

**Canadian Human Rights
Tribunal**



**Tribunal canadien des droits de
la personne**

Référence : 2014 TCDP 19

Date : le 9 juillet 2014

Numéros des dossiers : T1822/5212

Entre :

Chris Hughes

la plaignante

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

Transports Canada

l'intimée

Décision

Membre : Robert Malo

Table des matières

I.	Contexte	1
A.	Position du Plaignant	1
B.	Position de l'Intimé	3
C.	Position de la Commission canadienne des droits de la personne.....	3
II.	Les faits	4
A.	Preuve du Plaignant.....	4
B.	Preuve de l'Intimée	21
III.	Droit.....	35
A.	Analyste de la sûreté maritime (concours PM-04 – processus de sélection n° 05-MOT-OC-VAN-005187).....	40
B.	Inspecteur régional de la sécurité et des préparatifs d'urgence (concours TI-06 – processus de sélection n° 05-MOT-OC-VAN-005467).....	46
C.	Inspecteur régional de la sécurité des transports et des préparatifs d'urgence (concours TI-06 – processus de sélection n° 06-MOT-OC-VAN-008455)	49
D.	Inspecteur de la sécurité des transports (concours TI-06 – processus de sélection n° 07-MOT-EA-VAN-60712)	51
E.	Les dispositions de l'article 14.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne	54
IV.	Conclusion	63

I. Contexte

A. Position du Plaignant

[1] Le plaignant, Chris Hughes, soutient que l'intimé, Transports Canada, l'a discriminé contrairement aux dispositions de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sur la base de certaines déficiences qu'aurait vécues le plaignant et cela, dans le cadre de quatre (4) compétitions que le plaignant avait postulées afin d'obtenir un emploi auprès de Transports Canada.

[2] De plus, le plaignant maintient que l'intimé aurait fait preuve de représailles en son endroit contrairement aux dispositions de l'article 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* tenant compte qu'il aurait déposé des plaintes auprès de l'« Agence du revenu du Canada » (ARC) et l'agence de douanes « Agence des services frontaliers du Canada » (ASFC).

[3] Dans le cadre d'une première candidature pour un poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04) portant le numéro 05MOT-OC-VAN-005187, il soutient qu'il aurait démontré au comité de sélection qu'il possédait de façon claire et positive une évaluation de ses performances antérieures à titre d'employé pour le service fédéral pour lequel il a travaillé (service public fédéral).

[4] Dans son application pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04), le plaignant indique qu'il aurait fait part au comité de sélection en place qu'il aurait été sujet d'un traitement discriminatoire et de représailles dans les endroits où il a travaillé antérieurement, soit l'ARC et l'ASFC.

[5] De fait, il a porté plainte contre l'ARC et l'ASFC pour lesdites pratiques discriminatoires dont il aurait été victime. À la suite des mauvais traitements qu'il aurait subis chez ses derniers employeurs, il aurait souffert de stress et de dépression. Le plaignant indique que pour son application au poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04), sa candidature aurait été rejetée même s'il avait démontré qu'il avait les

qualifications essentielles afin d'obtenir le poste convoité à titre d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04).

[6] Également, le plaignant indique que l'intimé aurait rejeté sa candidature pour trois (3) autres emplois qu'il aurait appliqués, soit : « inspecteur régional de la sécurité et des préparatifs d'urgence » (concours TI-06 – processus de sélection n° 05-MOT-OC-VAN-005467; « inspecteur régional de la sécurité des transports et des préparatifs d'urgence » (concours TI-06 – processus de sélection n° 06-MOT-OC-VAN-008455) et finalement, une troisième application connue comme étant « inspecteur de la sécurité des transports » (concours TI-06 – processus de sélection n° 07-MOT-EA-VAN-60712.

[7] C'est dans ce contexte de ces quatre (4) applications que le plaignant prétend avoir été discriminé et cela, en vertu des dispositions de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et également, qu'il aurait été sujet à des représailles et cela, contrairement aux dispositions de l'article 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* tenant compte de plaintes antérieures qu'il aurait formulées contre les agences mentionnées ci-dessus.

[8] Pour une meilleure compréhension des dispositions légales applicables, le Tribunal fait référence à l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lequel se lit comme suit :

Article 7 : Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

Article 14.1 : Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

1998, ch. 9, art. 14.

B. Position de l'Intimé

[9] Dans son argumentation, l'intimé indique au Tribunal qu'il n'y aurait pas eu de discrimination pour aucune des applications pour lesquelles le plaignant a présenté sa candidature.

[10] À cet égard, l'intimé fait état qu'à chacune des applications pour lesquelles le plaignant a postulé, elles requéraient des exigences spécifiques et dépendant des particularités de chacune des applications, des connaissances ainsi que de l'expérience du plaignant, la candidature du plaignant fut rejetée. Si la candidature du plaignant a été rejetée, l'intimé prétend que cela est dû essentiellement au fait que le plaignant n'a pas été en mesure d'indiquer qu'il avait l'expérience requise pour les applications en cause.

[11] De même, l'intimé indique qu'il revenait au plaignant d'indiquer ou de prouver qu'il avait les compétences requises afin de pouvoir obtenir l'un des emplois où il a postulé.

[12] Cette preuve devait être effectuée au moyen de tests écrits, d'entrevues ainsi que de références requises également dans le cadre de ces emplois.

[13] Ainsi, l'intimé soutient que pour chacune des applications pour lesquelles le plaignant a présenté sa candidature, il n'avait pas les qualifications requises pour chacune de ces applications.

C. Position de la Commission canadienne des droits de la personne

[14] Au tout début de sa présentation, la représentante de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) indique que leur participation est directement reliée à l'aspect des représailles et de l'interprétation des dispositions de l'article 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le contexte de la fonction publique fédérale.

[15] Plus particulièrement, la Commission soutient qu'il serait utile de savoir si les dispositions de l'article 14.1 de la *Loi* protège des individus qui ont porté des plaintes de discrimination à l'encontre d'une agence de la Couronne et qu'elle protégerait ces individus de représailles de la part de d'autres agences de la Couronne. En d'autres termes, la Commission s'interroge à savoir si les dispositions de l'article 14.1 de la *Loi* doivent être lues comme couvrant des représailles de la part de d'autres agences de la Couronne lesquelles ne sont pas parties à la plainte actuellement sous étude.

[16] Dans le présent dossier, si la réponse est affirmative à la question ci-dessus, est-ce que l'intimé a nié au plaignant une possibilité d'emploi à cause de plaintes qu'il aurait portées antérieurement à l'encontre de ASFC ou d'ARC ? Telle est la question subsidiaire que pose la Commission au tribunal.

[17] Finalement, la Commission soutient que l'intimé n'a pas fourni d'arguments au regard de la première question mentionnée ci-dessus et en conséquence, elle demande au Tribunal d'adopter sa position pour les faits du présent dossier.

[18] En réponse, l'intimé soutient qu'il n'y aura pas de preuve qui pourrait soutenir une conclusion de représailles tant de la part d'autres agences gouvernementales que par l'intimé à l'encontre du plaignant.

