

**TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE CANADIAN
HUMAN RIGHTS TRIBUNAL**

GIAN S. SANGHA

le plaignant

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

OFFICE DES TERRES ET DES EAUX DE LA VALLÉE DU MACKENZIE

l'intimé

DÉCISION

2006 TCDP 9
2006/02/24

MEMBRE INSTRUCTEUR : J. Grant Sinclair

[TRADUCTION]

I. LA PLAINTE 1

- A. L'intimé Office des terres et des eaux de la Vallée du Mackenzie 1**
- B. L'annonce placée par l'Office quant à quatre postes d'agents de la réglementation 2**
- C. Les fonctions et les responsabilités d'un agent de la réglementation 3**
- D. La sélection des postulants pour l'entrevue 4**
- E. La procédure d'entrevue 5**
 - (i) Le profil du D^r Sangha 6**
 - (ii) Les profils des six candidats qui se sont vu offrir un des postes d'AR. 9**
 - (iii) Stephen Mathyk 9**
 - (iv) Adrian Paradis 9**

(v) Allen Kogiak	10
(vi) Ethan Sawchuk	10
(vii) Latisha Heilman	11
(viii) Andrew Hammond	11
F. Pourquoi ces six candidats se sont-ils vu offrir un poste d'AR mais pas le D^r Sangha?	12
G. La procédure qui a suivi l'entrevue	16
H. Le roulement du personnel	18
I. La réaction du D^r Sangha quant au fait qu'on ne lui a pas offert le poste d'agent de la réglementation - Préjudice moral	20
J. Les efforts déployés par le D^r Sangha en vue de trouver un autre emploi - mesures d'atténuation	21
(i) Les revenus gagnés par le D^r Sangha depuis 2001	22
K. Le redressement demandé par le D^r Sangha	22
L. L'utilisation de l'argument de la surqualification lors de la sélection des postulants	23
M. Le témoignage d'expert du D^r Jeffrey Reitz	24
(i) Les degrés d'instruction et d'expérience des immigrants et des minorités visibles	25
(ii) Les obstacles à l'emploi qui touchent les immigrants et les minorités visibles	26
(iii) La représentation des immigrants dans les emplois de haute qualification	27
(iv) Pourquoi les immigrants acceptent-ils du travail pour lequel ils sont surqualifiés.	29
(v) Les travailleurs surqualifiés donnent-ils moins satisfaction?	30
N. Les travailleurs plus âgés - la discrimination fondée sur l'âge	31
O. L'expert de l'Office - Le D^r Derek Chapman	31
P. Les pratiques de sélection du personnel, la surqualification et la compatibilité avec l'emploi	33
Q. La présélection de la personne surqualifiée	34
R. Les raisons justifiant l'élimination des personnes surqualifiées	35
S. Les autres conséquences découlant de l'embauche de personnes surqualifiées	37
T. L'utilisation par le D^r Reitz des données des recensements et des données sur la main-d'oeuvre	38
U. Les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants appartenant aux minorités visibles	39
V. L'appréciation du D^r Chapman quant à la méthode d'entrevue de l'Office	39
W. L'appréciation faite par le Dr Chapman quant au D^r Sangha	40
X. Le plaignant a-t-il établi une preuve <i>prima facie</i>?	41
Y. La preuve <i>prima facie</i> du plaignant	43
Z. L'Office a-t-il réfuté la preuve <i>prima facie</i>?	45
AA. Quel est le redressement opportun?	46
II. L'ORDONNANCE	47

I. LA PLAINTÉ

[1] Le D^r Gian S. Sangha a déposé une plainte datée du 6 mai 2002 auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Il prétend que l'intimé, l'Office des terres et des eaux de la vallée du Mackenzie (l'Office) a fait preuve de discrimination à son endroit pour des raisons de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion et d'âge, en refusant de l'embaucher comme agent de la réglementation (AR). Le D^r Sangha prétend que ce refus contrevient à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

A. L'intimé Office des terres et des eaux de la Vallée du Mackenzie

[2] L'Office des terres et des eaux de la Vallée du Mackenzie est un organisme de réglementation créé en vertu de la *Loi sur la gestion des ressources de la vallée du Mackenzie*. La principale fonction de l'Office consiste à traiter les demandes de permis d'utilisation des terres et les demandes de permis d'utilisation des eaux dans les régions de la vallée du MacKenzie (Territoires du Nord-Ouest) où des accords sur les revendications territoriales n'ont pas encore été conclus, c'est-à-dire les régions de revendication territoriale non réglée. L'Office traite également les demandes d'utilisation transfrontalière des terres et des eaux dans la vallée du Mackenzie. Dans ces cas, les demandes dépassent les frontières de plus d'une zone de peuplement.

[3] Voici un certain nombre d'exemples d'activités qui exigent un permis d'utilisation des terres : l'utilisation de plus de 50 kg d'explosifs, l'utilisation de véhicules de plus de 5 tonnes, l'utilisation de sites de campement pendant plus de deux cent journées-personnes, le stockage de plus de deux milles litres de combustible, la construction d'immeubles dont la dimension excède cent mètres carrés.

[4] Les activités qui exigent un permis d'utilisation des eaux comprennent notamment : l'utilisation des eaux pour l'exploration gazière et pétrolière, l'extraction et le broyage du minerai, le fonctionnement d'équipements énergétique, l'agriculture, la conservation et les loisirs.

B. L'annonce placée par l'Office quant à quatre postes d'agents de la réglementation

[5] Le 11 août 2001, l'Office a placé une annonce dans le Vancouver Sun quant à quatre postes d'AR dont l'échelle salariale se situait entre 48 410 \$ et 60 770 \$. Les exigences quant à ces postes étaient les suivantes :

- (i) posséder un diplôme de premier cycle en sciences, en études environnementales, en écologie, en gestion des ressources ou dans un domaine connexe, posséder deux années d'expérience dans un domaine environnemental connexe; ou
- (ii) posséder un diplôme d'études postsecondaires en gestion de l'environnement ou dans un domaine connexe et posséder trois années d'expérience;
- (iii) posséder des connaissances en matière de questions environnementales dans le Nord du Canada, particulièrement en rapport avec l'exploration minière, pétrolière et gazière;
- (iv) posséder des connaissances en matière de technologie associée à la réduction des impacts des projets d'exploitation dans un environnement nordique;
- (v) posséder une connaissance fonctionnelle du logiciel Microsoft Office;
- (vi) posséder une expérience de travail en régions éloignées;
- (vii) être capable de rédiger des rapports techniques;
- (viii) posséder un permis de conduire de classe 5.

[6] Les postes d'AR étaient d'une durée de trois ans, sous réserve d'une période probatoire de six mois, avec une possibilité de prorogation de deux ans.

C. Les fonctions et les responsabilités d'un agent de la réglementation

[7] La principale responsabilité d'un agent de la réglementation consiste à traiter les demandes de permis d'utilisation des terres et les demandes de permis d'utilisation des eaux. Lorsque l'Office reçoit une demande de permis, elle confie celle-ci à un AR dont la première tâche consiste à s'assurer que la demande est complète. Si elle n'est pas complète, l'AR communique avec le demandeur pour lui demander des renseignements additionnels. L'AR s'en rapporte à une liste de contrôle, laquelle est en fait un schéma systématique des tâches qu'un AR doit accomplir lorsqu'il reçoit une demande.

[8] Dès que la demande a été complétée, l'AR l'envoie pour examen. L'Office possède une liste d'examineurs. Sur cette liste figurent les collectivités des Premières nations, les ministères fédéraux pertinents ainsi que des ministères du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. L'AR doit voir à ce que tous les examinateurs reçoivent des copies de la demande, qu'ils aient l'occasion de l'examiner et de lui faire part de leurs commentaires.

[9] Après avoir reçu les commentaires des examinateurs, l'AR résume ces derniers dans un rapport qui sera examiné par l'Office. Dans ce rapport figurent les détails de la demande, les commentaires des examinateurs ainsi que la question de savoir si la demande touche des questions d'intérêt public ou si elle pose un danger potentiel pour l'environnement.

[10] Si aucun problème n'a été relevé, l'AR le mentionne dans le rapport et il rédige un permis, lequel sera soumis à l'Office pour approbation. L'Office possède une liste normalisée des conditions et celles qui sont pertinentes sont inscrites sur le permis. Si le rapport fait état de problèmes, l'Office prendra une décision quant à ceux-ci.

[11] Les AR passent beaucoup de temps à communiquer avec les demandeurs et les examinateurs. Ce travail exige que les AR fassent des appels téléphoniques, écrivent, ou envoient des courriels aux demandeurs afin d'obtenir plus de renseignements ou afin de répondre aux demandes de renseignements des demandeurs quant à savoir où en est rendue leur demande. Il existe un délai prescrit par la loi quant à l'examen des demandes et quant à la délivrance de la décision de l'Office. Les AR doivent rencontrer ces délais.

[12] Les AR doivent souvent communiquer à de nombreuses reprises avec les examinateurs afin que ceux-ci envoient leurs commentaires de manière à ce que le rapport puisse être préparé et envoyé à l'Office et que celui-ci puisse rendre une décision dans le délai imparti.

[13] Les AR doivent posséder une certaine connaissance, non exhaustive, des questions techniques figurant dans la demande. Une expertise technique plus élaborée peut être obtenue auprès de l'AR principal ou auprès de consultants externes.

[14] Il est également important que les AR possèdent une certaine connaissance des régions nordiques, qu'ils comprennent notamment les questions environnementales touchant ces régions. Ils doivent avoir vécu dans les régions nordiques et ils doivent posséder une certaine connaissance des collectivités des Premières Nations.

D. La sélection des postulants pour l'entrevue

[15] L'Office a reçu 38 demandes quant aux quatre postes d'AR. Sur les 38 postulants, deux possédaient une douzième année, six possédaient des diplômes, 22 possédaient des baccalauréats, six possédaient des maîtrises et deux possédaient des doctorats.

[16] Un comité d'entrevue a été chargé d'examiner les demandes reçues et de décider à quels postulants l'Office ferait passer une entrevue. Le comité d'entrevue était composé de Wanda Anderson, directrice des finances et de l'administration, Karl Lauten, directeur

des examens réglementaires, Peter Lennie-Misgeld, agent principal de la réglementation. Chacune de ces personnes a examiné les demandes et a dressé une liste des postulants à qui on devrait faire passer une entrevue.

[17] Le comité d'entrevue a choisi 12 postulants pour les entrevues. Il a éliminé tous les postulants qui possédaient une douzième année, 71 p. 100 de ceux qui possédaient un diplôme, 60 p. 100 de ceux qui possédaient un baccalauréat et tous ceux qui possédaient un diplôme d'études supérieures, à l'exception du D^r Sangha. Il y a lieu de croire que l'Office a utilisé le niveau d'éducation comme critère de présélection. Il s'en est servie pour éliminer les candidats sous-qualifiés et les candidats surqualifiés.

[18] M^{me} Anderson n'a pas sélectionné le D^r Sangha pour l'entrevue. Elle a estimé que, compte tenu de ses qualifications, il se laisserait rapidement de l'emploi. Karl Lauten voulait faire passer une entrevue au D^r Sangha. Il estimait que le poste de conseiller technique, lequel était vacant, conviendrait peut-être au D^r Sangha. Cependant, à ce moment-là, l'Office n'entendait pas combler le poste. M. Lennie-Misgeld, le membre du comité d'entrevue qui avait le moins d'ancienneté, a affirmé qu'il s'était rangé du côté de M. Lauten en sélectionnant le D^r Sangha pour l'entrevue.

[19] M^{me} Anderson a affirmé dans son témoignage que le comité d'entrevue avait discuté de cette possibilité. Elle a cependant clairement affirmé dans son témoignage, lequel n'a pas été contesté, que ce n'est qu'à l'égard du poste d'AR que le D^r Sangha a passé une entrevue. Le poste de conseiller technique n'a jamais été comblé et a plus tard été éliminé.

