

Date: 20251224

Dossier: 771-02-49739

Référence: 2025 CRTESPF 177

*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

KISANI PERINPARAJAH

plaignante

et

PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

intimée

et

AUTRES PARTIES

Répertorié

Perinparajah c. Présidente de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié

Affaire concernant une plainte d'abus de pouvoir déposée en vertu de l'article 77(1)a)
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 la plaignante : Elle-même

Pour l'intimée : Anna Ndegwa, avocate

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

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 30 septembre et le 29 octobre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Aperçu

[1] La présente plainte porte sur la sélection d'une personne nommée et sur l'utilisation par l'intimée d'un processus de nomination non annoncé pour le poste de commissaire de la Section de la protection des réfugiés (SPR) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR).

[2] J'ai rejeté la plainte parce que la plaignante n'a pas démontré qu'il y avait eu abus de pouvoir dans la sélection de la personne nommée ou dans le choix d'un processus de nomination non annoncé. Mes motifs suivent.

II. La nomination

[3] La présente plainte porte sur une nomination intérimaire non annoncée pour le poste de commissaire de la SPR. La nomination intérimaire s'étend du 21 mai 2024 au 31 mars 2026.

[4] Les commissaires de la SPR prennent des décisions concernant les demandes d'asile. Ils sont nommés à titre temporaire ou pour une période déterminée. Cela signifie qu'il y a beaucoup d'attrition dans les postes. La SPR nomme habituellement environ 150 nouveaux commissaires chaque année, en cohortes d'environ 50 personnes nommées à chaque cycle d'embauche. Pour trouver 150 nouveaux commissaires chaque année, la SPR utilise des processus annoncés et non annoncés et tire parti des processus de nomination internes et externes.

[5] Au moment du cycle d'embauche au cours duquel la nomination en question a eu lieu, la SPR était en pleine croissance afin de traiter un nombre accru de demandes d'asile. Elle a reçu des fonds supplémentaires pour une période de deux ans afin de faire face à cette augmentation. Pour pourvoir ces postes, la SPR a utilisé deux processus de nomination externes annoncés, l'un en 2019 et l'autre en 2023.

[6] De plus, en 2021, la CISR a lancé une stratégie visant à rendre son organisation plus inclusive. L'une des façons dont la SPR a appuyé ce plan a été de communiquer avec les groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui sont sous-représentés à la SPR et de tenir compte des critères d'équité en matière d'emploi lorsqu'elle examine les candidatures issues d'un bassin constitué à partir des processus de nomination externes annoncés. Dans le groupe d'embauches de mai 2024 (d'environ 35 personnes), la SPR a ciblé les lacunes en matière d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones. Tous les candidats du bassin qui répondaient à ces

deux critères d'équité en matière d'emploi ont été nommés dans cette cohorte de mai 2024.

[7] La personne nommée n'a pas été nommée à partir des bassins existants. Elle travaillait au greffe de la SPR à Toronto, en Ontario. La vice-présidente de la SPR la connaissait professionnellement et a été impressionnée par certains de ses travaux. En 2023 ou 2024, elle a demandé à la personne nommée si elle était intéressée à devenir commissaire. En 2024, la personne nommée a dit qu'elle était intéressée. La vice-présidente adjointe a examiné le dossier de la personne nommée pour s'assurer qu'elle possédait les qualifications essentielles pour être commissaire, et finalement, la vice-présidente l'a nommée en utilisant un processus de nomination non annoncé. La personne nommée a commencé à peu près au même moment que le reste de la cohorte de mai.

[8] Il s'avère que la personne nommée fait partie de l'un de ces groupes d'équité en matière d'emploi. Toutefois, la vice-présidente l'a choisie le 19 mars 2024, sans le savoir, en signant une évaluation narrative de la personne nommée et la justification du choix d'un processus de nomination non annoncé. L'avis de nomination intérimaire a été affiché le 22 avril 2024.

[9] En fin de compte, la vice-présidente a appris que la personne nommée était membre de l'un de ces groupes d'équité en matière d'emploi. Suivant les conseils des Ressources humaines, elle a révisé l'évaluation narrative et l'énoncé des critères de mérite pour y inclure ce fait. Un nouvel avis de nomination intérimaire a été affiché le 8 mai 2024.