II. Les faits

A. Preuve du Plaignant

[19] À fin d'établir sa preuve, l'avocat du plaignant a fait entendre ce dernier à l'audience et a référé le Tribunal à un sommaire de plainte daté du 27 janvier 2008 (C3-128) en premier lieu et le plaignant a fait référence à sa première application pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04), application qui fut déposée en 2005.

[20] Dans le cadre de cette application, le plaignant a eu une entrevue auprès du Comité alors en charge des candidatures, lequel Comité était présidé par monsieur John Lavers, ce dernier était également accompagné de deux (2) autres membres, soit madame Sonya Wood ainsi que de monsieur Ron Perkio.

[21] Le Plaignant a indiqué qu'il a alors complété avec succès la phase d'entrevue pour l'application qu'il avait déposée et que subséquemment, son application fut rendue à la phase de vérification des références fournies par ledit comité.

[22] Dans son témoignage, le plaignant a indiqué au Tribunal, en révisant son curriculum vitae, qu'il avait d'abord été « agent des contacts pour les recouvrements/agent de conformité –PM-01 », à compter du 1^{er} février 1995 jusqu'au 4 décembre 1999, puis du 1^{er} mai 2000 jusqu'au 14 septembre 2001.

[23] Par la suite, il a occupé le poste d'« inspecteur des douanes – PM-02 » du 6 mai 2002 au 14 octobre 2002 ainsi que du 28 avril 2003 au 26 septembre 2003.

[24] Finalement, il a occupé la fonction d'« agent de guichet d'affaires – PM-01 » pour les périodes de temps suivantes : soit du 5 décembre 1999 au 30 avril 2000, du 28 novembre 2001 au 5 mai 2002, puis du 15 octobre 2002 au 25 avril 2003 et finalement, du 19 septembre 2003 jusqu'au moment où il a complété son curriculum vitae fourni à l'audience (C4 Tab1).

[25] Par la suite, le plaignant indique qu'il a travaillé dans différentes positions pour de courtes périodes de temps inspecteur soit dans le secteur privé ainsi que dans le secteur public. En juillet 2011, il a été engagé par Election British Columbia afin d'assister le directeur des élections, pour une courte période de temps de cinq (5) ou six (6) semaines. Il était sans emploi depuis septembre 2011.

[26] Tel que mentionné auparavant, pour les besoins de cette application faite par le plaignant auprès de l'intimé, un comité de sélection avait été formé trois (3) membres à

savoir monsieur John Lavers, madame Sonya Wood ainsi que de monsieur Ron Perkió afin de procéder à la détermination des candidats admissibles à cet emploi.

[27] Dans son témoignage, le plaignant indique qu'il a réussi l'examen écrit dans un premier temps et par la suite, il fut invité à participer à une entrevue avec les membres du comité.

[28] Ainsi, le plaignant a indiqué que son entrevue orale s'est également déroulée avec succès et en conséquence, la troisième phase de son application devait donc se poursuivre avec l'examen des références à son endroit.

[29] Le plaignant indique dans son témoignage qu'il n'a pas fourni immédiatement de références au Comité de sélection tenant compte qu'il savait que des questions relativement à ses plaintes antérieures à l'encontre d'ARC et de ASFC se poseraient et/ou auraient pu influencer le pointage à ce qui attrait à son entrevue pour le poste de PM-04. Conséquemment, il a donc attendu d'être recontacté afin de fournir ses références.

[30] Il indique au Tribunal qu'en 2001, il a vécu une situation de « congé lié au stress » suite à un incident survenu dans le cadre de son travail lequel lui aurait causé cette réaction de stress importante.

[31] De même, il a indiqué qu'il aurait souffert de dépression en 2005, cette dépression originant encore une fois à une circonstance survenue dans le cadre de son travail antérieur.

[32] En effet, le plaignant indique au Tribunal qu'il aurait arrêté un acte illégal qui aurait été commis par l'ARC en l'an 2000 et que par la suite, il a été l'objet de représailles et plusieurs promotions lui furent refusées par l'ARC.

[33] Également, il confirme que cette situation de stress lui aurait causé une

dépression durant l'année 2005 et que par la suite, il fut incapable de travailler durant certaines périodes de temps en 2004. Il a indiqué que cela était pour du stress (congé lié au stress).

[34] Ainsi, le plaignant indique dans son témoignage qu'il fut contacté au début du mois de février 2006 par le président du Comité, soit monsieur John Lavers, afin d'obtenir trois (3) références afin d'appuyer sa candidature.

[35] À cet égard, le plaignant a donc reçu un appel de monsieur Lavers en date du 1er février 2006.

[36] Après cet appel, le plaignant a alors fourni à monsieur Lavers certaines références, lesquelles apparaissent dans un courriel adressé à monsieur John Lavers en date du 1er février 2006 (voir C1 onglet 26).

[37] Considérant que le plaignant était alors appelé à fournir des références au soutien de son application, le plaignant a alors contacté certains de ses employeurs antérieurs afin de l'aider à fournir les références au soutien de son dossier.

[38] Le plaignant a alors indiqué au Tribunal qu'il aurait éprouvé à obtenir de telles références et alors, il en a informé monsieur John Lavers, le tout tel qu'il appert aux différents échanges de courriels apparaissant au dossier (voir C1 onglet 28 plus particulièrement).

[39] Dans un des courriels adressé par le plaignant à monsieur John Lavers, plus particulièrement celui du 6 février 2006, le plaignant avait informé le président du comité de sélection, de certaines difficultés qu'il a rencontré afin d'obtenir les références nécessaires. Plus particulièrement, le plaignant informe alors monsieur Lavers que certaines références pouvaient être évasives ou ne pas vouloir lui fournir de référence.

[40] De même, il informe monsieur Lavers que le refus d'obtenir de telles références

n'avait rien à voir avec les performances ou sa fiabilité au travail ou sa personnalité. Il informe alors monsieur Lavers qu'il y aurait eu un règlement de cour avec ASFC et ARC, règlement survenu le 19 décembre 2005. Il mentionne dans le même courriel que ces deux (2) agences soit l'« Agence du revenu du Canada » (ARC) et l'agence de douanes « Agence des services frontaliers du Canada » (ASFC) faisaient originalement parties du même organisme connu comme étant l'ADRC.

[41] Dans le même courriel, le plaignant indique à monsieur Lavers qu'il travaillait à ce moment-là pour l'Insurance Corporation of British Columbia (ICBC) laquelle firme l'a engagé sans hésitation et que si tel était le désir de monsieur Lavers, ICBC pouvait alors fournir une référence le concernant.

[42] Dans sa preuve, le plaignant a également fait référence à un courriel adressé par monsieur John Lavers aux deux (2) autres membres du Comité, soit madame Sonya Wood et monsieur Ron Perkio, lequel courriel est daté du 6 février 2006 dans lequel monsieur Lavers fait référence au fait qu'il y aurait des [traduction] « questions en suspens » relativement à ses références. Monsieur Lavers demande alors à monsieur Perkio s'il avait des commentaires à cet égard, (voir C1 onglet 28 page 137).

