] est le seul candidat qui serait considéré comme satisfaire aux critères du mérite pour cette nomination de plus de quatre mois ». Il a expliqué davantage cette raison dans son témoignage. Comme je l'ai déjà mentionné, il y avait deux employés qui occupaient ce poste par rotation au moyen de nominations intérimaires à court terme. L'un de ces employés était le candidat retenu. L'autre n'était pas ingénieur et ne satisfaisait donc pas aux qualifications essentielles du poste et ne pouvait pas être nommé pour plus de quatre mois. Des deux autres ingénieurs de l'unité, seul le candidat retenu avait suivi la formation nécessaire pour obtenir la délégation financière du poste. Cette formation a été offerte au plaignant, mais il l'a reportée, ce qui signifie qu'il n'était pas qualifié pour le poste à ce moment-là.

[49] Dans son témoignage, M. Radovan a donné d'autres raisons de sa recommandation de recourir à une nomination non annoncée. Il a témoigné qu'il souhaitait une nomination à long terme afin de créer une certaine stabilité au sein de l'organisation. En contre-interrogatoire, il a également témoigné que les processus de nomination annoncés sont longs.

[50] Il a demandé à ses conseillers en ressources humaines ce qu'il pourrait faire pour créer une stabilité et l'une de ses propositions était une longue nomination non annoncée.

[51] Le problème avec ce témoignage est que M. Radovan n'était pas le décideur. Je ne dispose d'aucun élément de preuve selon lequel le décideur a fondé sa décision sur un désir de stabilité au sein de l'organisation. M. Radovan n'a pas témoigné au sujet de séances d'information verbales à l'intention du décideur, sauf une discussion beaucoup plus tôt sur la raison pour laquelle il y avait autant de nominations intérimaires à court terme. Par conséquent, le seul élément de preuve devant moi est que le décideur a approuvé la nomination non annoncée pour les raisons énoncées par

écrit et non pour les raisons au sujet desquelles M. Radovan a témoigné, mais qui ne figuraient pas dans l'articulation écrite.

[52] Cela signifie que je suis laissé avec trois raisons de choisir un processus de nomination non annoncé : la difficulté à attirer des candidats, l'incidence des affectations intérimaires à court terme sur l'exécution de projets et le candidat retenu était le seul candidat qualifié possible.

[53] Le plaignant a correctement souligné que l'intimé avait décidé à l'origine de le nommer par intérim pendant une courte période; par conséquent, il ne pouvait pas exister un besoin opérationnel pour cette nomination intérimaire plus longue. J'ai interrogé l'intimé au sujet de cet argument final, et il a invoqué les pressions opérationnelles créées par les affectations intérimaires par rotation.

[54] Toutefois, j'ai conclu que la question de savoir s'il aurait dû s'agir d'une nomination intérimaire plus courte ou plus longue n'est pas pertinente. L'article 77(1) de la *LEFP* ne mentionne pas la durée d'une nomination intérimaire comme un motif possible de plainte. Tout effet négatif des affectations à court terme n'est pas pertinent à la présente plainte. L'incidence négative explique la raison pour laquelle l'intimé a choisi de nommer le candidat retenu pour 15 mois plutôt que juste un peu moins de quatre mois. Il n'explique pas et ne peut pas expliquer logiquement la raison pour laquelle il a décidé de ne pas annoncer le poste.

[55] En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le candidat retenu était la seule possibilité, je ne dispose d'aucun élément de preuve à cet égard. Comme l'intimé le souligne correctement, il n'est pas légalement tenu de prendre en considération quiconque d'autre que le candidat retenu (voir *Bérubé-Savoie c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2013 TDFP 2, au par. 38). Toutefois, si sa justification pour recourir à une nomination non annoncée est qu'il n'existe aucun autre candidat qualifié, il doit démontrer qu'il a cherché ou a pris en considération d'autres candidats. Dans le présent cas, il n'existait aucun tel élément de preuve, sauf le rejet du plaignant pour les motifs que j'ai déjà énoncés. L'intimé n'a pris en considération que trois employés : le candidat retenu, le plaignant et la personne qui n'est pas un ingénieur qui n'était pas admissible. Avant de dire que le candidat retenu était le seul candidat qualifié possible, l'intimé aurait dû avoir pris en considération la candidature de plus de trois personnes.