[20] Le D^r Sangha a déclaré dans son témoignage qu'on ne lui a jamais dit lors de l'entrevue que sa candidature avait été retenue pour le poste de conseiller technique.

E. La procédure d'entrevue

[21] L'entrevue qu'on a tenue était une entrevue structurée dans laquelle un ensemble de questions types étaient posées à chacun des candidats interrogés. Les intervieweurs n'ont posé aucune question en rapport avec les caractéristiques personnelles comme la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion ou l'âge.

[22] Les questions portaient sur les compétences du candidat potentiel, sur ses connaissances quant à l'Office et quant à sa structure, sur son expérience, sur ses attentes salariales et sur la date d'entrée en poste.

[23] Chacun des candidats s'est vu accorder un pointage par les intervieweurs. Des notes d'entrevue ont été prises par tous les intervieweurs et elles ont été déposées à l'audience, à l'exception des notes prises par M. Lennie-Misgeld car celui-ci a supprimé toutes ses notes d'entrevue.

[24] Sur les douze personnes qui ont passé une entrevue quant au poste d'AR, quatre se sont vu offrir un poste. Deux de ces personnes n'ont pas accepté les offres, l'Office a donc offert les postes à deux autres personnes et celles-ci ont accepté.

[25] Le D^r Sangha n'a pas reçu d'offre. M^{me} Anderson l'a informé par courriel le 17 septembre 2001 que les postes d'AR avaient été offerts à d'autres candidats.

(i) Le profil du D^r Sangha

[26] Le D^r Sangha possède les niveaux d'études suivants : baccalauréat en agriculture (Université du Punjab, Inde, 1972), maîtrise en planification du paysage (Université technique de Berlin, Allemagne, 1983), doctorat en science de l'environnement (Université technique de Berlin, 1983), certificat en gestion et planification de projets (Université technique de Berlin, Allemagne, 1989).

[27] Le D^r Sangha parle couramment l'allemand, le panjabi, l'hindi et l'anglais. Il est coauteur de deux livres et a écrit un certain nombre de documents de recherche dans le domaine de l'environnement.

[28] Le D^r Sangha possède une expérience de travail diversifiée. Au cours de ses études en Allemagne, le D^r Sangha a travaillé pour le gouvernement fédéral allemand comme spécialiste de l'environnement et il s'est occupé de diverses questions environnementales dans le cadre de ce travail.

[29] En 1990, le D^r Sangha est devenu professeur agrégé à l'université agricole du Punjab et il a occupé ce poste jusqu'en 1996, année où il est arrivé au Canada avec sa famille. Il a donné des cours en écologie et en environnement urbain, en utilisation des terres et en conservation des ressources naturelles, en conservation des bassins hydrographiques et en plan de gestion et en études d'impacts environnementaux.

[30] Lorsqu'il est arrivé au Canada, le D^r Sangha croyait qu'il y avait peu de possibilité d'emploi dans une université canadienne pour un nouvel immigrant. Il a donc postulé dans tout le Canada pour des emplois en sciences de l'environnement. Il désirait acquérir une expérience de travail au Canada et espérait que cela lui permettrait d'obtenir un poste permanent dans son domaine.

[31] Le D^r Sangha a d'abord travaillé comme bénévole pour la Langley Environmental Partners Society à Langley (C.-B.). Il s'agissait d'un organisme communautaire qui mettait l'accent sur la restauration du bassin hydraulique. Le D^r Sangha a préparé un projet de plantation pour la restauration et la conservation des terres humides et il a travaillé à cet endroit pendant environ cinq mois en 1997. Il n'a reçu aucune rémunération et ne travaillait pas à temps plein. Il a fait cela pour acquérir de l'expérience.

[32] Pendant six mois, en 1997-1998, le D^r Sangha a travaillé comme chercheur scientifique principal chez Kam Biotechnology Ltd à Surrey (C.-B.). Il a travaillé sur un projet de restauration des eaux usées.

[33] En 1998-1999, le D^r Sangha a travaillé pour le Fraser Valley Regional District à Chilliwack (C.-B.) comme adjoint à la promotion de l'environnement et au développement éducatif, travail dans le cadre duquel il s'est essentiellement occupé de plans de gestion des déchets. Il a été parrainé dans ce travail par DRHC dans le cadre d'un programme conçu pour permettre aux nouveaux immigrants d'acquérir de l'expérience de travail.

[34] Entre mars 1999 et juin 2000, le D^r Sangha a travaillé comme directeur de la production pour N.A.T.S. Nursery Ltd.

[35] À cette époque, le D^r Sangha a postulé pour des postes universitaires et s'est vu offrir le poste de professeur adjoint, Études de l'environnement, à la St. Cloud State University (Minnesota). Il s'agissait d'un travail à contrat qui commençait en septembre 2000 et qui se terminait en mai 2001. Lorsque le contrat fut terminé, le D^r Sangha a postulé pour un poste permanent mais ce poste n'a pas été comblé, et ce, pour des raisons budgétaires.

[36] Lorsqu'il est revenu du Minnesota, le D^r Sangha a travaillé comme jardinier paysagiste dans le domaine résidentiel dans la région de Vancouver. Il s'agissait d'un travail manuel; il devait passer la tondeuse, sarcler, s'occuper du jardin. Il faisait cela depuis environ six mois et c'est alors qu'il a été impliqué dans un accident de la route et qu'il a été sérieusement blessé. Il a laissé tomber ce travail.

[37] En mars 2004, le D^r Sangha a commencé à travailler comme commis comptable à la Gill Electric Company à Vancouver et il occupe toujours ce poste.

(ii) Les profils des six candidats qui se sont vu offrir un des postes d'AR.

(iii) Stephen Mathyk

[38] Stephen Mathyk possède un diplôme en gestion des ressources renouvelables (Lethbridge Community College, 1998), un certificat en technique de la faune et des pêches (Lethbridge Community College, 1999), un baccalauréat en science de l'environnement (université de Lethbridge, 2001).

[39] Il possède quatre années d'expérience en travail indépendant ainsi qu'en travail d'équipe dans le domaine de la gestion des ressources et de la gestion des politiques environnementales. Son expérience de travail est la suivante : il a traité avec des groupes d'utilisateurs multiples, notamment des militants environnementaux, des groupes d'intérêt, des Premières nations et des organismes gouvernementaux. Il possède de l'expérience en questions nordiques, en technologies et techniques de restauration, en rédaction de rapports techniques et en application des lois municipales, provinciales et fédérales.

(iv) Adrian Paradis

[40] Adrian Paradis possède un diplôme en gestion et mise en application d'activités environnementales (Lakeland College (Alberta), 1995-1997). Il a fréquenté l'université de l'Alberta de 1997 à 1999 et il y a suivi des cours en restauration et en conservation des terres.

[41] Il a travaillé comme technicien-spécialiste en environnement pour diverses sociétés entre 1997 et 1998, puis il a travaillé comme technicien en environnement et a effectué des évaluations environnementales de site, phase I, II, III. Il possède une formation en techniques de revégétalisation, d'assainissement et de déclassement. Il possède également de l'expérience en matière de relations avec les organismes de réglementation et les propriétaires fonciers.

(v) Allen Kogiak

[42] Allen Kogiak possède un diplôme en technologie des ressources renouvelables (Aurora College, Fort Smith, (T.N.-O.), 1994) et un certificat du SFIP en gestion des terres et de l'environnement (1997).

[43] Il possède une très grande expérience de travail dans le Nord; il a travaillé comme technicien en gestion des pêches à Hay River (T.N.-O.) (1993-1994), il a travaillé comme homme de terrain pour la Première nation Salt River, Fort Smith (T.N.-O.), il a effectué des recherches, il a fait de la cartographie, il a effectué des recherches scientifiques et il a assuré la liaison avec le public et les gouvernements (1994-1995); il a travaillé comme agent de gestion de la recherche pour le MAINC, Inuvik (T.N.-O.), ce qui l'a amené à travailler avec des représentants des gouvernements municipaux, des gouvernements territoriaux et du gouvernement fédéral, des Premières nations, des dirigeants communautaires, des experts-conseils et des cadres des industries afin d'échanger et d'obtenir des renseignements sur les exigences en matière de loi, à préparer des rapports et à tenir des registres et des dossiers (1995-2000). Il a également travaillé avec la bande des Dogrib de Rae, Rae (T.N.-O.) en tant que coordonnateur du projet de nettoyage du site de la mine Colomac (mars 2001 à mai 2001) et il a travaillé pour la société Tli Cho Logistic Inc. comme apprenti superviseur de site à la mine Colomac, à Yellowknife (T.N.-O.).

(vi) Ethan Sawchuk

[44] Ethan Sawchuk a obtenu un baccalauréat en utilisation des terres et en études environnementales (université de Saskatchewan, 2000). Il possède également un certificat supérieur en biologie. Il a travaillé comme agent de la gestion des terres à la Commission inuvialuit d'administration des terres où ses responsabilités consistaient à examiner et à traiter des demandes d'aménagement des terres, à consulter les représentants de l'industrie, les organismes gouvernementaux et les organismes communautaires autochtones, à effectuer des inspections et à produire des rapports.

(vii) Latisha Heilman

[45] Latisha Heilman possède un baccalauréat en biologie environnementale (université de l'Alberta). Elle possède une formation en systèmes d'information géographique. Son expérience de travail est la suivante : elle a travaillé comme assistante en laboratoire et assistante sur le terrain au département des sciences biologiques de l'université de l'Alberta. Ses responsabilités étaient les suivantes : la planification expérimentale, la cueillette des données sur le terrain, le classement et l'interprétation des données, les techniques d'analyse et la rédaction de rapports. Elle ne possède aucune expérience de vie dans le Nord.

(viii) Andrew Hammond

[46] Andrew Hammond possède un baccalauréat en archéologie et en anthropologie ainsi qu'un baccalauréat en études autochtones (université de Saskatchewan, 1997). Il possède une grande expérience de travail dans le Nord du Canada; il a notamment travaillé comme technicien environnemental pour BHP Diamonds Inc. à Yellowknife (T.N.-O.) (1997-2001). Il a également travaillé sur la base de données de la consultation communautaire pour la coentreprise Tibbit to Contwoyto Lake Winter Road (1997-2001).

[47] Il a travaillé comme analyste des politiques au ministère des affaires autochtones du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à Yellowknife. Certaines de ses responsabilités étaient les suivantes : la révision des directives internes utilisées dans les négociations portant sur les revendications territoriales.

[48] De novembre 1993 à juin 1994, il a travaillé comme analyste des politiques et de la recherche au Collège Aurora à Iqaluit (NU) où il faisait partie d'une équipe qui effectuait un examen ministériel de cinq ans du campus d'Iqaluit.

[49] De 1991 à 1992, il a travaillé comme analyste de la recherche au ministère de la santé du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à Yellowknife où il a examiné et évalué la position du ministère de la santé quant au programme de développement de la recherche en santé du Nord. De 1990 à 1994, il a également travaillé comme administrateur scientifique à l'Institut des sciences des Territoires du Nord-Ouest à Yellowknife.

F. Pourquoi ces six candidats se sont-ils vu offrir un poste d'AR mais pas le D^r Sangha?

[50] M^{me} Anderson et M. Lennie-Misgeld ont témoigné quant à la façon selon laquelle le comité des entrevues a sélectionné les six candidats pour leur faire une offre. M. Lauten ne s'est pas présenté à l'audience. Tous les candidats reçus en entrevue se sont vus accorder un pointage représentant chacune des évaluations de l'intervieweur quant à la façon selon laquelle ils avaient répondu aux questions posées lors de l'entrevue. Le pointage maximum était de 60.