[43] Le lendemain, soit le 7 février 2006, madame Sonya Wood adresse un courriel à monsieur John Lavers et monsieur Ron Perkio lequel se lit comme suit :

[TRADUCTION]

Bonjour John, il ne s'agit pas d'une situation inhabituelle. J'ai déjà vu des cas dans lesquels les superviseurs ont refusé de fournir des références, et les raisons peuvent varier, p. ex., certains employeurs/ministères ont des politiques précises qui interdisent ou limitent la diffusion des renseignements relatifs aux employés; ou certains superviseurs ne sont pas à l'aise avec le fait de fournir des références parce qu'ils n'ont pas supervisé l'employé pendant des périodes assez longues pour évaluer son rendement; et ainsi de suite.

Quand/si les sources de références du candidat refusent de produire une vérification des références, il existe d'autres options/moyens auxquels les services de la sélection peuvent (et doivent) avoir recours pour évaluer les qualités personnelles du candidat, p. ex., la commission peut demander au candidat de fournir des copies de toute lettre de référence ou de toute évaluation du rendement qu'il pourrait avoir en sa possession, et elle peut demander au candidat de fournir les noms de personnes subsidiaires/additionnelles.

Dans les courriels ci-dessous, Chris a ajouté ce qui semble être des « citations » extraites de rapports d'évaluation du rendement et d'anciennes évaluations du rendement d'emplois antérieurs. Tu peux demander à Chris des copies de ces documents.(voir C-1, onglet 28)

[44] Considérant cet échange de courriels mentionnant des demandes additionnelles de références, le plaignant a alors fournis une série de documents apparaissant dans la pièce (C1 onglet 30, tab A à T), lesquels documents devaient aider le Comité de sélection à obtenir des informations additionnelles en ce qui attrait à ses performances antérieures.

[45] Dans son témoignage, le plaignant indique qu'une fois qu'il a fourni cette documentation à monsieur Lavers, ainsi que la liste des références dont il est fait mention ci-dessus, une communication a eu lieu entre lui-même et monsieur John Lavers en date du 27 février 2006 dans laquelle monsieur Lavers informe le plaignant qu'aucune des personnes mentionnées n'était disposée à lui fournir des références à son sujet.

[46] Dans sa preuve, le plaignant a fait référence à des notes manuscrites originant de monsieur John Lavers (Voir C1 onglet 36), dans lesquelles on retrouve l'essentiel de la communication entre lui-même et monsieur Lavers.

[47] Plus particulièrement, on y retrouve que le plaignant aurait fait part de son inquiétude en ce qui attrait à des représailles de la part de ses anciens employeurs ainsi que de la poursuite au civil qui fut intentée par le plaignant à l'encontre du ADRC laquelle poursuite a résulté en une somme de 51 000,00 \$ dollars de compensation en

faveur du plaignant et cela, en décembre 2005.

[48] Dans son témoignage, le plaignant indique également qu'après cette discussion du 27 février 2006 avec Monsieur Lavers, il n'y a eu aucune autre discussion avec ce dernier. Ce n'est qu'en date du 6 mai 2006 qu'il a eu une première réaction suite à cette discussion avec Monsieur Lavers, et c'est à ce moment qu'il a appris que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste qu'il avait sollicité.

[49] À cet égard, une précision a été apportée à l'audience à l'effet qu'une lettre datée du 21 mars 2006 fût adressée au plaignant et signée par Monsieur John Lavers à l'effet que la candidature du plaignant n'avait pas été retenue pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » PM-04. (C-1, onglet 51)

[50] Dans son témoignage, le plaignant indique qu'il a tenté de recommuniquer avec Monsieur Lavers afin d'avoir des réactions suite au rejet de sa candidature pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime », PM-04, tenant compte qu'il avait également postulé sur un autre poste, soit un concours TI-06, et qu'il voulait connaître les impressions de Monsieur Lavers afin de pouvoir s'améliorer pour les autres concours auxquels il voulait participer, s'il y a lieu.

[51] Dans son témoignage également, tenant compte de l'information que lui transmettait Monsieur Lavers à l'effet qu'aucune des références soumises n'avait accepté de répondre positivement afin de fournir des références en faveur du plaignant, ce dernier a insisté dans son témoignage sur le fait qu'il avait bel et bien informé Monsieur Lavers des difficultés qu'il avait rencontrées dans ses emplois antérieurs avec l'ARC et l'ASFC et dans lesquelles il fût forcé de démissionner en décembre 2005 avec une compensation de 51 000\$.

[52] Il mentionne également dans son témoignage qu'il avait informé Monsieur Lavers qu'il était inquiet au sujet de représailles possibles tenant compte de ses actions dans le passé (une affaire de saisie-arrêt illégale et des plaintes en matière de droits de la

personne déposées contre l'ARC et l'ASFC).

[53] Tenant compte de ses interventions à l'endroit de Monsieur Lavers afin de connaître les raisons du rejet de sa candidature, le plaignant indique au Tribunal que vers le 15 mai 2006 environ, il aurait eu une autre communication avec Monsieur Lavers et que c'est à ce moment que ce dernier lui aurait informé qu'il n'aurait pas satisfait au critère de l'« attention au détail » et plus particulièrement, qu'il n'y avait pas eu de références de superviseurs qui auraient confirmé le critère particulier de l'« attention au détail » chez le plaignant.

[54] Au cours de cette même discussion téléphonique, Monsieur Lavers aurait mentionné qu'une seule référence aurait effectivement répondu afin de fournir une référence, soit Monsieur Bill DiGuistini, lequel toutefois n'aurait rien répondu de positif ou négatif au sujet de Monsieur Hughes.

[55] Conséquemment, le plaignant indique que Monsieur Lavers lui aurait indiqué que Monsieur Bill DiGuistini lui aurait effectivement fourni une réponse mais qu'aucune autre personne n'avait accepté de lui fournir une référence.

[56] De même, Monsieur Lavers aurait confirmé au plaignant qu'il recherchait avant tout des références de la part d'anciens superviseurs du plaignant afin de confirmer ou non ses qualités et ses capacités, et plus particulièrement, celles en ce qui a trait à l'« attention au détail ».

[57] Toujours dans son témoignage, le plaignant a effectivement confirmé que subséquemment à cette première offre d'emploi au niveau d'« analyste de la sûreté maritime » PM-04 qu'il avait faite, une autre offre d'emploi pour le même type d'emploi, soit PM-04, a été présentée pour trouver des candidats et que cette qualification d'« attention au détail » n'apparaissait plus.

[58] Un peu plus loin dans son témoignage, le plaignant indique qu'il a effectivement

postulé pour un autre emploi, soit l'emploi d'« inspecteur régional de la sécurité et des préparatifs d'urgence » avec une date de clôture au 3 octobre 2005. Il s'agissait en fait d'une candidature pour un poste tel que décrit ci-dessus mais pour une qualification TI-06.