[56] Toutefois, je suis convaincu qu'il existait des éléments de preuve selon lesquels il était difficile d'attirer et de maintenir en poste des employés pour des nominations de cette durée. Ayant décidé de recourir à une nomination intérimaire de 15 mois plutôt qu'une nomination intérimaire de 4 mois moins un jour (une décision qui ne relève pas du pouvoir d'examen de la Commission), je suis convaincu que l'intimé avait une explication de choisir une nomination non annoncée. Il existait un risque que le titulaire du poste revienne et, par conséquent, l'intimé devait trouver une personne qui était disposée à assumer une nomination intérimaire qui était relativement longue (15 mois), mais qui pouvait également être terminée à court préavis. En fait, cela signifiait choisir une personne de l'équipe de Burlington parce qu'elle n'aurait pas à se réinstaller si elle devait retourner à son ancien poste selon un court préavis. En comprenant cela, la justification antérieure de sélectionner le seul candidat qualifié est plus logique. Je n'estime pas que le candidat retenu était le seul employé dans l'administration de la fonction publique qualifié à effectuer l'emploi. Toutefois, je suis convaincu qu'il était le seul candidat qualifié qui aurait pu raisonnablement occuper la nomination intérimaire à long terme comportant un risque selon lequel elle pourrait prendre fin selon un préavis très court.

[57] Pour ces motifs, j'ai conclu que l'intimé n'avait pas abusé de son pouvoir lorsqu'il a choisi un processus non annoncé. Il existait une raison opérationnelle de le faire : la difficulté d'attirer des candidats qualifiés à cette nomination intérimaire dont la durée était de 15 mois, mais qui pouvait prendre fin selon un préavis très court.

## VII. Sélection du candidat

[58] Le plaignant soutient que l'intimé a abusé de son pouvoir en évaluant le mérite du candidat retenu.

[59] L'article 30(2) de la *LEFP* prévoit ce qui suit :

**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

**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,



<i>l'administrateur général pour le travail à accomplir;</i>	<i>including official language proficiency; and</i>
<b>b) la Commission prend en compte :</b>	<b>(b) the Commission has regard to</b>
<b>(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,</b>	<b>(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,</b>
<b>(ii) toute exigence opérationnelle actuelle ou future de l'administration précisée par l'administrateur général,</b>	<b>(ii) any current or future operational requirements of the organization that may be identified by the deputy head, and</b>
<b>(iii) tout besoin actuel ou futur de l'administration précisé par l'administrateur général.</b>	<b>(iii) any current or future needs of the organization that may be identified by the deputy head.</b>

[60] Essentiellement, le candidat retenu doit satisfaire aux qualifications essentielles du poste, après quoi le gestionnaire délégué d'embauche peut prendre en considération les autres facteurs énoncés à l'article 30(2)b).

[61] Le plaignant a d'abord soutenu que le candidat retenu ne satisfaisait pas aux qualifications essentielles du poste parce qu'il n'avait pas de diplôme en ingénierie. Toutefois, l'intimé a déposé une copie de son diplôme d'une université en Brésil, ainsi qu'un document provenant du gouvernement du Québec attestant que ce diplôme satisfait aux exigences nécessaires pour être un ingénieur dans cette province. Le plaignant a reconnu, dans son argument final, que cela signifiait que le candidat retenu satisfaisait aux qualifications relatives aux études du poste.

[62] Le plaignant a également allégué un favoritisme personnel et une partialité de la part de M. Radovan.

[63] Un favoritisme personnel et une partialité constituent des motifs semblables, mais distincts d'une plainte. Le favoritisme personnel exige que le plaignant démontre que « [...] des intérêts personnels indus, comme une relation personnelle entre la personne chargée de la sélection et la personne nommée, constituaient le motif de la nomination [...] ». Il comprend des situations dans lesquelles une nomination est effectuée « [...] à titre de faveur personnelle ou de récompense ou pour obtenir la

faveur de quelqu'un » (voir *Desalliers c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2022 CRTESPF 70, au par. 142).

[64] Le critère juridique relatif à la partialité dans le contexte d'une plainte relative à la dotation est le même critère de longue date pour la partialité dans d'autres contextes : un observateur raisonnablement bien informé percevrait-il une partialité dans la sélection de ce candidat (voir *Myskiw c. Commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2019 CRTESPF 107, au par. 38)?

[65] Il s'agit de critères différents et ils peuvent donner lieu à des résultats différents. Cela ressort clairement du résultat dans *Desalliers*, qui était qu'il n'y avait aucun favoritisme personnel, mais qu'il existait une crainte raisonnable de partialité.