[10] La plaignante travaille également pour la CISR. Elle a présenté une plainte contre cette nomination le 7 mai 2024, que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a signifiée à l'intimée plus tard ce mois-là. Essentiellement, sa plainte a croisé le chemin du nouvel avis de nomination intérimaire.

III. Contexte procédural pour trancher la présente plainte

[11] La Commission avait initialement prévu que la présente plainte soit entendue les 18 et 19 août 2025. J'ai tenu une conférence préparatoire à l'audience avec les parties le 16 juin et j'ai fixé des dates limites pour que les parties se rencontrent afin de déposer leurs documents avant l'audience. L'intimée devait déposer ses documents au plus tard le 7 août, et la plaignante devait déposer tous les documents

supplémentaires sur lesquels elle voulait se fonder au plus tard le 12 août. L'intimée a déposé un recueil de documents; la plaignante n'a déposé aucun autre document.

[12] À 21 h 30 le vendredi 15 août 2025, la plaignante a écrit à la Commission pour expliquer qu'elle n'était pas en mesure de procéder à l'audience en raison d'un problème de santé personnel inattendu. Par conséquent, j'ai ajourné l'audience. Cependant, le message de la plaignante n'était pas clair quant à savoir si elle abandonnait sa plainte ou si elle ne pouvait tout simplement pas participer à une audience à ces dates. Par conséquent, j'ai demandé à la plaignante de préciser son intention. J'ai aussi expliqué qu'il ne serait peut-être pas possible de reporter l'audience avant plusieurs mois. En raison de ce qui précède, j'ai demandé si les parties préféreraient que je tranche la plainte par écrit en me basant sur les déclarations des témoins, les arguments écrits et tout autre document.

[13] Le 25 août 2025, la plaignante a écrit à la Commission pour lui faire savoir qu'elle voulait poursuivre la plainte et procéder par écrit. L'intimée a également écrit pour indiquer qu'elle était disposée à procéder par écrit. Compte tenu de l'accord des parties, j'ai exercé le pouvoir conféré à la Commission en vertu de l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) de trancher une question sans tenir d'audience. J'ai donné des directives aux parties, assorties d'un calendrier pour l'échange des preuves et des arguments. J'ai inclus des directives pour que chaque partie dépose une déclaration écrite de leurs témoins respectifs.

[14] La plaignante a déposé des arguments écrits, mais n'a pas déposé de déclaration écrite de sa preuve. Dans son courriel joint à ces arguments, elle a expliqué qu'elle n'avait aucune preuve supplémentaire à fournir en dehors du recueil de documents déjà fourni par l'intimée. L'intimée a déposé un affidavit de son témoin ainsi que des arguments écrits. La plaignante a eu l'occasion de déposer des arguments en réponse, mais elle ne l'a pas fait.

IV. Analyse

[15] Les arguments écrits de la plaignante sont très brefs. Par conséquent, je vais les passer en revue un par un et expliquer les raisons pour lesquelles je rejette la présente plainte.

A. Premier argument : La nomination a été faite sans que d'autres membres du personnel qualifiés en aient été informés ou aient été pris en considération. Aucun avis n'a été donné au personnel au sujet de cette possibilité.

[16] La réponse courte au premier argument est que l'intimée n'avait pas à informer ou à considérer d'autres employés qualifiés. Comme le concède la plaignante, un intimé est autorisé à utiliser un processus de nomination non annoncé (voir la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13; *LEFP*), à l'art. 33). Par définition, un processus de nomination non annoncé signifie que les autres membres du personnel ne sont pas informés de la possibilité et peuvent ne pas être pris en considération. De plus, l'article 30(4) de la *LEFP* stipule expressément que l'intimée n'est pas tenue de considérer plus d'une personne. L'une des premières décisions de la Commission au sujet de la *LEFP*, soit *Clout c. Sous-ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile*, 2008 TDFP 22, disait ceci au paragraphe 32 :

32 [...] Il est évident qu'en tant que déléataire de la CFP, un administrateur général dispose du pouvoir discrétionnaire qui lui permet de choisir entre un processus de nomination annoncé et non annoncé. En outre, le fait de prendre en considération une seule candidature, comme c'est la cas en l'espèce, relève aussi du pouvoir discrétionnaire autorisé expressément dans le paragraphe 30(4) de la LEFP.