[51] M^{me} Anderson a accordé un pointage de 41 sur 60 au D^r Sangha en fonction de son appréciation des réponses que ce dernier a donné aux questions qu'on lui a posées. Elle a

inscrit le mot « non » dans ses notes d'entrevues et a mentionné qu'elle ne ferait aucune offre au D^r Sangha. Elle a souligné que le D^r Sangha était peut-être surqualifié, qu'il se laisserait facilement et qu'il chercherait rapidement un autre emploi. Elle a également souligné que le D^r Sangha était plutôt un homme spécialisé dans les politiques, qu'il était capable de bien répondre aux questions et qu'il semblait très intelligent.

[52] M^{me} Anderson a affirmé dans son témoignage que, lors de l'entrevue, aucun des intervieweurs n'a demandé au D^r Sangha pourquoi il avait postulé pour le poste d'AR. Aucun des intervieweurs ne lui a laissé entendre qu'il craignait qu'il trouverait l'emploi peu stimulant ou ennuyeux et qu'il quitterait probablement à la première occasion.

[53] M^{me} Anderson a affirmé que le D^r Sangha a demandé un salaire de 55 000 \$. M^{me} Anderson a affirmé que, s'il avait été embauché, il aurait obtenu ce salaire.

[54] M^{me} Anderson a accordé un pointage de 48 sur 60 à Stephen Mathyk. Elle a inscrit le mot « oui » dans ses notes d'entrevues et a mentionné qu'on devrait faire une offre à ce dernier. Elle a estimé que, avec ses antécédents, ses connaissances et son expérience, il était un très bon candidat. Celui-ci avait des antécédents en matière de mise en application et cette expérience serait bénéfique pour l'Office.

[55] Ethan Sawchuk travaillait à la Commission inuvialuit d'administration des terres comme agent de la réglementation. Il s'agissait d'un travail particulièrement pertinent quant au travail offert par l'Office. M^{me} Anderson lui a accordé un pointage de 45 sur 60. Ses études ainsi que son expérience de vie dans le Nord faisaient de lui un très bon candidat. Les notes d'entrevue de M^{me} Anderson mentionnaient que M. Sawchuk possédait de bonnes connaissances techniques quant aux permis d'utilisation des terres. Il possédait également une bonne compréhension des politiques ainsi qu'une expérience acquise sur le terrain.

[56] M^{me} Anderson a accordé à Allen Kogiak un pointage de 37 sur 60. M. Kogiak travaillait sur le site de la mine Colomac dans les Territoires du Nord-Ouest, lequel site faisait l'objet d'une restauration. M^{me} Anderson a estimé qu'il possédait une bonne connaissance de ce site minier, de ses problèmes et de ce qui devait être fait en ce qui avait trait à la restauration. Il possédait également une expérience de vie dans le Nord. Elle a mentionné dans ses notes d'entrevues que celui-ci devrait être embauché.

[57] Adrian Paradis avait suivi un cours de deux ans à l'université de l'Alberta en restauration et conservation des terres et possédait un diplôme en application des normes environnementales. Il possédait également de l'expérience de travail dans les champs de pétrole de l'Alberta. Comme un certain nombre de projets pétroliers et gaziers allaient être entrepris dans les T.-N.-O., M^{me} Anderson a estimé que M. Paradis était un bon candidat pour les questions pétrolières et gazières. Elle a mentionné le mot « oui » dans ses notes quant à l'embauche et elle a accordé un pointage de 45 sur 60 à M. Paradis pour l'entrevue. Celui-ci ne possédait aucune expérience de vie dans le Nord.

[58] Comme Allen Kogiak et Ethan Sawchuk n'ont pas accepté les offres de l'Office, celui-ci a donc offert les postes à Latisha Heilman et à Andrew Hammond.

[59] M^{me} Anderson a accordé un pointage de 36 sur 60 à M^{me} Heilman pour l'entrevue. Elle a souligné dans ses notes d'entrevues que M^{me} Heilman possédait une formation en Système d'information géographique et que l'aménagement du territoire était l'un de ces principaux intérêts. Elle a estimé qu'elle ferait une bonne candidate pour le poste d'AR parce que, à l'époque, il n'existait aucun plan d'aménagement du territoire dans quelque

région que ce soit. L'Office avait avantage à embaucher une personne qui possède ce genre de connaissances et de formation.

[60] Quant à Andrew Hammond, M^{me} Anderson lui a accordé un pointage de 36 sur 60 pour l'entrevue. Celui-ci travaillait depuis au moins trois ans sur le projet de la société BHP Diamond à Yellowknife comme technicien spécialiste de l'environnement. Il possédait une expérience de vie dans le Nord et possédait une connaissance pratique quant à l'un des sites miniers importants et quant à la manière selon laquelle les mines fonctionnent dans le Nord. Elle a également estimé qu'il était très pertinent que M. Hammond ait travaillé au ministère des affaires autochtones du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à Yellowknife, comme analyste des politiques et qu'il possédait de l'expérience en matière de négociations portant sur les revendications territoriales, particulièrement en matière de négociations avec les Premières nations et les collectivités.

[61] Karl Lauten, le directeur des activités de réglementation en août et septembre 2001 n'a pas témoigné à l'audience de la plainte mais ses notes d'entrevues ont été présentées en preuve. M. Lauten a accordé un pointage de 48 sur 60 à Stephen Mathyk. Il a accordé un pointage de 41 sur 60 à Adrian Paradis, 50 sur 60 à Allen Kogiak et 47 sur 60 à Ethan Sawchuk. Il a accordé 46 sur 60 à Latisha Heilman et à Andrew Hammond pour les entrevues.

[62] Il est intéressant de souligner que M. Lauten a accordé au D^r Sangha le plus haut pointage pour l'entrevue, c'est-à-dire 52 sur 60. M. Lauten a mentionné que le D^r Sangha possédait beaucoup d'expérience théorique et pratique et qu'il avait beaucoup consulté le site de l'Office ainsi que la Loi et les règlements. Il a cependant souligné que le D^r Sangha ne possédait aucune expérience de vie dans le Nord.

[63] M. Lennie-Misgeld a expliqué pourquoi il estimait que les six candidats qui se sont vu offrir des emplois étaient les mieux qualifiés. Ses opinions sur ces candidats sont les suivantes :

[64] La formation scolaire et professionnelle de Latisha Heilman était directement applicable au travail d'AR.

[65] Stephen Mathyk possédait de l'expérience en matière d'application et l'Office cherchait à se doter de plus de moyens en ce qui a trait à l'application des règlements en matière d'environnement.

[66] Adrian Paradis possédait une certaine expérience en matière d'évaluation de sites et possédait également de l'expérience en restauration de sites de forage. Son expérience serait utile à l'Office quant aux applications en matière pétrolière et gazière.

[67] Andrew Hammond possédait une précieuse expérience de travail dans le Nord dans le domaine archéologique. Il avait également travaillé pour l'une des sociétés propriétaires de mines de diamants de telle sorte qu'il possédait une certaine expérience dirigée dans le domaine de l'environnement. Son expérience de travail avec les membres des Premières nations ainsi que son expérience dans le domaine archéologique étaient pertinentes quant aux responsabilités d'un AR en ce qui a trait à l'entretien de rapports et au travail avec les Premières nations et les groupes communautaires. Les points de vue sur l'archéologie et la culture sont très importants pour les habitants du Nord. Ceux-ci sont très préoccupés par ces questions lorsqu'il s'agit de demandes d'exploitation.

[68] Allen Kogiak possédait de l'expérience de travail comme agent de la gestion des ressources pour le MAINC. À ce titre, il était responsable de l'application des modalités

des permis d'utilisation des terres, ce qui constitue l'une des principales fonctions de l'Office. Son expérience de l'application allait également contribuer au travail de l'Office. Il a également travaillé sur le site de la mine Colomac, une mine abandonnée située près de Yellowknife. Il possédait donc une combinaison d'expérience en application et d'expérience de travail sur le terrain en ce qui a trait à la restauration.

[69] Ethan Sawchuk travaillait à cette époque pour la Commission inuvialuit d'administration des terres comme agent de la gestion des terres. Le rôle de cet organisme ressemble beaucoup à celui de l'Office. Il possédait donc une expérience de travail directement applicable.

[70] Quant au D^f Sangha, M. Lennie-Misgeld a estimé qu'il possédait l'expérience ainsi que le niveau d'études. Le poste d'AR est cependant un poste de débutant dans le domaine de l'environnement. Le travail d'AR peut être très redondant et il a estimé qu'il ne ferait pas suffisamment appel à l'ensemble des compétences du D^f Sangha. De plus, il y a peu de possibilité d'avancement pour les AR à l'Office.

G. La procédure qui a suivi l'entrevue

[71] Après que les entrevues furent terminées, le comité des entrevues s'est réuni et a décidé à quelles personnes on ferait des offres. Il a fondé sa décision sur les curriculum vitae, les notes d'entrevues, les personnes qui, selon lui, cadraient bien ainsi que sur les connaissances et l'expérience qu'elles pourraient apporter au poste. Les pointages accordés aux entrevues ne constituaient qu'un critère parmi d'autres et n'étaient certainement pas le facteur déterminant.

[72] Les membres du comité des entrevues se sont tous entendus pour dire que des offres devraient être faites à Stephen Mathyk, Adrian Paradis, Allen Kogiak et Ethan Sawchuk car ils étaient les meilleurs candidats. Les deux autres candidats qui s'étaient classés étaient Latisha Heilman et Andrew Hammond.

[73] Quant au D^f Sangha, il existait un consensus au sein du comité des entrevues voulant qu'on ne lui offre pas de poste. Selon le comité, le D^f Sangha était surqualifié pour le poste d'AR. Comme ce poste était un poste de débutant, le comité estimait qu'il se laisserait du type de travail exigé et qu'il ne cadrerait pas bien avec le poste. Les autres candidats correspondaient plus aux exigences du poste.

[74] Robert Wooley, le directeur général actuel de l'Office (il s'est joint à l'Office en octobre 2001) a témoigné à l'audience. Bien que M. Wooley ne travaillait pas à l'Office lorsque les nouveaux AR ont été embauchés, celui-ci a affirmé dans son témoignage qu'il avait examiné le curriculum vitae du D^f Sangha et qu'il avait parlé avec les membres du comité des entrevues. Il a affirmé qu'il fut et est toujours impressionné par les titres de compétence du D^f Sangha. Il ne voyait cependant pas en quoi ces titres de compétence lui seraient utiles en tant qu'AR. Ses titres de compétence excédaient de loin les compétences exigées.

[75] Pour en arriver à cette conclusion, M. Wooley a affirmé qu'il s'était fié à l'expérience qu'il avait acquise depuis plus de 20 ans en matière de gestion de personnes possédant des formations différentes. Selon cette expérience, une personne possédant les compétences du D^f Sangha n'aimerait pas l'environnement de travail ou, étant donné le niveau du poste, ne serait pas heureuse pendant longtemps dans ce travail.

[76] Selon l'appréciation faite par M. Wooley du travail d'AR, celui-ci est fastidieux et peut-être même plus. Ce travail peut parfois être intéressant, mais, la plupart du temps, il consiste en des tâches répétitives, c'est-à-dire s'occuper de la paperasserie, cajoler, faire

des appels téléphoniques, envoyer des télécopies et assembler des piles de documents à faire circuler parmi les employés pour fin de rapport.

H. Le roulement du personnel

[77] M. Wooley a affirmé dans son témoignage que lorsqu'il a commencé à travailler comme directeur général à l'Office en octobre 2001, il y avait un grand roulement du personnel. Il croit que cette situation s'est quelque peu redressée mais qu'il y a toujours un certain roulement.

[78] M. Wooley estime que cet état de chose n'est pas si mauvais que cela. De nombreux membres du personnel sont jeunes et songent à leur carrière. Leur travail à l'Office les met en contact avec une grande variété d'industries et de technologies. Ils se font connaître par des groupes d'experts-conseils, des sociétés d'exploration ainsi que par le gouvernement. Souvent, lorsqu'ils possèdent suffisamment d'expérience, ils vont travailler dans l'un de ces organismes.