[59] De la même façon que pour sa candidature pour le poste de PM-04, le plaignant indique qu'il devait effectuer un test écrit afin de se qualifier. Or, comme la note de passage était de 70% pour cet examen écrit, les résultats du plaignant en ce qui a trait à cet examen écrit furent de 60%. Conséquemment, sa candidature fût donc rejetée pour cette raison.

[60] Dans son témoignage, le plaignant fait part de son désappointement à l'effet que normalement dans les applications d'emploi au gouvernement fédéral, il devrait y avoir l'utilisation d'un test standardisé. Or, il s'est avéré qu'un test différent, l'examen WCT345, fut administré pour les besoins de cet emploi.

[61] Dans son témoignage, le plaignant a également fait référence à une lettre de Madame Sonya Wood datée du 26 juin 2006 relativement au poste de TI-06 auquel il est fait référence ci-dessus. (C-2, onglet 74) Madame Wood lui aurait indiqué qu'effectivement il avait obtenu un résultat de 60% à l'examen de communication écrite 345 alors que la note de passage était de 70 % pour ce test.

[62] Dans son témoignage, le plaignant indique qu'il aurait fait part de ses préoccupations à Transports Canada relativement à cette question. .

[63] De même, il aurait également discuté avec Madame Sonya Wood ou Madame Debbie Guinn, ou les deux, et il aurait fait part à ces personnes qu'il aurait eu une crampe à la main au moment où il a effectué ce test. Le plaignant indique qu'il n'y aurait pas eu de commentaires particuliers de la part de Madame Wood ou Madame Guinn relativement au fait qu'il aurait déploré qu'il aurait souffert d'une crampe à la main au moment où il a effectué son test écrit.

[64] Le plaignant considère que cette crampe à la main a certainement affecté son score final pour cet examen.

[65] Par la suite, le plaignant indique qu'il a présenté sa candidature pour un deuxième poste à titre d'« inspecteur régional de la sécurité et des préparatifs d'urgence » au niveau TI-06 également.

[66] La date de clôture en ce qui a trait au dépôt de la candidature était le 3 août 2006.

[67] Selon le plaignant, cette deuxième candidature pour un poste de TI-06 représentait une position équivalente avec une classification équivalente à celui du premier TI-06.

[68] Encore une fois, après avoir appris que sa candidature avait été retenue, elle fût subséquemment rejetée considérant que, selon Transports Canada, le plaignant n'aurait pas eu « suffisamment » d'expérience « dans la conduite d'enquêtes ».

[69] Cette information a été communiquée au plaignant dans un courriel apparaissant dans les pièces, soit C2 Onglet 96, et datée du 12 octobre 2006.

[70] Pourtant, le plaignant insiste dans son témoignage à l'effet que les deux emplois étaient exactement les mêmes selon lui.

[71] Au regard de cette deuxième application pour un poste de TI-06, le plaignant indique que dans son application, il avait clairement fait référence à son expérience dans la conduite d'enquêtes (« in conducting investigations »).

[72] Tenant compte de son désaccord face à cette décision pour le deuxième poste de TI-06, le plaignant a alors écrit à Transports Canada afin de faire part de son désaccord et également, il a requis que sa candidature soit retenue de nouveau.

[73] Toutefois, il s'est avéré qu'aucune réponse ne lui fût envoyée relativement à sa demande et conséquemment, il a inscrit une plainte formelle auprès de la Commission de la fonction publique (Voir C2 Onglet 100).

[74] Finalement, dans son témoignage le plaignant indique qu'il a déposé une troisième application, encore une fois pour un poste de niveau TI-06, soit un poste d'« inspecteur de la sécurité des transports », avec une date de clôture au 2 avril 2007.

[75] À cet égard, le plaignant a fait référence au niveau d'expérience requis pour ce type d'emploi, soit « l'expérience de la conduite d'enquêtes poussées ».

[76] Relativement à cette troisième candidature à un poste TI-06, le plaignant a alors modifié son curriculum vitae afin d'y joindre de façon plus spécifique son expérience antérieure au niveau de ses différents emplois, mais également il a fait mention de son expérience personnelle au niveau de ce qu'il a considéré comme étant une [traduction] « enquête exhaustive relativement à la manière dont j'ai été harcelé, mis sur une liste noire et ai fait l'objet de représailles de la part d'un certain nombre d'employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et de l'ARC ainsi que de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) ». (C-3, onglet 105)

[77] Dans ce résumé additionnel de son expérience personnelle au niveau de ses dernières enquêtes, le plaignant fait référence aux événements dans lesquels il a été impliqué avec l'ARC et également l'ASFC.

[78] Dans son témoignage, il indique au Tribunal que cette troisième application fût rejetée et plus particulièrement, il attire l'attention du Tribunal à la page 609 des pièces produites (Voir C3 Onglet 107) dans laquelle on constate que sa candidature n'a pas été retenue considérant que son expérience était [traduction] « limitée, non liée au travail et relative à des questions personnelles ».

[79] Également, il indique au Tribunal qu'il a déposé une troisième plainte auprès de

la Commission de la fonction publique et qu'une enquête a été effectuée.

[80] Subséquemment, le témoin attire l'attention du Tribunal sur différents échanges de courriels (Voir C3 Onglet 120), échange de courriels qui ont eu lieu avec Monsieur Paul Martin, consultant en ressources humaines, Transports Canada, Région du Pacifique, dans le cadre d'une tentative de médiation afin de régler ses plaintes qu'il avait formulées.

[81] Plus particulièrement, il attire l'attention du Tribunal sur un courriel du 14 juin 2007 adressé à Monsieur Paul Martin dans lequel il fait référence aux différentes qualifications qu'il avait fait part dans le cadre de son application pour le poste de PM-04, et également des différentes informations écrites qu'il avait fait parvenir à Monsieur Lavers, soit la documentation apparaissant à la pièce C1 Onglet 30 et sous Onglet A et ss.

[82] Dans ce courriel, le plaignant indique que son état de santé s'était grandement dégradé, mais qu'il maintenait toujours sa position qu'il avait passé la qualification d'« attention au détail ».

[83] Après avoir pris connaissance des différents cahiers d'annotations par les membres du comité qui avaient procédé à son évaluation pour les besoins du poste PM-04, le plaignant indique que, quant à lui, la situation était devenue plus une question relative aux droits de la personne plutôt qu'un problème de dotation de personnel comme il le croyait au début. Conséquemment, il a donc décidé d'abandonner ses trois plaintes pour des questions de dotation de personnel et de procéder directement avec des plaintes aux droits de la personne (Voir courriel apparaissant à C3 Onglet 125 page 710 et voir également C3 Onglet 125 page 712).

[84] Également, le plaignant indique qu'en date du 21 septembre 2010 dans une lettre adressée à la Commission canadienne des droits de la personne, il a décidé d'amender sa plainte auprès des droits de la personne et d'y inclure une allégation de

représailles (Voir C-3, Onglet 129).