[66] Dans le présent cas, il n'existe aucun élément de preuve de toute relation personnelle ou de relation d'amitié entre M. Radovan et le candidat retenu. Ils vivent et travaillent dans des villes distinctes et je n'ai entendu aucun témoignage selon lequel ils avaient une relation personnelle. Le plaignant a soutenu que M. Radovan avait un « intérêt » dans la promotion du candidat retenu, mais lorsque je lui ai demandé d'expliquer comment, il ne le pouvait pas.

[67] Même si le plaignant était contrarié par le fait que le candidat retenu avait été nommé par intérim avant cette nomination (alors qu'il ne l'avait pas été), « [...] le simple fait qu'une personne nommée ait déjà occupé, par intérim, un poste identique ou semblable ne démontre pas, en l'absence de tout autre preuve à l'appui, un favoritisme personnel, de la partialité ou, en général, un abus de pouvoir [...] » (voir *Thompson c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2017 CRTEFP 22, au par. 88). En conclusion, aucun élément de preuve ne me permettait de conclure qu'un observateur raisonnable, entièrement informé, pourrait percevoir une partialité de la part de M. Radovan. De plus, le plaignant n'a pas démontré une relation personnelle entre le candidat retenu et M. Radovan et, par conséquent, il n'a pas non plus démontré que la nomination était entachée par un favoritisme personnel.

[68] Enfin, le plaignant soutient qu'il n'existe aucune [traduction] « échelle » à utiliser pour évaluer le candidat retenu. Le plaignant soutient qu'une échelle numérique devrait être utilisée pour évaluer chaque critère. Étant donné que l'évaluation narrative a utilisé une description de la façon dont le candidat retenu a satisfait à chaque qualification plutôt qu'une cote de chaque qualification, le plaignant

affirme que cela signifie que l'intimé ne peut pas établir que l'évaluation était équitable.

[69] Le plaignant n'a cité aucune autorité à l'appui de la proposition selon laquelle une échelle d'évaluation est nécessaire dans tous les cas. En fait, il existe de nombreuses décisions de la Commission comportant des nominations qui ont été effectuées en fonction d'une évaluation narrative qui énoncent la raison pour laquelle ou la façon dont le candidat retenu a satisfait aux qualifications du poste. Dans *Desalliers*, au par. 110, la Commission a expliqué qu'une « [...] évaluation narrative doit refléter les motifs pour lesquels la gestionnaire était d'avis que la personne nommée satisfaisait aux critères de mérite lors de sa nomination ». Dans ce cas, l'évaluation narrative n'était pas suffisante parce qu'elle n'a pas décrit la façon dont le candidat retenu a satisfait à l'une des qualifications en matière d'expérience pour le poste (notamment, l'expérience de la rédaction de décisions), et aucun autre élément de preuve n'indiquait que le candidat retenu possédait une telle expérience.

[70] Dans le présent cas, en revanche, l'évaluation narrative répond directement à chaque qualification du poste. Elle fournit un exemple concret de chaque qualification d'expérience et de connaissance et elle fournit une narrative décrivant les capacités et les compétences en leadership du candidat retenu. Plus important encore, le plaignant n'a pas fait valoir que le candidat retenu n'était pas réellement qualifié, simplement que l'évaluation narrative pourrait être fondée uniquement sur un point de vue et est inférieure à l'échelle d'évaluation. En revanche, M. Radovan a expliqué qu'il avait fondé son évaluation sur ses connaissances directes du superviseur immédiat du candidat retenu et de la personne qui a effectué ses évaluations semestrielles. Je suis convaincu que le candidat retenu a satisfait aux exigences du poste au moment de sa nomination.

### **VIII. Aucune discrimination dans le processus de nomination**

[71] Les deux parties ont soutenu que la Commission devrait appliquer le critère à trois volets pour la discrimination énoncé dans *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, au par. 33, notamment : 1) le plaignant possède une caractéristique protégée contre la discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6); 2) le plaignant a subi un effet préjudiciable; 3) la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable. Le plaignant s'identifie comme une minorité visible d'origine sud-asiatique et, par conséquent, il satisfait au premier élément du

critère énoncé dans *Moore*. Il a subi un effet préjudiciable lorsqu'il n'a pas été nommé au poste et, par conséquent, il satisfait également au deuxième élément. L'intimé ne conteste pas le fait que le plaignant satisfait à ces deux éléments du critère énoncé dans *Moore*. Le présent cas porte sur le troisième élément.