B. Deuxième argument : La personne nommée n'a pas été tenue de présenter sa candidature, de subir des tests ou de participer à une entrevue. Au lieu de cela, la nomination a été proposée au moyen d'une évaluation narrative, qui a été menée à l'interne et sans préavis aux autres.

[17] Comme je l'ai mentionné plus tôt, la personne nommée a manifesté son intérêt à devenir commissaire de la SPR. Elle a également fourni une copie de son curriculum vitae. Bien qu'elle n'ait peut-être pas postulé en utilisant les autres processus externes annoncés, elle a postulé le poste.

[18] Pour ce qui est du reste de cet argument, rien dans la *LEFP* n'exige que les candidats soient soumis à un test ou à une entrevue. La Commission a accepté la validité des évaluations narratives dans de nombreux cas. Par exemple, dans *Desalliers c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2022 CRTESPF 70, au paragraphe 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 ». J'ai examiné attentivement l'évaluation narrative, et elle fournit des renseignements sur la façon dont la personne nommée possédait chacune des qualifications pour ce poste. La *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*

plaignante admet même qu'elle ne conteste pas les qualifications de la personne nommée, indiquant que l'évaluation narrative démontre que la personne nommée possédait chacune des qualifications requises.

C. Troisième argument : Cette méthode de sélection est injuste pour moi et pour d'autres employés qualifiés de la CISR qui ont été exclus de la considération. La nomination a été faite sans tenir compte d'autres membres du personnel qualifiés.

[19] Comme je l'ai indiqué plus tôt, l'intimée n'est pas tenue de considérer d'autres employés qualifiés. La plaignante ne dit pas non plus en quoi l'utilisation d'un processus non annoncé était injuste pour elle, mis à part le fait qu'elle n'a pas été prise en considération. C'est vrai pour tous les processus de nomination non annoncés, et cela ne peut donc pas invalider celui-ci.

D. Quatrième argument : La justification de la nomination et de l'exclusion des bassins n'a été divulguée qu'après que j'ai soulevé des préoccupations.

[20] Rien dans la *LEFP* n'oblige un ministère à divulguer la justification d'une nomination à un autre employé. La seule obligation légale de divulguer des renseignements concerne l'échange de renseignements qui doit être complété 25 jours après que la Commission a accusé réception d'une plainte (voir le *Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique* (DORS/2006-6), à l'art. 16(2)). Au cours de l'exercice 2023-2024 (donc, juste avant l'année de cette nomination), 62 077 nominations ont été faites en vertu de la *LEFP* (voir le rapport annuel 2023-2024 de la Commission de la fonction publique), et seulement 378 plaintes ont été présentées (voir le rapport annuel 2023-2024 de la CRTESPF). Il serait inhabituel que chaque nomination soit accompagnée d'une explication publiée, au lieu de fournir une explication à quelqu'un qui se plaint ou qui en demande une.

E. Cinquième argument : Bien que les considérations d'équité en matière d'emploi soient importantes, elles devraient être appliquées d'une manière qui respecte les principes d'équité et de mérite.

[21] Sur ce point, je partage certaines des préoccupations de la plaignante, mais, en fin de compte, je conclus que ces préoccupations ne constituent pas un abus de pouvoir.

[22] Comme je l'ai indiqué plus tôt, la vice-présidente a décidé de nommer la personne nommée le 19 mars 2024, avant même de savoir que la personne nommée faisait partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi. Elle explique dans son affidavit ce qui s'est passé ensuite, comme suit :

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

[Traduction]

[...]

20. Le 24 avril 2024, [la directrice de la Gestion des activités à la SPR] m'a informée que la conseillère en ressources humaines (« RH ») l'avait informée que Mme Green satisfaisait au critère d'équité en matière d'emploi (« EE ») applicable et lui a demandé si nous souhaitions l'inclure dans les critères de sélection. Les RH ont également demandé que la justification soit reflétée de façon appropriée dans le CPS et la DS.