[85] Avant de terminer son interrogatoire en chef, le plaignant a indiqué au Tribunal les difficultés qu'il a éprouvées afin de se trouver un emploi ainsi que des difficultés financières qu'il a vécues. Il indique au Tribunal que toute cette situation lui a causé un grand stress et l'a déprimé. Il a fait part également au Tribunal qu'il a été incapable d'aider financièrement son père qui souffrait de la maladie de Parkinson et que durant les six dernières années, il a vécu de nombreuses difficultés.

[86] De même, il confirme au Tribunal que son mariage fût un échec, qu'il a été insolvable de cinq à six fois durant ces dernières années. Il confirme au Tribunal qu'il fût grandement déprimé à cause du fait qu'on lui aurait indiqué qu'il n'aurait pas réussi les différents tests requis pour les applications auxquelles il avait participées, plus particulièrement, par le fait qu'il n'a pas obtenu des réponses adéquates.

[87] Il indique finalement au Tribunal que les six dernières années ont été pour lui un cauchemar.

[88] Dans son contre-interrogatoire du plaignant, la représentante de la Commission canadienne des droits de la personne indique au Tribunal qu'elle se penchera plus particulièrement sur l'article 14.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne en matière de représailles.

[89] Dans un premier temps, elle attire l'attention du Tribunal sur différentes annotations apparaissant dans les évaluations qui ont été effectuées par le comité en charge des candidatures en ce qui a trait au poste d'« analyse de la sûreté maritime » (PM-04) (Voir onglets 40, 41 et 39).

[90] Ainsi, en ce qui a trait à l'onglet C-1 Onglet 40, et daté du 2 mars 2006 signé par Monsieur John Lavers, elle attire l'attention du Tribunal à la page 231, question 14, relativement au critère d'« attention au détail ».

[91] Dans une question adressée au plaignant, elle demande à ce dernier quelle aurait été la note envisageable de ce que l'on voit à l'annotation à la page 231 qui indique [traduction] « très bon exemple ».

[92] Le plaignant indique au Tribunal que cette annotation lui aurait sûrement valu une note entre 18 et 16 sur la grille d'évaluation apparaissant à la page 236 du même onglet.

[93] Toutefois, le plaignant mentionne au Tribunal que la note 12 lui fût attribuée avec la mention [traduction] « échec ».

[94] Subséquemment, elle attire l'attention du Tribunal à l'onglet 41 de la pièce C1, plus particulièrement à la page 247, où l'on retrouve l'annotation [traduction] « très bon sur sa question d'entrevue ». Le plaignant indique au Tribunal que la même note 18 à 16 aurait dû lui être octroyée et non une note de 12 tel qu'il appert à la page 238.

[95] Finalement, l'avocate attire l'attention du Tribunal à l'onglet 39, page 215, où l'on retrouve une annotation [traduction] « bien répondu – réponse complète ». Le plaignant indique au Tribunal qu'encore une fois, il aurait dû avoir une annotation de 18 à 16 au lieu de la note de 12 tel qu'elle lui fût attribuée au tout début de l'onglet à la page 206.

[96] Le plaignant indique au Tribunal qu'en ce qui a trait au critère de l'« attention au détail », il aurait adéquatement satisfait ce critère.

[97] Dans le contre-interrogatoire effectué par l'intimé, le plaignant est revenu sur les problèmes qu'il a rencontré antérieurement, et pour lesquels il a agi à titre de « dénonciateur ».

[98] Plus particulièrement, il indique que cette action de sa part afin de dénoncer une activité illégale lui aurait attiré de l'animosité à son endroit de la part de d'autres personnes de la même agence où il travaillait.

[99] Plus particulièrement, il a fait état au fait qu'il a été en mesure d'obtenir les résumés des références pour les emplois d'officier aux douanes et d'« agent des recouvrements et de l'exécution » pour des emplois qu'il a occupés aux alentours de la fin de l'année 2000. Il a alors constaté le langage très dur et les commentaires négatifs apparaissant dans ces rapports.

[100] Le plaignant indique que suite à ces références négatives, il est entré dans une période de congé pour cause de stress en 2001 laquelle s'est développée en un état d'anxiété puis finalement en 2005, cette situation médicale a évolué vers un état de dépression.

[101] Relativement aux difficultés qu'il avait rencontrées aux alentours des années 2000, et tel que mentionné ci-dessus, le plaignant a confirmé qu'il avait cherché, par l'intermédiaire d'une médiation, à régler ses dossiers et de se trouver un emploi. Toutefois, il indique que suite à certaines mauvaises informations ainsi que de menaces qui lui furent faites, il a été obligé de démissionner. Conséquemment, il a obtenu un dédommagement de cinquante-cinq mille dollars (51 000,00 \$) en date du 7 décembre 2005, mais fut incapable de trouver un emploi à l'intérieur du ARC. Également dans son interrogatoire, il mentionne que l'ASFC a été inclus dans le règlement qu'il avait obtenu, et cela, aux mêmes conditions.

[102] Additionnellement, il indique au Tribunal que dans le cadre du règlement qu'il avait obtenu, les parties avaient convenues que monsieur Brian Currie devait agir à titre de référence afin de permettre au plaignant de se trouver un nouvel emploi.

[103] Un peu plus loin dans le contre-interrogatoire effectué par le représentant de l'intimé, à une question de ce dernier à l'effet de savoir de la part du plaignant si effectivement monsieur Lavers aurait agité en faisant des représailles à son endroit, le plaignant a alors indiqué ce qui suit :

[TRADUCTION]

Q - Êtes-vous d'avis que M. Lavers exerçait des représailles contre vous?

R - Oui, parce que je lui ai expliqué pourquoi aucun nom n'apparaissait dans mes références et je lui ai dit que j'avais déposé des plaintes en matière de droits de la personne dans le passé, et je lui ai fourni des évaluations du rendement établies par ces mêmes personnes qui refusaient de me servir de référence, lesquelles évaluations montraient que j'étais un bon employé. Donc il – oui, il faisait partie de ceux qui ont exercé des représailles au sens de l'article 14.1, en me faisant échouer sous couvert de prétextes, oui.

Q - Qui d'autre en faisait partie?

R - Eh bien, selon moi, l'ARC et l'ASFC auraient dû me donner des références.

Q - Mais elles ne sont pas parties à la présente instance, n'est-ce pas?

R - Effectivement, elles ne le sont pas.

(Voir extrait de témoignage du 20 mars 2013, page 14, lignes 7 à 22).

[104] Dans son témoignage, le plaignant a révisé les différentes annotations apparaissant dans la pièce C-1 onglet 30 et confirme au Tribunal qu'il aurait rempli adéquatement les conditions apparaissant dans les critères de l'« attention au détail ».

[105] Dans son contre-interrogatoire, le plaignant a également révisé les raisons pour lesquelles sa candidature n'aurait pas été retenue pour les trois postes TI-06.