[72] L'intimé a souligné qu'il doit exister un élément de preuve permettant d'établir un lien entre le motif illicite et le traitement défavorable et qu'un plaignant doit fournir des faits objectifs plutôt que de simples affirmations ou des sentiments subjectifs selon lesquels il a été victime de discrimination. Le plaignant ne présente aucun argument contraire. La Commission a également suivi cette approche dans *Nash c. Commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2014 TDFP 10, au par. 54; et *Chung c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2024 CRTESPF 133, au par. 81. Enfin, l'intimé a reconnu que la discrimination est rarement manifeste et que la Commission doit être alerte à ce que les cas antérieurs ont qualifié de « subtiles odeurs » de discrimination. Je suis du même avis.

[73] Dans les cas concernant la décision de ne pas procéder à la promotion d'un employé, certains tribunaux ont appliqué l'approche énoncée dans *Shakes v. Rex Pak Ltd.*, 1981 CanLII 4315 (ON HRT), notamment le plaignant s'acquitte de son fardeau lorsque : 1) le plaignant était qualifié pour l'emploi particulier; 2) le plaignant n'a pas été embauché; 3) une personne qui n'est pas plus qualifiée, mais qui ne possède pas la caractéristique principale, qui est le fondement de la plainte de discrimination, a ensuite obtenu le poste. Ce cas est de loin antérieur à *Moore* et n'est plus approprié pour le considérer comme un critère juridique auquel un plaignant doit satisfaire. Toutefois, il peut toujours constituer un cadre pour le bon cas. Comme le Tribunal canadien des droits de la personne l'a affirmé dans *Emmett c. Agence du revenu du Canada*, 2018 TCDP 23, aux paragraphes 56 à 58 :

[56] Le Tribunal signale que la plaignante se fonde sur la décision *Shakes v. Rex Pak Ltd.*, (1982), 3 CHRR D/1001 [Shakes] et il aimerait faire les commentaires suivants. Selon cette décision, la preuve d'un plaignant est démontrée quand : 1) le plaignant était qualifié pour l'emploi en question, 2) le plaignant n'a pas été embauché et 3) une personne moins qualifiée que le plaignant mais dénuée de la caractéristique distinctive, qui constitue le fondement de la plainte de discrimination, a obtenu par la suite le poste.

[57] Il est bien établi que ce cadre sert uniquement de guide et qu'il ne faudrait pas l'appliquer de manière stricte ou arbitraire dans

*toutes les affaires d'embauche (Lincoln c. Bay Ferries Ltd., 2004 CAF 204, au par. 77 [Bay Ferries]; voir aussi O'Bomsawin c. Conseil des Abénakis d'Odanak, 2017 TCDP 4, aux par. 46 à 48).*

*[58] En fin de compte, la question que le Tribunal doit trancher consiste à savoir si la plaignante s'est acquittée de son fardeau d'établir que son sexe ou son âge ont constitué un facteur dans la décision de l'ARC de ne pas lui accorder les occasions de dotation en personnel qui sont en litige. Le cadre énoncé dans la décision Shakes est utile pour rendre cette décision, mais il n'a pas force exécutoire. Pour trancher cette question, j'ai pris en compte la totalité des éléments de preuves que les parties ont produite, y compris les éléments liés au critère énoncé dans la décision Shakes.*

[74] La Cour fédérale a également résumé l'approche actuelle comme suit : *Shakes* est une illustration du critère de discrimination et ne doit pas être appliqué automatiquement dans chaque cas d'embauche. Toutefois, il peut toujours constituer un cadre pour le bon cas; voir *Hughes c. Canada (Procureur général)*, 2021 CF 147, aux paragraphes 54 à 59.

[75] Comme je l'ai déjà mentionné, le plaignant a consacré beaucoup d'efforts sur le premier élément du cadre énoncé dans *Shakes*, afin de démontrer qu'il était qualifié pour le poste. Même si j'ai déjà affirmé que je ne suis pas saisi de la question de savoir s'il aurait dû avoir été nommé, son témoignage et ses arguments sont pertinents dans le cadre de ce contexte.