[79] D'autres membres du personnel quittent l'Office pour d'autres raisons, comme le transfert d'un conjoint ou ils sont las de vivre à Yellowknife, ils sont las de la noirceur et du froid durant l'hiver. Certains veulent tout simplement aller ailleurs. Le problème du roulement du personnel est lié au fait de vivre dans le Nord du Canada. Il s'agit là de l'une des raisons pour laquelle l'Office privilégie une expérience de vie dans le Nord.

[80] Selon M. Wooley, l'Office doit s'assurer qu'elle embauche des personnes qui resteront pendant un certain temps. Il est onéreux d'emmener ces personnes dans les T.N.-O. L'Office assume leurs frais de déménagement et leur donne également une formation continue. D'importantes sommes d'argent sont dépensées et si une personne décide que le Nord n'est pas l'endroit où elle veut vivre, alors ces sommes d'argent sont perdues.

[81] Il en coûte environ 10 000 \$ pour amener une personne dans les T.N.-O. et l'Office paie également les frais de déménagement de cette dernière lorsque son mandat a pris fin.

[82] M^{me} Anderson a affirmé dans son témoignage que le roulement du personnel à l'Office était à peu près le même que dans les autres organismes du Nord. Après un certain temps, les membres du personnel de l'Office cherchent à faire avancer leur carrière. À l'Office, la seule possibilité consiste à regarder ailleurs et c'est ce qu'ont fait la majorité des membres du personnel qui ont quitté. M^{me} Anderson considère le roulement du personnel à l'Office comme étant le prix à payer pour faire des affaires dans le Nord.

[83] Quant à la question du roulement du personnel, il y avait six agents de la réglementation à l'Office en octobre 2001. Il s'agissait des personnes suivantes : Elaine deBastien, Greg Smith, Janpeter Lennie-Misgeld, Darren Campbell, Emma Pike et Lori Bruno. Lennie-Misgeld, deBastien et Pike ont tous commencé à travailler pour l'Office en 2000. Les autres ont commencé plus tard.

[84] Darren Campbell a quitté en septembre 2001 pour des raisons personnelles. Son épouse n'aimait pas vivre à Yellowknife.

[85] M. Lennie-Misgeld a été promu au poste d'agent principal de la réglementation en août 2001.

[86] Elaine deBastien a quitté en 2002-03. Son époux est déménagé à Edmonton et elle est déménagée avec lui avant la fin de son contrat.

[87] Greg Smith a quitté en 2004. Son épouse a obtenu un emploi à l'hôpital de Sudbury et il est déménagé avec elle avant que son contrat de trois ans ne prenne fin.

[88] Lori Bruno a également quitté pour des raisons personnelles. Son époux n'aimait pas Yellowknife, alors elle a trouvé un emploi à Fort McMurray.

[89] Emma Pike est allée travailler pour le gouvernement fédéral.

[90] Andrew Hammond a donné sa démission avant la fin de son contrat parce que son épouse, une médecin, avait trouvé un emploi en Ontario.

[91] Latisha Heilman s'est vu offrir une prorogation après la fin de son mandat de trois ans, mais elle a refusé. Elle désirait voyager.

[92] Les mandats d'Adrian Paradis et de Stephen Mathyk ont été prorogés pour une durée de deux ans.

[93] Par conséquent, depuis 2001, l'Office a subi, dans les quatre ou cinq années qui ont suivi, un roulement presque complet des AR. Avec le départ de ces agents de la réglementation, l'Office a embauché quatre autres agents de la réglementation; deux ont été embauchés il y a environ un an et demi et deux ont été embauchés il y a sept mois. Ceux-ci ont été embauchés dans le cadre d'un concours public qui a été affiché sur le site Web de l'Office. M. Wooley n'a pu affirmer avec certitude que les postes avaient été annoncées dans des journaux importants.

I. La réaction du D^f Sangha quant au fait qu'on ne lui a pas offert le poste d'agent de la réglementation - Préjudice moral

[94] Après l'entrevue, le D^f Sangha s'est en allé chez lui confiant qu'il obtiendrait le poste. Il a dit à sa famille que l'entrevue s'était bien déroulée.

[95] Cependant, lorsqu'il a reçu le courriel de M^{me} Anderson l'informant qu'on ne lui offrirait pas de poste d'AR, il est devenu très irrité. L'obtention de ce poste signifiait qu'il travaillerait dans sa profession et qu'il obtiendrait une expérience de travail au Canada dans le domaine de l'environnement. Cela avait également beaucoup d'importance au point de vue économique. Il s'agissait d'un emploi bien rémunéré et sa famille prévoyait le rejoindre à Yellowknife.

[96] Le D^f Sangha a également affirmé dans son témoignage qu'il est devenu déprimé parce qu'il n'avait pas obtenu l'emploi. Il a consulté son médecin de famille qui lui a prescrit des antidépresseurs. Son médecin l'a informé que ces médicaments pouvaient avoir un certain nombre d'effets négatifs. Pour cette raison, il ne les a pris qu'à l'occasion, puis, à la fin, il a cessé de les prendre.

J. Les efforts déployés par le D^f Sangha en vue de trouver un autre emploi - mesures d'atténuation

[97] Peu de temps après que sa demande ait été refusée, le D^f Sangha a commencé à travailler comme jardinier en aménagement paysager. Il devait se déplacer quotidiennement pendant une heure dans un trafic dense et devait travailler à l'extérieur sous la pluie et le vent. Il était tellement épuisé par ce travail qu'il n'avait aucun temps, ni aucune énergie à consacrer à la recherche d'un autre emploi.

[98] Après un certain temps, le D^f Sangha a de nouveau commencé à chercher un emploi. Il a envoyé environ 15 curriculum vitae, il a passé deux ou trois entrevues mais il n'a reçu aucune offre. Il a appliqué pour des emplois au gouvernement ainsi que dans le secteur privé. Parfois, les emplois annoncés avaient trait à sa spécialité, parfois non. Même si les emplois n'avaient pas trait à sa spécialité, il postulait quand même.

[99] Le D^f Sangha s'est informé auprès de la St. Cloud State University pour voir s'il n'y aurait pas une possibilité d'emploi et il s'est à nouveau fait répondre par la négative.

[100] Depuis qu'il a commencé à travailler à Gill Electric, le D^r Sangha n'a postulé pour aucun autre emploi.

(i) Les revenus gagnés par le D^r Sangha depuis 2001

[101] Le D^r Sangha a déposé un résumé de ses revenus ainsi que ses déclarations de revenus. Ces documents faisaient mention de revenus de toutes sources de 62 701 \$.

[102] Le D^r Sangha a également une entente avec la Columbia State University. Son nom est mentionné dans le site Web de cette institution comme professeur en hygiène et sécurité au travail. Il s'agit d'une université en ligne qui offre des cours en ligne.

[103] Le site Web montre également que le D^r Sangha a donné des cours pour la Columbia State University, notamment en toxicologie, en traitement des déchets, en prévention de la pollution, en hygiène du travail et en technologie de pointe de contrôle de la qualité de l'air. Le D^r Sangha a affirmé qu'il n'enseigne pas à des étudiants, mais qu'il dialogue avec les étudiants par courriel ou par téléphone.

[104] Le D^r Sangha a commencé à travailler pour la Columbia State University au cours de 2003. Selon son témoignage, il ne s'agit pas d'un poste à temps plein, il ne reçoit pas de salaire régulier mais il reçoit des honoraires variant entre 300 \$ et 600 \$ pour chaque affectation. Il travaille toujours pour la Columbia State University. Il affirme qu'il fait cela afin de garder le contact avec le milieu académique.

K. Le redressement demandé par le D^r Sangha

[105] Le D^r Sangha demande une indemnisation de trois années de salaire, à 55 000 \$ par année, ce qui constitue son revenu potentiel en tant qu'AR. Il demande également que le Tribunal ordonne à l'Office de l'embaucher comme AR à la première occasion.

[106] Le D^r Sangha demande une indemnisation pour préjudice moral. Il demande à cet égard un montant situé dans le milieu de la fourchette, compte tenu du maximum de 20 000 \$.

[107] La Commission demande que l'Office modifie sa politique et travaille de concert avec la Commission afin de voir à ce que ce type de discrimination ne se produise plus à l'avenir.

[108] Quant à la demande d'embauche comme AR du D^r Sangha, M. Wooley a affirmé dans son témoignage que des règlements futurs de revendications territoriales pourraient entraîner une réduction importante du personnel de l'Office. Après chaque règlement de revendication territoriale, la compétence de l'Office de délivrer des permis d'utilisation des terres et des permis d'utilisation des eaux ne vaudrait que pour les régions qui n'ont pas encore fait l'objet d'un règlement et que pour les demandes transfrontalières.

[109] Le personnel de l'Office pourrait être réduit à cinq ou six employés parmi lesquels on retrouverait le directeur général et le chef de bureau, lesquels s'occuperaient des budgets, et deux ou trois AR. M. Wooley résiste donc à la demande du D^r Sangha d'être embauché comme AR.

[110] Quant à la question de savoir si un AR est prorogé, M. Wooley a affirmé qu'il avait comme politique de tenter d'assurer la stabilité du personnel. Si un AR est un bon employé et que l'Office est satisfait de son travail, celui-ci peut s'attendre à être prorogé, généralement pour deux années de plus, à moins que l'Office ait vraiment beaucoup moins de travail.

L. L'utilisation de l'argument de la surqualification lors de la sélection des postulants

[111] La Commission et le plaignant font valoir que les décisions de ne pas embaucher des postulants « surqualifiés » ont un effet négatif sur les immigrants appartenant à des minorités visibles. La surqualification est un critère qu'il ne convient pas d'appliquer à ce groupe particulier. Ce critère comprend un certain nombre d'hypothèses, lesquelles ne sont pas nécessairement valides, quant au groupe et quant à ses motivations.

[112] La Commission et le plaignant prétendent également qu'une pratique ou une politique qui consiste à ne pas embaucher les personnes surqualifiées équivaut à de la discrimination à l'égard des travailleurs plus âgés.

M. Le témoignage d'expert du D^r Jeffrey Reitz

[113] La Commission et le plaignant ont appelé le D^r Jeffrey Reitz à témoigner en leur nom à titre d'expert. Le D^r Reitz est professeur de sociologie, R.F. Harney Professor of Ethnic, Immigration and Pluralism Studies et directeur du Graduate Collaborative Program in Ethnic and Pluralism Studies, à l'université de Toronto.

[114] Le D^r Reitz possède 35 ans d'expérience en recherches sociologiques et en enseignement sur des sujets généraux comme la race, les relations ethniques et l'immigration. La plus grande partie de ces recherches porte sur l'emploi des immigrants et des minorités visibles ainsi que sur les obstacles à l'emploi des minorités, notamment la discrimination. Le D^r Reitz a publié sept livres, des monographies, de nombreux articles, des chapitres de livres et réviser des livres dans lesquels il s'est penché sur ces sujets ainsi que sur des sujets connexes.

[115] Le D^r Reitz a été qualifié pour donner une opinion d'expert quant aux questions touchant la race, les relations ethniques et l'immigration, dans la mesure où elles se rapportent à l'emploi.

[116] La thèse d'ensemble qui ressort du témoignage du Dr Reitz est que le fait de ne pas embaucher des postulants surqualifiés entraînent des conséquences négatives, particulièrement sur les immigrants appartenant aux minorités visibles. Les postulants surqualifiés sont ceux dont l'instruction et l'expérience dépassent largement celles qui sont exigées pour un emploi particulier.