[106] Ainsi, en ce qui attrait à première sa candidature concernant l'emploi TI-06, il confirme qu'il aurait eu une crampe à la main laquelle ne lui a pas permis de remplir adéquatement le test d'écriture requis. En contre-interrogatoire, l'avocat souligne qu'il n'y a aucune mention de problème de crampe à la main dans sa plainte qu'il a déposée au soutien du présent dossier.

[107] En ce qui attrait à sa deuxième candidature pour un poste de TI-06, le plaignant

a maintenu qu'il possédait les aptitudes requises et nécessaires au niveau de l'expérience de conduite des enquêtes et que finalement en ce qui attrait à sa candidature pour un troisième poste en TI-06, en ce qui attrait à l'exigence d'avoir conduit des enquête de façon « poussée », ou plus complexe, il indique au Tribunal que même si les annotations qu'il a fait dans sa fiche de candidat n'ont pas directement rapport à un emploi, l'expérience personnelle qu'on y retrouve indique qu'il aurait fait une enquête de façon « poussée » et conséquemment, il se serait qualifié également pour ce troisième poste de TI-06.

[108] Également, il indique qu'à l'encontre de l'urgence de la situation afin de recruter du personnel pour les postes de TI-06, tenant compte de ses capacités, qu'il considère avoir démontrées, il indique qu'il y aurait eu présence de discrimination à son endroit puisque sa candidature n'a pas été réadmise alors que d'autres candidats l'auraient été.

[109] Dans son témoignage, le plaignant a fait également mention que puisqu'il avait communiqué à monsieur Lavers ses problèmes de nature psychologique qu'il avait vécus antérieurement, il croit que durant les compétitions de TI-06, lesquelles auraient eu lieu simultanément avec sa candidature pour le poste de PM-04, que monsieur Lavers aurait eu des discussions personnelles avec les ressources humaines concernant les appréhensions du plaignant et certainement, qu'il avait communiqué son histoire concernant ce qu'il aurait vécu avec l'ARC et l'ASFC. Conséquemment, le plaignant maintient que les informations qu'il a communiquées à monsieur Lavers se seraient répandues à travers toute l'organisation de Transports Canada.

[110] Aussi, le plaignant indique qu'il aurait été l'objet de représailles considérant que dans le cadre de la vérification des références effectuée par monsieur Lavers, ce dernier n'aurait pas communiqué avec monsieur Brian Currie même si ce dernier n'était pas disponible.

[111] Toujours dans son réexamen en chef, l'avocat a attiré l'attention du plaignant sur une série d'application apparaissant à la pièce C3 onglet 102, avec les sous-onglets

« A » à « H », lesquels sous-onglets contiennent les fiches de d'autres candidats pour les mêmes applications auxquelles le plaignant avait présenté sa candidature (postes TI-06).

[112] De même, en réexamen toujours l'avocat a révisé l'onglet C3-108 onglet « A » à « H » lequel contient également d'autres applications pour fins de comparaisons avec la candidature du plaignant toujours pour le poste d'« inspecteur de la sécurité des transports » (TI-06). À Cet égard, le plaignant indique que ses qualifications étaient mieux ou similaires à ces derniers candidats.

[113] Dans son témoignage, le plaignant a révisé les différentes annotations apparaissant dans la pièce C-1 onglet 30 et confirme au Tribunal qu'il aurait rempli adéquatement les conditions apparaissant dans les critères de l'« attention au détail ».

D. Preuve de l'Intimée

[114] Tel qu'indiqué antérieurement, l'avocat de l'intimé indique au Tribunal que, en ce qui attrait aux quatre (4) applications déposées par le plaignant auprès de Transports Canada, il ne s'agissait pas d'un problème de discrimination mais d'un problème de dotation de personnel (le problème de dotation).

[115] Comme premier témoin, l'intimé a fait comparaître monsieur Brian Savelieff. Monsieur Savelieff était en charge du programme de ressources humaines et devait également assister la direction dans les besoins de recrutement et dans l'évaluation des performances du personnel à l'intérieur de Transports Canada.

[116] Selon monsieur Savelieff, le critère de l'« attention au détail » avait été établi afin de rechercher des candidats qui étaient en mesure d'accorder de l'attention aux détails ainsi que de la précision dans leur travail.

[117] Dans son témoignage il confirme au Tribunal qu'en vertu des critères établis

dans le « Guide de notation » pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04), le critère de l'« attention au détail » était un critère strict auquel le candidat devait se qualifier ou non.

[118] En contre interrogatoire, le témoin a mentionné qu'il n'était pas le superviseur du président du comité de sélection, monsieur John Lavers, et qu'il n'avait pas travaillé à titre de conseiller soit le programme du PM-04 ou pour les emplois TI-06.

[119] Conséquemment, le témoignage de monsieur Savelieff a porté essentiellement sur ses connaissances au niveau de questions administratives en général en ce qui attrait au programme d'embauche à l'intérieur de Transports Canada.

[120] En contre- interrogatoire en ce qui attrait à une clarification du critère de l'« attention au détail », le témoin indique au Tribunal ce qui suit en ce qui attrait à cette qualification :

[TRADUCTION]

Vous répondez aux critères. Soit vous répondez soit vous ne répondez pas à chaque qualification ou critère de mérite. (Voir contre-interrogatoire du 21 mars 2013, page 18, lignes 4 à 6)

[121] Il confirme également au Tribunal que le critère de l'« attention au détail », était un critère essentiel de qualification et qu'il était qualifié d'« obligatoire ».

[122] Et le témoin d'ajouter : [traduction] « Il faut réussir. On doit établir qu'un candidat répond aux exigences de ce domaine précis pour décider qu'il répond à l'ensemble des exigences et qu'il peut être placé sur une liste ou dans un bassin d'admissibilité. Pour être embauché, il faut avoir certaines qualifications précises. » (contre-interrogatoire du 21 mars 2013, page 36, lignes 8 à 21).

[123] En terminant le contre-interrogatoire du représentant du plaignant, à une

question relative à la qualification de l'employeur soit Transports Canada, l'avocat a posé la question suivante : page 100 contre-interrogatoire 21 mars 2013, ligne 8 :

[TRADUCTION]

Q - Ainsi, bien qu'il s'agisse de travailler pour des ministères du gouvernement fédéral, ceux-ci ne sont pas les employeurs au regard de la loi, n'est-ce pas?

R - Effectivement. C'est le Conseil du Trésor qui est l'employeur.

Q – Et en fait, l'employeur est Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor?

R - Oui.

Q - Merci.

[124] Un peu plus loin le témoin rajoute ce qui suit :

[TRADUCTION]

Q - Le président : Pas l'agence. Le Conseil du Trésor est l'employeur. Encore une fois, il s'agit d'une simple question?

R - Le témoin : C'est juste. Le Conseil du Trésor est l'employeur, oui, nous relevons tous de ministères de la fonction publique. J'ai toujours entendu dire que le Conseil du Trésor était l'employeur. (contre-interrogatoire 21 mars 2013, page 100, lignes 16 à 22.)