[76] Toutefois, j'ai trouvé que le cadre énoncé dans *Shakes* était le plus utile en raison du troisième élément - une personne qui n'est pas plus qualifiée, **mais qui ne possède pas la caractéristique principale**, a été promue. Dans le présent cas, selon le seul élément de preuve présenté à l'audience, le candidat retenu et l'autre employé qui avait eu des possibilités intérimaires antérieures sont tous les deux des minorités visibles.

[77] Les arguments du plaignant reposent entièrement sur le fait qu'il avait eu un nombre très limité de possibilités intérimaires. Il souligne qu'il n'a eu qu'une seule possibilité intérimaire d'une durée d'une semaine en 2014. Il attribue cela à la discrimination.

[78] Comme je l'ai déjà affirmé, ce poste est devenu vacant temporairement lorsque le titulaire a quitté pour un détachement. Je dispose d'éléments de preuve sur les

nominations intérimaires à ce poste qui remontent au 1er janvier 2021. Il y avait deux autres employés qui avaient obtenu des nominations intérimaires à ce poste pour des périodes de moins de quatre mois, tant avant qu'après le détachement. L'un de ces employés était l'employé qui a éventuellement été nommé pour une période plus longue dans la présente plainte. L'autre a été nommé par intérim pour des périodes plus courtes.

[79] M. Radovan a témoigné que les deux sont des minorités visibles. Le plaignant a traité les deux de [traduction] « blancs » dans ses arguments finaux. Toutefois, il n'a jamais témoigné au sujet de leur race, de leur ethnicité ou de leur couleur. Il n'a pas non plus contre-interrogé M. Radovan au sujet de l'ethnicité des deux autres employés. Dans sa réponse écrite aux arguments de la Commission de la fonction publique, il a également ajouté à cet argument en affirmant que le candidat retenu [traduction] « [...] même s'il est peut-être une minorité visible, est blanc [...] ».

[80] Je reconnais l'inconfort de formuler des commentaires sur l'ethnicité et la couleur de la peau d'employés qui n'ont pas témoigné quant à savoir s'ils s'auto-identifient comme des minorités visibles. Toutefois, le seul élément de preuve dont je dispose à cet égard est que les deux autres employés qui ont occupé par intérim le poste ne sont pas [traduction] « blancs » comme le plaignant l'a affirmé dans son argument final. Je dois prendre cette décision en fonction de cet élément de preuve.

[81] Lorsque j'ai interrogé davantage le plaignant à cet égard dans le cadre des arguments finaux, il a transformé son argument en un argument de discrimination fondée sur le fait qu'il est d'origine sud-asiatique plutôt que sur le fait d'être une minorité visible. Il a souligné qu'un autre ingénieur de son groupe était d'origine sud-asiatique et qui n'a obtenu aucune nomination intérimaire. Toutefois, je ne dispose d'aucun élément de preuve au sujet de cet employé, sauf son nom; je ne dispose d'aucun élément de preuve quant à savoir s'il souhaitait obtenir des nominations intérimaires ou s'il avait été refusé pour l'une d'entre elles et, dans l'affirmative, la raison du refus.

[82] Le fait qu'un candidat retenu partage une caractéristique protégée avec un plaignant ne signifie évidemment pas que la décision ne peut pas être discriminatoire. Toutefois, dans le présent cas, les arguments du plaignant reposent uniquement sur le

fait qu'il n'a pas eu des possibilités intérimaires entre 2015 et 2023. Le plaignant n'a déposé aucun élément de preuve de même de « subtiles odeurs » de discrimination. Dans *Chung*, la Commission a rejeté l'argument concernant la discrimination parce qu'« [i]l n'y a eu aucun témoignage portant sur des événements ou des conversations particuliers, et aucun document n'a été présenté qui laissait entendre que la race aurait pu constituer un facteur ». Dans le présent cas, le plaignant n'a pas non plus témoigné au sujet d'événements, de discussions ou de documents qui ont été entachés d'une discrimination raciale.

[83] Essentiellement, selon le seul élément de preuve de discrimination dans le processus de promotion déposé par le plaignant, il n'avait pas été promu, mais que (au moins depuis 2021) deux autres employés avaient été promus. En l'absence de tout autre élément de preuve, je dois conclure que le plaignant n'a pas démontré que sa race, sa couleur ou son ethnicité ont constitué un facteur dans le processus de nomination.

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

*(L'ordonnance apparaît sur la page suivante)*

## **IX. Ordonnance**

[85] La plainte est rejetée.

Le 24 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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