[117] Le D^r Reitz définit les immigrants comme étant des résidents canadiens nés à l'étranger, peu importe depuis combien de temps ils séjournent au Canada et peu importe qu'ils soient citoyens canadiens ou non. Depuis les années 70, la majorité des immigrants au Canada proviennent d'Asie, des Caraïbes, de l'Amérique latine et de l'Afrique. Les immigrants au Canada qui proviennent de ces régions sont considérés comme appartenant à des minorités raciales ou visibles au Canada.

[118] Le D^r Reitz a cinq conclusions à l'appui.

(i) Les degrés d'instruction et d'expérience des immigrants et des minorités visibles

[119] La première conclusion : les immigrants, en moyenne, possèdent un degré d'instruction plus élevé que les Canadiens de naissance. Le D^r Reitz souligne que les immigrants qui arrivent au Canada depuis les années 70 et qui, en majorité, sont considérés comme appartenant à des minorités visibles, possèdent des degrés d'instruction élevés et une grande partie d'entre eux sont des professionnels compétents. Selon le recensement effectué au Canada en 1996, les immigrants ont en moyenne 0,4 année d'instruction de plus que les Canadiens de naissance. Et, avec les nouveaux immigrants, la tendance s'amplifie au point que le degré d'instruction des immigrants serait presque de 0,6 année d'instruction de plus que le degré d'instruction des Canadiens de naissance.

[120] Selon le D^f Reitz, cela est dû au fait que la majorité des immigrants au Canada sont des immigrants indépendants ou économiques qui sont choisis selon un système de pointage. Selon le D^f Reitz, le recensement effectué au Canada en 1996 révélait que les immigrants en âge de travailler qui sont arrivés dans les cinq dernières années possédaient en moyenne 14 années d'études et près de 30 p. 100 d'entre eux possédaient des diplômes universitaires. Parmi les nouveaux immigrants, ceux qui sont arrivés en 2000 par exemple, environ 45 p. 100 d'entre eux possédaient des diplômes universitaires.

(ii) Les obstacles à l'emploi qui touchent les immigrants et les minorités visibles

[121] La deuxième conclusion : les immigrants appartenant à des minorités visibles sont confrontés à des obstacles lorsqu'ils postulent pour un emploi qui convient à leur degré de compétence. Ces obstacles obligent les immigrants appartenant à des minorités visibles qui sont hautement qualifiés à chercher des emplois qui demandent moins de compétence.

[122] Le D^f Reitz a affirmé dans son témoignage que, selon les recherches, il existe divers types d'obstacle à l'égalité des chances pour les immigrants. Ces obstacles comprennent les pratiques d'embauche discriminatoires fondées sur la race, le statut d'immigrant ou l'origine; l'ignorance des employeurs quant aux études faites à l'étranger; l'absence de crédit quant à l'expérience de travail acquise à l'étranger; aucune expérience de travail au Canada; le refus des organismes de délivrance de permis de reconnaître les études faites à l'étranger ainsi que l'expérience acquise à l'étranger; l'absence de contacts sociaux permettant l'accès au marché du travail.

[123] Le D^f Reitz renvoie à diverses études et à divers rapports qui révèlent qu'un nombre important d'immigrants éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs compétences. Un nombre important de personnes (20 p. 100) appartenant à des minorités visibles estiment qu'il y a discrimination en matière d'emploi.

[124] Le D^f Reitz a également renvoyé à des analyses comparatives (recensements et sondages sur le marché du travail) entre les rémunérations des immigrants et les rémunérations des Canadiens de naissance. Ces études ont révélé ce qui suit :

- a) les immigrants reçoivent une prime de rémunération beaucoup moins importante quant à leur degré d'instruction et quant à leur expérience de travail.
- b) les immigrants appartenant à des minorités visibles gagnent beaucoup moins cher que les immigrants qui n'appartiennent pas à des minorités visibles.

[125] Les analyses de rémunération fournissent une estimation quant à savoir combien les immigrants auraient gagné en remplaçant des éléments importants (comme l'expérience de travail, les études) dans l'équation relative aux revenus des Canadiens.

[126] Cette analyse révèle que si les immigrants recevaient une pleine rémunération (selon les données concernant les Canadiens) pour leurs années d'études et leur expérience de travail (aucune escompte fondée sur l'origine), leurs revenus augmenteraient de 15 milliards de dollars. D'autres analyses donnent à penser qu'un montant de 2,4 milliards de dollars (16 p. 100) sur ce manque à gagner est attribuable à une sous-utilisation des compétences.

(iii) La représentation des immigrants dans les emplois de haute qualification

[127] La troisième conclusion : en conséquence des obstacles, les immigrants sont sous-représentés dans les emplois de professionnels ou de gestionnaires hautement qualifiés, c'est-à-dire les « emplois du savoir », et sont surreprésentés dans les emplois qui

demandent peu de compétence, et ce, en comparaison des Canadiens qui possèdent les mêmes titres de compétence.

[128] Selon le témoignage du D^r Reitz, il arrive souvent que les compétences des immigrants qui occupent des emplois qui demandent peu de compétence soient beaucoup plus élevées que celles des Canadiens qui occupent le même emploi.

[129] Le D^r Reitz a cité des études qui démontrent que, pour les personnes hautement qualifiées, les immigrants sont sous-représentés dans les « emplois du savoir ». Les emplois du savoir sont ceux dans lesquels une forte proportion de travailleurs ont fait des études universitaires (p. ex., dans les sciences, en ingénierie, en santé, dans l'enseignement, dans les professions libérales). Le recensement de 1996 révèle que, dans les emplois du savoir, 35 p. 100 des employés étaient des immigrants de sexe masculin possédant un baccalauréat par rapport à 59 p. 100 des employés qui étaient des Canadiens de sexe masculin possédant les mêmes compétences; 59 p. 100 des employés étaient des immigrants de sexe masculin possédant des diplômes d'études supérieures alors que 79 p. 100 des employés étaient des Canadiens de sexe masculin possédant les mêmes compétences.

[130] Pour les femmes, l'écart est encore plus grand : 49 p. 100 des employés étaient des immigrantes de sexe féminin possédant un diplôme d'études supérieures alors que 78 p. 100 des employés étaient des Canadiennes possédant un diplôme d'études supérieures.

[131] De 1981 à 1996, l'importance des emplois du savoir et les degrés de compétence des immigrants ont augmenté. Toutefois, la différence (par rapport aux Canadiens) en rémunération et en représentation a également augmenté. La représentation en immigrants dans les emplois du savoir a diminué en chiffres absolus de 1981 à 1996.

[132] Le D^r Reitz a également souligné que l'analyse des données de 1996 révèle également que, pour les emplois du savoir dans leur ensemble, les immigrants ont plus de difficulté à accéder aux emplois de gestionnaire qu'aux emplois de professionnel.

[133] Comme ils se voient refuser du travail dans les emplois du savoir correspondant à leur degré de compétence et qu'ils font face à une compétition plus importante en matière d'instruction dans les emplois qui demandent moins de compétence, les immigrants aboutissent souvent dans des les emplois qui demandent le moins de compétence.

[134] Des études récentes (reposant sur les données du recensement de 2001) révèlent que parmi les nouveaux immigrants qui possèdent un diplôme universitaire et qui ont travaillé entre 1999 et 2001, au moins 25 p. 100 d'entre eux occupaient des emplois n'exigeant pas plus qu'un diplôme d'études secondaires, et ce, par rapport à 12 p. 100 des diplômés universitaires canadiens appartenant au même groupe d'âge en 2001, une surreprésentation des minorités visibles de l'ordre de 2 fois plus.

[135] Dans le groupe des personnes plus âgées, c'est-à-dire entre 45 et 54 ans, la proportion de diplômés universitaires appartenant à des minorités visibles travaillant dans des emplois qui demandent peu de compétence était de 38 p. 100, ce qui est 4 fois plus élevé que le pourcentage correspondant pour les Canadiens de naissance appartenant au même groupe d'âge.

(iv) Pourquoi les immigrants acceptent-ils du travail pour lequel ils sont surqualifiés.

[136] La quatrième conclusion : les immigrants acceptent souvent du travail pour lequel ils sont surqualifiés parce qu'ils se voient refuser les emplois qui correspondent à leur degré de compétence.

[137] Selon le témoignage du D^f Reitz, les immigrants qui arrivent au Canada proviennent de pays dans lesquels les possibilités d'avancement sur le plan économique sont beaucoup plus limitées qu'au Canada. Pour l'immigrant indépendant, l'amélioration de ses possibilités d'avancement sur le plan économique constitue la principale raison pour laquelle il veut immigrer.

[138] Les points de comparaison des immigrants ne sont pas les emplois détenus par des Canadiens possédant les mêmes compétences. Ce sont les emplois détenus dans leurs pays d'origine par des personnes possédant les mêmes compétences. Cette comparaison penche en faveur du Canada, malgré les obstacles qui existent au Canada quant à l'équité en matière d'emploi.

[139] Toutefois, le D^f Reitz a souligné que, même s'ils veulent avancer et surmonter ces obstacles à l'accès à des emplois de niveau plus élevé, il arrive souvent qu'ils ne soient pas capables d'y arriver, et ce, pour diverses raisons. Par exemple, ils ne sont pas capables de trouver des fonds pour payer les études qui leur permettraient d'avancer ou ils ne peuvent pas se permettre de cesser de travailler temporairement pour se consacrer à des études sans compromettre l'éducation de leurs enfants. Sur ce dernier point, ils peuvent avoir comme projet d'avenir de faire en sorte que la génération qui suit ait une meilleure vie.

(v) Les travailleurs surqualifiés donnent-ils moins satisfaction?

[140] La cinquième conclusion : il n'existe aucun principe en matière de ressources humaines concernant l'embauche de travailleurs surqualifiés.

[141] Selon le témoignage du D^f Reitz, il existe de nombreux mythes parmi les praticiens quant aux deux aspects de cette question. Les études portant sur les travailleurs surqualifiés étayent à la fois les résultats positifs et à la fois les résultats négatifs. Selon l'étude Hersch (1995), les travailleurs qui fournissent un bon rendement nécessitent moins de formation, obtiennent plus d'avancement mais changent plus souvent d'emploi. La plupart des études sur le marché du travail montrent que les travailleurs surqualifiés gagnent plus cher que les autres travailleurs dans leur domaine.

[142] Toutefois, selon le D^f Reitz, il ne semble exister aucune étude qui porte précisément sur les immigrants. Sa position est que le roulement du personnel est causé par les occasions qui se présentent. Mais, pour les immigrants, les obstacles les empêchent de saisir ces occasions de telle sorte que le problème du roulement du personnel est peut-être moins important quant il s'agit d'immigrants appartenant à des minorités visibles.

[143] Le D^f Reitz reconnaît que la plus grande partie des données statistiques sur lesquelles il s'est fondé pour faire son analyse provient de renseignements donnés par les personnes visées. Ces renseignements reflètent ce que les personnes estiment être leur niveau d'études. Il reconnaît également qu'il n'existe aucun moyen d'établir l'équivalence des études mentionnées dans les renseignements fournis par les personnes visées.

[144] On a demandé au D^f Reitz si les postulants canadiens étaient touchés dans la même mesure que les immigrants appartenant à une minorité visible lorsqu'il est question de politique interdisant l'embauche de personnes surqualifiés.

[145] Le D^f Reitz a répondu que quiconque n'obtient pas un emploi pour lequel il est qualifié sera manifestement touché. La question consiste à savoir quelle personne est la plus susceptible de faire partie de ce groupe de postulants. La preuve indique que, pour l'ensemble des raisons que le D^f Reitz a avancées, cette personne sera vraisemblablement

un immigrant appartenant à une minorité visible. Donc, s'il existe une politique interdisant l'embauche de personnes surqualifiées, l'immigrant est la personne qui ne sera pas sélectionnée.