[125] Un autre témoin présenté par l'intimé fut monsieur William Keenleyside, lequel était à l'époque de son témoignage « gestionnaire régional, agent de sûreté maritime ».

[126] Il confirme au Tribunal qu'il a travaillé au sein de la branche du « Centre des opérations de la sûreté marine » depuis le 1er juillet 2004.

[127] Lors de son témoignage, le témoin Keenleyside a fait référence aux faits qu'il a été impliqué dans la deuxième application du TR-06. Plus particulièrement il a témoigné en ce qui attrait aux critères d'« expérience dans la conduite d'enquêtes ».

[128] Le témoin indique au Tribunal que ces critères avaient trait à des enquêtes qui originaient de situations relativement à l'application de la Loi.

[129] Selon lui, l'expérience du plaignant serait très limitée en ce qui attrait à sa capacité de conduire des enquêtes dans le cadre du critère d'« expérience dans la conduite d'enquêtes ». Conséquemment, l'application du plaignant fut donc rejetée.

[130] Toujours selon ce témoin, le plaignant n'aurait pas été en mesure de confirmer ses qualifications pour l'expérience requise à ce poste. Il y aurait eu un manque de validation à cet effet par le plaignant.

[131] Il indique au Tribunal qu'à travers ses fonctions dans d'autres agences, tel que l'ASFC et Transports Canada, il aurait participé à différents comités de sélection à raison d'une quarantaine de fois.

[132] Comme troisième témoin, l'intimé a fait entendre monsieur Micheal Fu, lequel a été impliqué plus particulièrement en ce qui attrait au troisième poste de TI-06.

[133] En fait, monsieur Fu était l'un des trois membres du comité de sélection qui devait sélectionner les candidats pour ce poste.

[134] Au début de son témoignage, monsieur Fu a révisé les critères apparaissant pour ce poste (Voir C-3 onglet 103), lequel requérait trois types d'expériences dont celle de d'« expérience dans la conduite d'enquêtes poussées ».

[135] Dans son témoignage, monsieur Fu a révisé l'application qu'avait faite le plaignant au regard de ce troisième poste de TI-06 et il a indiqué au Tribunal que c'était

la première fois qu'il voyait un candidat faire état de son expérience personnelle à titre d'expérience requise pour un tel poste (TI-06).

[136] Il a notamment fait référence à l'expérience qui avait été indiqué par le plaignant en ce qui attrait à une enquête pour conducteur avec facultés affaiblies. Il a considéré que cette expérience était insuffisante. Également, tenant compte de l'expérience relatée par le plaignant dans son application en ce qui attrait à ses problèmes avec « l'Agence des douanes et du revenu du Canada » (ADRC), il a considéré que cette expérience était [traduction] « limitée, non liée au travail et relative à des questions personnelles ».

[137] Il confirme encore une fois au Tribunal qu'une simple investigation pour un conducteur ayant conduit avec des facultés affaiblies n'était pas suffisante relativement aux critères recherchées dans le troisième poste TI-06.

[138] Il confirme également au Tribunal que tenant compte de l'expérience inadéquate telle que formulée dans la fiche de candidat du plaignant, la candidature du plaignant ne pouvait donc pas être retenue il a donc écrit la mention [traduction] « NON » (voir partie supérieure droite page 194 C3 onglet 105).

[139] En contre interrogatoire par le procureur du plaignant, à une question relative au fait s'il avait eu connaissance des plaintes de monsieur Hughes relativement aux autres départements où il avait travaillé dans le passé, et cela, durant le moment où il était membre du comité pour la troisième application TI-06, le témoin confirme au Tribunal qu'il avait entendu parlé de telles plaintes, ce qu'il a considéré comme étant des [traduction] « discussions de gestionnaires ». Ces informations originaient de monsieur Brian Bramah et non de madame Sonya Wood, ni de monsieur John Lavers.

[140] Il confirme également au Tribunal qu'il n'y aurait pas eu de discussions avec madame Wood ou monsieur Lavers relativement aux plaintes de monsieur Hughes dans les autres départements où il avait été impliqué. Également, il confirme qu'il n'y

aurait pas eu de discussion avec monsieur Ron Perkio relativement au plaignant.

[141] Toujours dans le cadre du contre-interrogatoire du procureur du plaignant, le témoin indique au Tribunal qu'en ce qui attrait à la mention de l'expérience personnelle d'enquête à laquelle le plaignant fait référence dans son application (voir pages 595 et 596, C3 onglet 105), il indique au Tribunal qu'il a considéré ces mentions comme étant [traduction] « un passe-temps » et cela sur le temps personnel du plaignant.

[142] Il a confirmé que même si ces mentions apparaissaient comme étant sérieuses, elles étaient strictement de nature privée. Il a considéré que ces informations ne pouvaient pas être considérées comme faisant partie d'une enquête de façon extensive dans le cadre de la troisième application du TI-06.

[143] Ainsi, il confirme au Tribunal qu'il n'a pas été en mesure de mesurer les connaissances du plaignant dans sa compréhension des lois. De même il n'avait aucune base afin de lui permettre de juger cette connaissance des lois chez le plaignant.

[144] Finalement, en contre-interrogatoire par la procureure de la Commission canadienne des droits de la personne relativement à sa connaissance des plaintes antérieures qu'auraient formulées le plaignant et dont il a eu connaissance dans le cadre d'une discussion avec monsieur Brian Bramah, le témoin confirme au Tribunal qu'il avait seulement entendu parler du nom du plaignant et que ce dernier avait formulé des plaintes aux droits de la personne sans aucune autre mention.

[145] Comme autre témoins au soutien de sa preuve l'intimé a fait entendre madame Sonya Wood, madame Wood a été l'un des trois membres du comité de sélection en ce qui attrait au poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04).

[146] Dans son témoignage, madame Wood indique au Tribunal qu'elle n'a pas fait la vérification des références fournis par le plaignant. Toutefois, dans son témoignage, elle

a fait référence à un courriel daté du 20 février 2006 lequel faisait suite à un courriel que lui avait fait parvenir monsieur John Lavers en date du 15 février 2006 et/ou monsieur Lavers indiquait que les références fournies par monsieur Hughes soulevaient [traduction] « des questions intéressantes ». (voir C1 onglet 33).

[147] Aussi, deux réponses au courriel de monsieur Lavers apparaissent donc dans cet onglet. Dans un premier temps, le courriel de monsieur Lavers fut envoyé à monsieur Ron Perkio et ce dernier a répondu à monsieur Lavers ce qui suit :

[TRADUCTION]

Ce n'est pas bon signe. À toi de dire ce qu'il en est de la politique ministérielle, Sonya.