21. À l'époque, toutes les personnes identifiées dans le bassin de candidats comme étant membres des groupes visés par l'EE avaient reçu des lettres d'offre. Étant donné que le Plan stratégique pour la diversité et l'inclusion est demeuré une priorité opérationnelle, j'ai confirmé que cette information pouvait être intégrée aux critères de sélection et reflétée dans le CPS et la DS.

22. Le CPS et la DS ont été retournés aux RH. [La directrice] m'a par la suite informée que les RH recommandaient de modifier l'évaluation par rapport aux critères de mérite pour faire référence au besoin d'EE. [Elle] a apporté les modifications, je les ai examinées, et les documents ont ensuite été soumis de nouveau aux RH.

[...]

[23] Ma préoccupation est la suivante : la vice-présidente a décidé de nommer la personne nommée sans savoir qu'elle faisait partie de l'un des groupes d'équité en matière d'emploi prioritaires à ce moment-là. Par conséquent, l'intimée ne peut pas dire que l'équité en matière d'emploi a joué un rôle dans la décision de nommer la personne nommée. Un intimé ne peut pas laisser croire de façon crédible que quelque chose qu'il a appris au sujet d'un candidat après l'avoir nommé a été un facteur dans sa nomination.

[24] Toutefois, l'intimée ne le fait pas, du moins pas dans ses arguments écrits ou dans la preuve déposée dans le cadre de la présente plainte. La justification de la nomination non annoncée était que les candidats de ces deux groupes d'équité en matière d'emploi faisant partie du bassin existant avaient déjà été nommés. En fait, la justification allait plus loin et disait ceci : [traduction] « [...] les candidats qualifiés disponibles issus du processus annoncé n'étaient pas suffisants pour répondre aux besoins actuels en matière d'embauche. »

[25] La plaignante n'a présenté aucune preuve et, plus précisément, n'a pas présenté de preuve pour suggérer que c'était faux. Ses arguments font référence à des [traduction] « bassins actifs », mais elle ne dit pas quels bassins étaient actifs ni même si elle est en désaccord avec la justification de l'intimée que je viens d'énoncer. Bien

que la réponse de l'intimée aux allégations initiales de la plaignante laisse entendre que des considérations d'équité en matière d'emploi étaient à l'origine de la nomination de la personne nommée, cette dernière n'adopte plus cette position, à juste titre.

[26] Je n'appuie pas l'ajout ou le recours à des considérations d'équité en matière d'emploi pour une nomination lorsque la nomination a été décidée avant que le gestionnaire d'embauche n'ait pris connaissance de ces considérations. Toutefois, dans le présent cas, les autres justifications invoquées pour recourir à une nomination non annoncée sont suffisantes, et je ne peux pas accueillir la plainte pour cette raison.

F. Sixième argument : Le processus a été prolongé au-delà d'une durée raisonnable.

[27] La plaignante n'explique pas ce qu'elle entend par cet argument. Cependant, dans son formulaire de plainte, elle dit que le processus des commissaires (par lequel elle entend le processus externe annoncé) s'est terminé le 31 mars 2024, et pourtant, une offre non annoncée a été faite et [traduction] « prolongée à plus d'un an ». Il semble que la plaignante affirme que la nomination intérimaire aurait dû être faite pour une période plus courte. Toutefois, il n'y a pas de limite statutaire à la durée d'une nomination intérimaire, et la plaignante n'explique pas pourquoi la durée de cette nomination intérimaire lui a causé un préjudice ou en quoi elle a constitué un abus de pouvoir.

V. Conclusion

[28] Après avoir passé en revue chacun des arguments de la plaignante, j'ai conclu que je dois rejeter la plainte. La plaignante n'a présenté aucune preuve à l'appui de sa plainte, et ses allégations n'ont pas révélé d'abus de pouvoir dans la sélection de la personne nommée ou dans l'utilisation d'un processus de nomination non annoncé.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[30] La plainte est rejetée.

Le 24 décembre 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**