N. Les travailleurs plus âgés - la discrimination fondée sur l'âge

[146] Le D^r Reitz a avancé que le fait de ne pas embaucher de personnes surqualifiées a également été considéré comme étant une source de discrimination à l'égard des travailleurs plus âgés. Le D^r Sangha fait partie de ce groupe. On prétend que les travailleurs plus âgés qui ont perdu leur emploi et qui désirent continuer à travailler doivent postuler pour des emplois de niveau d'entrée en raison du manque de possibilités d'emploi à leur niveau d'emploi et à leur niveau de rémunération antérieurs. Toutefois, en raison de leur longue expérience et de leurs réalisations, de nombreux employeurs hésitent à les embaucher car ils croient qu'ils vont se lasser ou qu'ils ne s'intéresseront pas suffisamment à un poste de niveau moins élevé. Les employeurs invoqueront la surqualification comme raison pour rejeter les candidatures de postulants plus âgés.

O. L'expert de l'Office - Le D^r Derek Chapman

[147] Le D^r Chapman est professeur agrégé en psychologie industrielle et organisationnelle à l'université de Calgary. Il donne des cours de premier cycle en sélection du personnel et en comportement organisationnel. Au niveau du deuxième cycle, il donne un séminaire au niveau du doctorat en sélection du personnel, un séminaire au niveau du doctorat en recrutement et un cours avancé en psychologie industrielle et organisationnelle.

[148] Le D^r Chapman détient un baccalauréat (psychologie et anglais, université St Mary's, 1989) et une maîtrise/doctorat (psychologie industrielle et organisationnelle, université de Waterloo, 2000). Il a publié de nombreux articles dans des revues scientifiques dans le domaine de la sélection du personnel, du recrutement et de la psychologie organisationnelle. Ces publications comprennent des recherches sur la manière selon laquelle les personnes choisissent leurs emplois et sur les facteurs qui influencent leur décision ainsi que des recherches ayant trait à la compatibilité entre les personnes et les organismes et le roulement du personnel.

[149] Le D^r Chapman a travaillé pendant six ans comme officier de sélection du personnel au ministère de la Défense nationale. Cette tâche consistait à faire passer des entrevues à des postulants, à évaluer leurs titres de compétence, à mener des entrevues structurées, à rédiger des rapports et à effectuer des évaluations au cas par cas de personnes quant à environ 120 à 140 différents types d'emplois.

[150] Le D^r Chapman a travaillé comme expert-conseil indépendant pour un certain nombre d'organismes et a aidé ces derniers à élaborer et à valider leurs systèmes de sélection ainsi que leurs opérations de recrutement, de telle sorte que les systèmes puissent permettre de choisir les personnes qui conviennent le mieux aux postes à combler.

[151] Le D^r Chapman est un expert reconnu dans le domaine de la sélection du personnel, du recrutement, de la psychologie organisationnelle et il a été choisi pour examiner si les méthodes de sélection utilisées par l'Office pour évaluer les candidats aux postes d'AR étaient appropriées et pour examiner la décision de ne pas embaucher le D^r Sangha. Il a également été choisi pour examiner si la pratique d'un employeur qui consiste à exclure des candidats en raison d'un manque de compatibilité avec l'emploi, notamment en raison

de la surqualification, est une méthode répandue dans le domaine des ressources humaines.

[152] En préparant son témoignage d'expert, le D^r Chapman a examiné l'ensemble des 38 demandes reçues par l'Office, notamment la demande du D^r Sangha. Il a également examiné la description de poste et l'offre d'emploi pour le poste d'AR.

P. Les pratiques de sélection du personnel, la surqualification et la compatibilité avec l'emploi

[153] L'opinion globale du D^r Chapman est que la méthode qui consiste à ne pas choisir des candidats pour des emplois en raison d'une faible compatibilité entre la personne et l'emploi, notamment la surqualification, est une méthode de sélection très utilisée en matière de ressources humaines. Un grand nombre de données indiquent que les résultats sont décevants pour les personnes qui sont embauchées dans des postes pour lesquels elles sont surqualifiées ainsi que pour les employeurs car ceux-ci doivent payer des salaires plus élevés, ils sont confrontés à un roulement du personnel, les employés font preuve d'une attitude qui est moins bonne, voire même mauvaise, les employés donnent un moins bon rendement au travail.

[154] Le D^r Chapman définit l'expression « pratiques de sélection du personnel » comme étant les procédures dont se servent les organismes pour tenter d'embaucher la personne qui cadre le mieux avec l'emploi qu'elles ont à offrir. Ces procédures permettent de relever les connaissances, les compétences et les capacités qui sont exigées pour un emploi particulier ainsi que les buts visés par la sélection.

[155] Le D^r Chapman n'accepte pas la proposition selon laquelle, dans le cas d'une personne surqualifiée, un employeur doit regarder au-delà du critère de la compatibilité de la personne avec l'emploi et doit examiner la situation personnelle du candidat, c'est-à-dire ce qu'il peut offrir au-delà de son instruction et de son expérience.

[156] Pour le D^r Chapman, personne n'est surqualifié lorsqu'il est question de sélection de candidats. Une personne ne devient surqualifiée que lorsqu'elle postule pour un emploi pour lequel ses titres de compétence dépassent les exigences de l'emploi.

[157] Le D^r Chapman préfère utiliser le concept de « compatibilité entre la personne et l'emploi » lequel est utilisé pour vérifier dans quelle mesure les compétences d'une personne cadrent bien avec les exigences de l'emploi. Dans ce contexte, le mot surqualifié renvoie à une faible compatibilité entre la personne et l'emploi pour lequel elle postule parce que ses titres de compétence officiels dépassent les compétences exigées pour l'emploi.

Q. La présélection de la personne surqualifiée

[158] Le D^r Chapman n'est pas du tout d'accord avec le D^r Reitz qu'il n'existe aucun principe en matière de ressources humaines concernant l'embauche de travailleurs surqualifiés et qu'il n'existe que des « mythes » d'une part et d'autre de la question.

[159] Au contraire, la sélection de candidats en tenant compte de la surqualification est un principe et une pratique bien établis en matière de ressources humaines. La sélection du personnel est un domaine entièrement consacré à l'appariement de personnes à des emplois.

[160] Il s'agit d'un critère approprié pour un certain nombre de raisons. Dans l'ensemble, les employeurs n'ont généralement pas le temps de s'asseoir et de discuter avec chaque personne de leur vie et de leur demander d'expliquer pourquoi elle postule, alors qu'il est

manifeste que les titres de compétence de la personne sont soit très inférieurs ou très supérieurs au niveau de compétence exigé pour l'emploi.

[161] À l'appui de son allégation, le D^r Chapman a renvoyé à une étude réalisée en 1992 (Bills, *The Mutability of Educational Credentials : How Employers Evaluate Highly Credentialed Job Candidates*). Dans cette étude, on analysait dans quelle mesure les employeurs étaient prêts à faire passer des entrevues aux candidats dont les titres de compétence étaient très élevés par rapport aux compétences exigées pour l'emploi.

[162] Selon cette étude, 72 p. 100 des employeurs n'embaucheraient pas de candidats dont les titres de compétence ne cadrent aucunement avec l'emploi. Cela reflète l'importance de l'élimination des candidats qui possèdent ce genre de titres de compétence à l'étape qui précède l'entrevue.

R. Les raisons justifiant l'élimination des personnes surqualifiées

[163] Selon le D^r Chapman, l'embauche d'une personne qui ne cadre pas bien avec un emploi comporte un certain nombre de conséquences à la fois pour l'organisme qui embauche et à la fois pour la personne embauchée. Une étude réalisée en 2000 (Kristof-Brown, *Consequences of Individual's Fit at Work*) a démontré qu'il existe une forte relation entre la compatibilité avec l'emploi, la satisfaction professionnelle et le degré d'attachement à l'organisme. Un employé qui cadre bien avec les exigences d'un emploi est beaucoup moins susceptible de souhaiter quitter cet emploi.

[164] Par contre, un faible degré de compatibilité entre la personne et l'emploi mène rapidement à un roulement volontaire du personnel. Il s'agit d'un facteur très important pour l'employeur. Selon le D^r Chapman, il en est ainsi parce que les pratiques d'embauche qui sont susceptibles d'entraîner un roulement élevé du personnel comportent un coût élevé pour l'organisme. Habituellement, il en coûte environ 30 p. 100 du salaire d'une personne pour embaucher cette dernière. Ces coûts comprennent les frais de publicité, les frais de recrutement dans le cas des emplois de cadre, les frais de transport des personnes qui doivent prendre l'avion pour se rendre à une entrevue et les frais liés au temps consacré aux entrevues par les intervieweurs.

[165] Il peut également y avoir des coûts élevés de formation car on doit enseigner aux nouveaux employés les tâches liées à leur emploi. Il y a toujours une période de temps pendant laquelle les personnes ne sont pas aussi productives qu'elles devraient l'être parce qu'elles sont en train d'apprendre le travail.

[166] Le D^r Chapman a affirmé dans son témoignage qu'il existe des pratiques de sélection et de recrutement conçues expressément pour réduire la possibilité qu'il y ait roulement du personnel. Il ne fait aucun doute que l'embauche sur le fondement de la compatibilité avec l'emploi constitue l'une des pratiques qui permet le mieux d'éviter le roulement du personnel.

[167] On a demandé au D^r Chapman si parfois un employeur devrait examiner non seulement les titres de compétence du candidat mais également sa situation personnelle. Il se peut qu'un candidat soit surqualifié mais que, pour des raisons personnelles, il soit plus susceptible de donner un bon rendement et de garder son emploi.

[168] Le D^r Chapman a répondu que, parfois, on était justifier d'embaucher des personnes qui ont quelque chose de plus à offrir. Cependant, le marché du travail fonctionne de telle manière que les personnes tendent à se diriger vers les emplois les mieux rémunérés qu'ils peuvent obtenir et qui correspondent à leur ensemble de compétences.

[169] On pourrait justifier l'embauche d'une personne qui ne possède pas les compétences exigées mais qui apporte quelque chose d'autre à l'organisme. Prenons par exemple le cas d'un candidat qui ne possède pas de grade universitaire mais qui possède un diplôme et de l'expérience en restauration de sites d'exploration gazière et pétrolière, alors l'employeur pourrait abaisser quelque peu le critère de la compatibilité.

[170] Le D^r Chapman ne recommande cependant pas de faire cela dans l'autre sens. Selon les recherches, l'une des raisons pour lesquelles les personnes qui possèdent des titres de compétence élevés obtiennent de bons emplois est qu'elles n'ont pas accès aux postes de niveaux moins élevés, et ce, en raison de leur surqualification. Elles sont obligées de demeurer sur le marché de l'emploi jusqu'à ce qu'elles trouvent un emploi plus approprié à leurs antécédents. Les personnes qui demeurent assez longtemps sur le marché de l'emploi finissent par trouver.

[171] Mais, compte tenu des faits de l'espèce, pourquoi l'Office devrait-il embaucher le D^r Sangha alors qu'il y a 38 candidats parmi lesquels figurent un certain nombre de personnes dont les titres de compétence sont plus compatibles avec le poste d'AR que ceux du D^r Sangha.

S. Les autres conséquences découlant de l'embauche de personnes surqualifiées

[172] Le D^r Chapman a relevé d'autres conséquences pour l'employeur quant à l'embauche de personnes surqualifiées. Les employés qui sont embauchés et qui ne cadrent avec leur emploi sont souvent irrités par le fait d'occuper ces emplois. Ils savent qu'ils peuvent faire mieux. Il peut arriver qu'ils doivent travailler pour des personnes qui ne possèdent pas le même niveau de compétence et, malgré cela, elles doivent rendre des comptes à ces personnes. Ces employés peuvent donc être difficiles à diriger.

[173] Les données révèlent également que les personnes qui sont surqualifiées font preuve d'une moins bonne attitude envers l'emploi et donnent un moins bon rendement que les personnes qui cadrent avec l'emploi. Les personnes qui sont surqualifiées peuvent faire le travail. Cependant, leur attitude est telle qu'elles ne portent pas une grande attention au travail car elles croient qu'il n'est pas très important et qu'elles sont trop compétentes pour faire ce travail. Elles estiment que ces postes ne comportent aucun défi. Elles ne sont pas motivées à faire un bon travail parce qu'elles estiment que le travail en question n'est pas important ou qu'il n'est pas à la hauteur de leurs compétences et de leurs connaissances.

[174] De plus, les personnes qui possèdent des titres de compétence plus élevés demandent des salaires plus élevés. Cela peut entraîner des coûts plus élevés pour l'employeur s'il est obligé d'embaucher des personnes qui possèdent des titres de compétence qui ne sont pas exigés pour l'emploi.

[175] Les recherches révèlent également que des personnes qui travaillent dans des postes sous-employés sont plus susceptibles de souffrir de dépression et d'anxiété mentale. Dans une étude notamment (Leanna and Feldman, 1995, *Finding New Jobs after a Plant Closing*), on a suivi des personnes qui étaient sans emploi et des personnes qui étaient sous-employées. Les personnes qui ont accepté des emplois qui ne correspondaient pas à leur ensemble de compétences et les personnes qui étaient demeurées sans emploi et qui étaient restées sur le marché de l'emploi souffraient du même niveau d'anxiété et de dépression.

T. L'utilisation par le D^r Reitz des données des recensements et des données sur la main-d'oeuvre

[176] Le D^f Chapman a critiqué le fait que le D^f Reitz se soit fondé sur les données de Statistique Canada. Les données des recensements relèvent de l'autodéclaration. Elles sont recueillies dans un sondage qui est envoyé à des personnes dans l'espoir que celles-ci y répondent correctement. Cependant, les réponses données par ces dernières dépendent de leur compréhension de la situation. Il n'y a aucune manière objective de voir si les titres de compétence qui sont déclarés sont vraiment ceux que les personnes prétendent qu'ils sont. Par conséquent, selon le D^f Chapman, on doit faire preuve de prudence lorsque l'on interprète ces statistiques et que l'on en tire des conclusions. Il préférerait ne pas faire cela sans faire davantage de recherche « sur le terrain » pour voir ce qui motivent vraiment ces relations.

U. Les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants appartenant aux minorités visibles

[177] Le D^f Chapman a affirmé très clairement qu'il estimait qu'il ne convenait pas d'embaucher des immigrants qui sont surqualifiés pour un emploi particulier. Il ne ferait aucune distinction entre les immigrants et les autres groupes. Si les immigrants sont confrontés à des obstacles quant à l'égalité des chances en milieu de travail, il préconise que l'on s'occupe de ce problème plutôt que donner à une personne un emploi pour lequel elle est surqualifiée.

[178] Exiger que les employeurs donnent à des personnes des emplois qui sont incompatibles avec leurs capacités ne constitue pas une bonne utilisation des compétences. Investir dans des systèmes qui évaluent les titres de compétence ou qui éliminent les obstacles discriminatoires serait une manière beaucoup plus efficace de régler le problème.

V. L'appréciation du D^f Chapman quant à la méthode d'entrevue de l'Office

[179] Le D^f Chapman a affirmé dans son témoignage que, globalement, il existe deux types importants d'entrevue. Les petits organismes se servent généralement d'« entrevues non structurées ». Dans ce genre d'entrevue, une personne s'assoit avec le candidat, examine son curriculum vitae et bavarde avec elle pendant un certain moment. Les questions peuvent varier d'un candidat à l'autre selon les sujets qui sont soulevés. Il n'existe aucune liste de questions. L'entrevue peut se dérouler d'une manière différente à la guise de la personne qui mène l'entrevue.

[180] Le deuxième type d'entrevue est l'« entrevue structurée » dans le cadre de laquelle chaque candidat se fait poser les mêmes questions liées à l'emploi et les réponses qu'il donne font l'objet d'un pointage. Comme il n'y a aucune conversation officieuse, chaque candidat est traité de la même manière, l'entrevue est plus objective et il y a peu de chance que l'on fasse preuve de partialité.

[181] Le D^f Chapman a affirmé que différents types de méthode de pointage peuvent être utilisés. Soit que chaque question individuelle fait l'objet d'un pointage, soit que chaque intervieweur accorde un pointage global à la fin de l'entrevue, soit que les pointages des intervieweurs ne sont pas additionnés.

[182] Les pointages peuvent varier en fonction des intervieweurs, dépendamment de leur sévérité ou de leur indulgence. Certains intervieweurs accordent toujours des pointages plus bas ou plus élevés que ceux de leurs collègues. Cependant, tant et aussi longtemps que le classement par ordre de rang est le même, cela ne pose aucun problème.

[183] Le D^f Chapman a affirmé qu'il était agréablement surpris que l'Office se soit servi de la méthode de l'entrevue structurée. Très peu de petits organismes disposent des

ressources nécessaires pour faire de même. Selon lui, les questions ont été bien choisies, elles avaient trait à l'emploi et n'avaient trait à aucun des motifs de discrimination interdits.

W. L'appréciation faite par le D^f Chapman quant au D^f Sangha

[184] Le D^f Chapman a fait sa propre appréciation quant à savoir si le D^f Sangha cadrerait bien avec le poste d'AR. Il a conclu que les titres de compétence du D^f Sangha étaient incompatibles avec les fonctions du poste d'AR. Le D^f Sangha a eu beaucoup de succès comme étudiant dans les deux universités où il a étudié. Dans son curriculum vitae, il est mentionné que le premier emploi qu'il a occupé au Canada était celui de chercheur scientifique principal, ce qui est conforme avec ce à quoi on s'attend d'une personne qui possède un doctorat.

[185] Comme autres emplois dont le D^f Sangha a fait mention dans son curriculum vitae, mentionnons qu'il a travaillé comme directeur dans une pépinière; il a donc assumé des responsabilités de gestion. Son emploi le plus récent dans son domaine d'expertise a été professeur adjoint dans une université américaine respectée.

[186] Compte tenu que le poste d'AR est essentiellement de nature cléricale, le D^f Sangha aurait très peu l'occasion de se servir des compétences et des connaissances qu'il a acquises au cours de ses nombreuses années d'études.

[187] Le D^f Chapman aurait écarté sa candidature avant l'entrevue. Donner l'emploi d'AR à une personne possédant la base de connaissances du D^f Sangha ne fait que perpétuer le sous-emploi chez cette personne.

[188] Selon le D^f Chapman, embaucher le D^f Sangha aurait des conséquences négatives pour l'organisation car celui-ci ne donnerait pas un bon rendement en raison de la lassitude, du manque de défi. De plus, il serait susceptible de quitter son emploi. Selon les renseignements qu'il a vus, le D^f Chapman a été très surpris que le D^f Sangha ait été admis à l'entrevue.

[189] Le D^f Chapman a également certaines inquiétudes concernant l'historique d'emploi du D^f Sangha en ce qui a trait au roulement. Celui-ci conserve ses emplois peu longtemps; il a changé systématiquement d'emploi à quatre reprises au cours des quatre dernières années. Cela indique normalement qu'une personne n'aime pas ses emplois et, en conséquence, va d'un endroit à l'autre.

[190] Le D^f Chapman croit que bien que l'Office ait accepté de faire passer une entrevue au D^f Sangha, même s'il était manifestement surqualifié, l'Office, en bout de ligne, a pris la bonne décision de ne pas l'embaucher.

X. Le plaignant a-t-il établi une preuve *prima facie*?

[191] Dans une affaire devant le Tribunal, il incombe au plaignant d'établir une preuve *prima facie* de discrimination. La preuve *prima facie* est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de la part de l'intimé.

[192] La preuve *prima facie* est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de la part de l'intimé (*Commission des droits de la personne de l'Ontario c. Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202; *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Simpson Sears Ltd*, [1985] 2 R.C.S. 536).

[193] Dans *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, 2004 A.C.F. 204, la Cour d'appel fédérale a précisé davantage la méthode que le Tribunal doit utiliser. La Cour a affirmé que le

Tribunal ne devrait pas tenir compte de la réponse de l'intimé avant de décider si le plaignant a établi une preuve *prima facie*.

[194] Afin d'établir une preuve *prima facie* au vu des faits de l'espèce, je conclus que le plaignant doit démontrer :

- a) qu'il possède les compétences de base pour l'emploi;
- b) qu'il est un immigrant appartenant à une minorité visible;
- c) qu'il est surqualifié par rapport à l'emploi en question;
- d) que le statut de personne surqualifiée est l'une des raisons pour laquelle il n'a pas été embauché;
- e) qu'il existe une corrélation entre le statut d'immigrant appartenant à une minorité visible et le statut de personne surqualifiée.

[195] Manifestement, le plaignant satisfait aux conditions *a)*, *b)* et *c)*. Quant à la condition *d)*, l'Office admet que l'une des raisons pour laquelle le D^r Sangha n'a pas été embauché pour le poste d'AR est qu'on avait estimé qu'il était surqualifié.

[196] Par conséquent, il reste à décider si le plaignant peut satisfaire à la condition *e)*.

Y. La preuve *prima facie* du plaignant

[197] Selon le témoignage du D^r Reitz, la majorité des immigrants qui sont arrivés au Canada au cours des dernières décennies étaient des personnes très instruites appartenant à des minorités visibles. Toutefois, les statistiques du D^r Reitz révèlent que, malgré des niveaux d'instruction comparables à ceux des Canadiens de naissance, les immigrants sont sous-représentés dans les « emplois du savoir ».

[198] De plus, des études révèlent que les immigrants gagnent beaucoup moins cher que les Canadiens de naissance qui possèdent des compétences équivalentes (instruction et expérience de travail). Une partie importante de ce manque à gagner est attribuable au fait que de nombreux immigrants n'utilisent pas pleinement les compétences qu'ils ont acquises.

[199] Le D^r Reitz prétend qu'il existe une corrélation entre la sous-représentation des immigrants dans les emplois qui demandent le plus de compétence et la surreprésentation des immigrants dans les postes pour lesquels leurs compétences sont supérieures à celles qui sont exigées. Comme les immigrants appartenant aux minorités visibles sont exclus de façon disproportionnée des échelons les plus élevés du marché de l'emploi en raison des obstacles à l'emploi à ce niveau, ils cherchent de l'emploi dans les échelons plus bas où leurs compétences sont supérieures à celles exigées pour l'emploi.

[200] Donc, postuler pour un emploi pour lequel on est surqualifié ou occuper un poste pour lequel on est surqualifié est une situation à laquelle les immigrants sont davantage confrontés. Bien que de nombreux Canadiens de naissance cherchent ou occupent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés, ils sont moins susceptibles de se retrouver dans cette situation parce que les Canadiens de naissance ne sont pas confrontés à cette exclusion généralisée des emplois qui font pleinement appel à leurs compétences.

[201] Lorsqu'un employeur, comme l'Office, adopte une règle contre l'embauche de candidats surqualifiés, ladite règle peut sembler « neutre » en ce sens qu'elle s'applique à tous les candidats surqualifiés (immigrants et Canadiens de naissance). Pourtant, elle a un effet discriminatoire sur les candidats immigrants qui sont surqualifiés : elle impose, en raison de certaines caractéristiques particulières du groupe, des peines ou des conditions restrictives qui ne sont pas imposées aux autres travailleurs.

[202] Quelles peines ou conditions restrictives? Tout simplement ceci : les candidats Canadiens de naissance dont la candidature est rejetée en raison de la surqualification ont la possibilité de chercher du travail qui convient plus à leurs compétences alors que les immigrants n'ont en général pas cette possibilité. Ils sont déjà été exclus des emplois convenables et ils peuvent raisonnablement s'attendre à ce que cette exclusion continue d'exister indéfiniment. Par conséquent, une politique ou une pratique interdisant l'embauche de candidats surqualifiés ne touche pas les immigrants de la même manière que les autres personnes auxquelles elle peut également s'appliquer.

[203] Le témoignage du D^r Reitz établit qu'il existe une corrélation entre le statut d'immigrant appartenant à une minorité visible et le statut de personne surqualifiée. Pour cette raison, j'ai conclu que le plaignant a établi une preuve *prima facie* que sa candidature a été rejetée pour un motif de distinction illicite.

Z. L'Office a-t-il réfuté la preuve *prima facie*?

[204] En répondant à cette question, on renvoie d'abord à la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Holden c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1990), 14 C.H.R.R. D/12; 112 N.R. 395 (C.A.F.). Dans cette affaire, le plaignant a prétendu qu'il avait fait l'objet de discrimination en raison de son âge car on l'avait obligé à prendre une retraite anticipée. En traitant la plainte, le tribunal d'appel a statué que la discrimination doit constituer le fondement de la décision imputée. La Cour d'appel fédérale n'a pas partagé cet avis. Elle a conclu que si la discrimination ne constitue qu'un facteur parmi d'autres facteurs non discriminatoires, cela suffit pour conclure qu'il y a eu contravention à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[205] L'Office a concédé que le statut de personne surqualifiée a joué un rôle important dans sa décision de ne pas embaucher le D^r Sangha. Donc, pour que l'Office réfute la preuve *prima facie*, il doit réfuter la corrélation qui peut exister entre le statut de personne surqualifiée et le statut d'immigrant appartenant à une minorité visible.

[206] Le D^r Chapman a critiqué le fait que le D^r Reitz se soit fier aux données du recensement et du sondage sur le marché du travail parce qu'il s'agit de renseignements obtenus par autodéclaration et qu'ils reflètent la perception ou la croyance de ceux qui les ont fournis. Il a souligné qu'il n'existe pas de vérification objective permettant de savoir si les titres de compétence déclarés sont valides ou sont des équivalences. Le D^r Chapman ferait preuve de prudence en interprétant ces statistiques et en tirant des conclusions à partir de celles-ci.

[207] La critique du D^r Chapman est générale. Elle est loin de traiter précisément les prétendues lacunes figurant dans l'analyse du D^r Reitz. Il incombait à l'Office de prouver les éléments suivants : les données du D^r Reitz quant à la sous-utilisation des compétences sont inexactes ou ne sont plus exactes; les immigrants appartenant aux minorités visibles ne constituent pas une composante disproportionnelle de la population des personnes surqualifiées; ils ne sont par conséquent pas plus susceptibles que les Canadiens de naissance de postuler pour un emploi pour lequel ils sont surqualifiés; cela étant, il n'y aucune raison de croire que lorsqu'un employeur établit une règle contre l'embauche de personnes surqualifiées, cette règle a une incidence plus importante sur les candidats appartenant à des minorités visibles.

[208] L'Office n'a pas fait cela. Je conclus que l'Office n'a pas réfuté de façon suffisante la preuve *prima facie* du plaignant. Par conséquent, je conclus que la plainte de discrimination déposée par le D^r Sangha en vertu de l'article 7 de la *Loi canadienne sur*

les droits de la personne est fondée. Ayant conclu à la discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, je n'ai pas à trancher la question de savoir si le D^r Sangha a fait l'objet de discrimination fondée sur l'âge.

AA. Quel est le redressement opportun?

[209] La Commission demande que l'intimé mette fin à sa pratique de rejet des candidats appartenant à une minorité visible au motif qu'ils sont trop qualifiés pour occuper un emploi particulier. La Commission et le D^r Sangha demandent à ce que celui-ci soit embauché dès qu'un poste d'AR sera disponible. Ils demandent également une indemnité pour perte de salaire pendant une période de trois ans, c'est-à-dire la période de trois ans comprise entre septembre 2001 et septembre 2004, à raison de 55 000 \$ par année, le tout majoré pour tenir compte des impôts. Quant à la perte de salaire, on devrait également tenir compte de toute perte de prestations de retraite et de toute perte d'autres avantages liés à l'emploi. Tous les revenus que le D^r Sangha a gagnés durant cette période de temps devraient être déduits du montant adjugé.

[210] Le D^r Sangha et la Commission demandent également l'adjudication d'une somme de 10 000 \$ pour préjudice moral, plus des intérêts sur cette somme à compter de la date de la plainte jusqu'à la date de paiement, au taux préférentiel de la Banque du Canada.

[211] Enfin, la Commission sollicite une ordonnance enjoignant à l'Office de prendre des mesures, en consultation avec la Commission, en vue de mettre fin à sa pratique discriminatoire ou d'empêcher que la même pratique ou une pratique semblable ne soit à nouveau utilisée.

II. L'ORDONNANCE

[212] D'après mon appréciation des faits de l'espèce et d'après les témoins de l'Office il est peu probable que l'Office utilise la pratique discriminatoire dans l'avenir. Les témoins de l'Office ont répondu sans hésitation quant à la manière dont ils ont été touchés par les allégations de discrimination, et, selon moi, ils ont été très sensibilisés aux problèmes auxquels sont confrontés les immigrants appartenant à une minorité visible qui postulent pour un emploi. Pour ce motif, je n'ordonne pas que l'Office prenne des mesures en consultation avec la Commission en vue de mettre fin à la pratique discriminatoire ou d'empêcher qu'elle soit à nouveau utilisée.

[213] J'ordonne que, lorsqu'un immigrant appartenant à une minorité visible a été sélectionné pour passer une entrevue quant à un poste à l'Office, l'Office mette fin à toute politique ou pratique qui exclurait automatiquement ce candidat au motif qu'il est surqualifié pour l'emploi.

[214] À cet égard, l'Office ne devrait pas se fier à des repères impressionnistes voulant que les personnes surqualifiées ne cadrent pas avec l'emploi parce qu'elles se lassent, ne sont pas motivées, découragent les autres employés ou quittent prématurément. Il incombe à l'Office d'enquêter sur les raisons pour lesquelles le candidat postule pour l'emploi afin d'obtenir un pronostic plus juste quant au comportement du candidat s'il est embauché.

[215] En ce qui concerne la question de la réintégration et de l'indemnité pour perte de salaire, en décidant cette demande, je m'en rapporte à la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Morgan*, [1992] 2 C.F. 401.

[216] L'arrêt *Morgan* traitait de la question de savoir comment on doit évaluer l'indemnité pour perte d'une occasion d'emploi lorsque le Tribunal a conclu qu'il y a eu discrimination. La partie pertinente de la discussion se trouve dans les motifs du juge

Marceau. Dans ses motifs, le juge Marceau affirme que le plaignant n'est pas tenu de prouver que, n'eût été de l'acte discriminatoire, il aurait certainement obtenu le poste. Aux fins d'établir le préjudice, point n'est besoin de démontrer la probabilité de celui-ci. La preuve d'une « possibilité », pourvu qu'elle soit « sérieuse » est le critère quant à la perte de l'emploi. Évidemment, dans l'appréciation des dommages-intérêts, on doit tenir compte du degré d'incertitude quant à savoir si le poste aurait été refusé (p. 412).

[217] Pour que l'action en réintégration et en indemnisation pour perte de salaire du D^r Sangha soit accueillie, il n'appartient pas seulement à ce dernier de démontrer qu'il y avait possibilité qu'il obtienne l'emploi mais également que cette possibilité était sérieuse. Selon moi, le D^r Sangha n'a pas satisfait à cette exigence.

[218] C'est ici que les motifs avancés par l'Office, autre que le motif de la surqualification, sont devenus pertinents. La position de l'Office est que les autres candidats sélectionnés pour le poste d'AR étaient plus qualifiés, que leurs qualifications cadraient mieux avec le poste d'AR que celles du D^r Sangha. Je souscris à cette opinion. Les qualifications des autres candidats, telles qu'elles figuraient dans leur curriculum vitae, ainsi que les témoignages de M^{me} Anderson et de M. Lennie-Misgeld démontrent clairement la validité de cette opinion. Je n'ai pas à répéter ces éléments de preuve. Ils ont déjà été mentionnés de façon détaillée dans la présente décision.

[219] Pour ces motifs, je ne peux pas souscrire à la demande de réintégration et d'indemnisation pour perte de salaire faite par le D^r Sangha.

[220] Quant à la réclamation pour préjudice moral faite par le D^r Sangha, la preuve indique que, lorsqu'il est retourné à la maison après l'entrevue, le D^r Sangha était très confiant de se voir offrir le poste. Lorsqu'il a reçu la réponse négative, il a affirmé dans son témoignage que cela l'avait fortement contrarié. Il avait été sélectionné pour passer une entrevue alors que l'Office savait très bien qu'elles étaient ses qualifications et, malgré cela, sa candidature a été rejetée, et ce, en grande partie en raison de sa surqualification.

[221] Le D^r Sangha est devenu très déprimé en raison du fait qu'il n'avait pas obtenu l'emploi. Il a consulté son médecin de famille et celui-ci lui a prescrit des antidépresseurs qu'il a pris pendant un certain temps. Il a cependant arrêté de les prendre parce que son médecin l'avait prévenu que ceux-ci pourraient avoir certains effets négatifs. Il a également affirmé qu'il ne pouvait pas chercher d'emploi en raison de sa dépression et en raison du fait qu'il était déçu de ne pas avoir obtenu le poste d'AR.

[222] Dans sa plaidoirie finale, le D^r Sangha a souligné que l'une des raisons pour laquelle il était venu au Canada était qu'il voulait que lui, sa famille et ses enfants mènent une meilleure vie. Il a rencontré de nombreux obstacles afin d'obtenir un emploi dans sa profession malgré qu'il détienne des titres de compétence d'une université d'Europe de l'Ouest. Comme de nombreux nouveaux immigrants professionnels au Canada, il a affirmé qu'il a été estimé surqualifié par la majorité des employeurs auprès desquels il a postulé. Il n'a pas été capable d'offrir à sa famille une qualité de vie proportionnelle à ses qualifications.

[223] En tenant compte de ceci, il a décidé d'accepter un emploi dans son domaine d'expertise même s'il n'aurait peut-être pas à se servir de l'ensemble de ses compétences dans le cadre de cet emploi. L'emploi était relativement bien rémunéré et il lui procurerait une expérience de travail au Canada.

[224] En décidant d'un montant pour préjudice moral, on doit tenir compte que le montant maximum de 20 000 \$ n'est accordé que dans les pires cas. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Le préjudice moral subi en l'espèce ne découle pas que des actes de l'Office. Il découle également du refus des autres employeurs éventuels d'embaucher le D^f Sangha à son niveau de compétence ainsi que des barrières discriminatoires qui touchent les immigrants appartenant à des minorités visibles.

[225] Ayant examiné l'ensemble des éléments pertinents en l'espèce, j'adjuge au D^f Sangha la somme de 9 500 \$ pour préjudice moral.

[226] J'adjuge également des intérêts, lesquels seront calculés en conformité avec le paragraphe 9(12) des Règles de procédure du Tribunal. Les intérêts courront à compter du 17 septembre 2001 jusqu'à la date de paiement du montant de 9 500 \$. Le total de ce montant plus les intérêts ne doit pas dépasser 20 000 \$.

[227] Enfin, le D^f Sangha a évalué le montant de ses frais à 200 \$. L'Office lui remboursera ces frais.

J. Grant Sinclair

Ottawa (Ontario)
Le 24 février 2006

PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL :	T949/6904
INTITULÉ DE LA CAUSE :	Gian S. Sangha c. Office des terres et de la Vallée du Mackenzie
DATE ET LIEU DE L'AUDIENCE :	Les 9 au 13 mai 2005 Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
DATE DE LA DÉCISION DU TRIBUNAL :	Le 24 février 2006
ONT COMPARU :	

D ^r Gian S. Sangha	Pour lui-même
Daniel Pagowski	Pour la Commission canadienne des droits de la personne
Heather Treacy Jennifer Bayly-Atkin	Pour l'intimé