Ron

[148] Subséquemment, madame Sonya Wood a répondu aux courriels de messieurs Lavers et Perkio en date du 20 février 2006 comme suit :

[TRADUCTION]

Bonjour, Comme il en a été question lors de la téléconférence que j'ai eue avec John ce matin, si un comité de sélection n'est pas en mesure d'obtenir ou d'effectuer des vérifications orales à l'égard des références d'un candidat (ou si les références se refusent à fournir des renseignements ou de la rétroaction oralement), le comité se doit de continuer d'évaluer les qualités personnelles du candidat, en se servant de tous les renseignements ou outils auxquels le comité a accès.

C'est-à-dire, en l'occurrence, j'ai recommandé à John de demander à M. Hughes des copies de toute évaluation du rendement et lettres de référence ou de recommandation qu'il pourrait avoir en sa possession. Je comprends que John a obtenu certains renseignements écrits relatifs au PER de M. Hughes. Ainsi, en tant que membres du comité de sélection, nous devons examiner et prendre en considération tous les renseignements contenus dans le PER ainsi que tout renseignement/l'ensemble des renseignements que nous avons réunis au

cours du processus d'entrevue et terminer notre évaluation de M. Hughes à l'égard de chacun des éléments relatifs aux qualités personnelles.

Sonya (Voir C-1, onglet 33, page 188)

[149] Par la suite, madame Wood a révisé les documents fournis par monsieur Chris Hughes (voir R-4) relativement aux informations qui avaient été requises par monsieur Lavers afin de compléter l'évaluation des références qu'il pouvaient obtenir de même que de tout autre document tel qu'en fait fois le courriel de madame Wood's daté du 20 février 2006 décrit et apparaissant ci-haut.

[150] De façon générale, madame Wood considère que tous ces documents n'ont pas permis d'établir que le plaignant possédait les qualités afin d'établir qu'il faisait preuve d'« attention au détail » et, dans certains cas, les annotations qu'on pouvait retrouver étaient très limitées.

[151] Madame Wood a également confirmé au Tribunal que le critère de l'« attention au détail » devait être évalué sur la base d'un consensus entre tous les membres du Comité. Elle confirme au Tribunal que la vérification des références de monsieur Hughes n'étaient pas possible tenant compte qu'aucune des références du plaignant n'avaient fourni des informations à l'exception d'une seule, soit celle qu'a obtenu monsieur Lavers de monsieur Bill DiGuistini.

[152] Elle mentionne au Tribunal que même si l'entrevue qu'avait passée monsieur Hugues était adéquate, s'il n'y avait pas de références fournis par monsieur Hugues, à ce moment il y avait un manque d'information. Elle confirme donc que l'évaluation globale fut donc faite en ce sens et ainsi, une annotation de 12/20 fut accordée à monsieur Hughes pour cette raison.

[153] Toujours en contre-interrogatoire par le procureur du plaignant, ce dernier a révisé avec le témoin, madame Sonya Wood, les documents apparaissant dans la pièce R-4.

[154] De façon globale, madame Wood prétend que les renseignements fournis sur le critère de l'« attention au détail » n'étaient pas essentiellement négatives, mais ne présentait pas suffisamment d'information afin de pouvoir qualifier le plaignant comme satisfaisant au critère de de l'« attention au détail ».

[155] Finalement, l'avocat du plaignant a également révisé d'autres fiches de candidats avec madame Wood et les a comparées au regard de la fiche du plaignant.

[156] À une question relative à la pièce C1 onglet 41, soit un rapport d'évaluation signé par les membres du Comité de sélection, l'avocat a fait référence au fait que certaines annotations écrites qui apparaissent dans les autres rapports d'évaluations auraient été effacées dans celle du plaignant (Voir onglet 39, 40 41, plus particulièrement la page 222 de l'onglet 40).

[157] En effet, dans son contre-interrogatoire l'avocat a fait référence au fait que les lettres VG (pour très bien - « *very good* ») auraient été effacées des pages d'évaluation de la fiche du plaignant.

[158] Le témoin a répondu qu'il ne s'expliquait pas pourquoi lesdites annotations manuelles auraient été effacées.

[159] Comme dernier témoin dans sa preuve, l'intimé a fait entendre Monsieur John Lavers.

[160] Dans son témoignage, monsieur Lavers indique qu'il avait la responsabilité de trouver des candidats pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime », soit des positions extrêmement sensibles.

[161] Il confirme au Tribunal qu'il a été celui qui a rédigé les exigences apparaissant à l'onglet C1 Onglet 5, en ce qui attrait à la recherche des candidats pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04).

[162] De même, dans son témoignage, il a fait référence à l'état des qualifications pour ledit poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04), soit des exigences apparaissant dans la pièce C1 onglet 6, en indiquant que certaines exigences apparaissaient avec un astérisque, lesquelles étaient identifiées comme étant des « exigences obligatoires ».

[163] De même, il fait référence au fait que [TRADUCTION] « les candidats doivent obtenir la note de passage minimale relativement à chacune des exigences obligatoires pour que leur candidature aille de l'avant dans le processus. » (Voir page 23 de la pièce C1 onglet 6).

[164] Il confirme, qu'en ce qui attrait à la définition du critère de l'« attention au détail », il s'agissait de trouver des personnes qui étaient en mesure d'apporter de l'attention aux détails, de s'assurer que ces personnes feraient preuve de « diligence en matière d'attention au détail ».

[165] Dans son témoignage, monsieur Lavers mentionne que rendu à l'étape des références à fournir, toutes les références fournis par le plaignant ont refusé de donner des informations à l'exception d'une seule, soit monsieur Bill DiGuistini. Particulièrement, il a révisé les réponses d'un questionnaire qu'il a complété et apparaissant à la pièce C1-onglet 37 où monsieur Lavers a annoté les réponses de monsieur DiGuistini au regard des qualifications du plaignant.

[166] De même, il a attiré l'attention du Tribunal sur la page 197 (C-1 onglet 37) du questionnaire P.S.3, sur le critère de l'« attention au détail », où l'on retrouve les réponses annotées par monsieur Lavers fournis par monsieur DiGuistini avec une annotation de 12/20.

[167] Interrogé sur le formulaire d'évaluation apparaissant à la pièce C1 onglet 40, lequel porterait sa signature, il indique qu'à la question 14 (page 231) sur la question du critère de l'« attention au détail », son annotation à l'effet qu'il y aurait eu « un manque de coopération », lequel manque de coopération aurait affecté l'évaluation globale du

plaignant.

[168] Suite à cette réponse défailante, en ce qui attrait au manque de coopération des références fournis par le plaignant, monsieur Lavers aurait alors apposé la note de 12/20 en ce qui attrait au critère de l'« attention au détail ».

[169] Il mentionne également, qu'en ce qui attrait à cette question du critère de de l'« attention au détail » auquel le plaignant n'aurait pas satisfait, il y aurait eu consensus de la part du Comité à cet égard, (Voir C1 onglet 41).

[170] En contre-interrogatoire, monsieur Lavers mentionne que la recherche de candidat pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » était fait dans le cadre d'une politique de sécurité nationale établi en 2004 et cela, dans le but de protéger [TRADUCTION] « le domaine [maritime] du Canada ».

[171] Conséquemment, le Comité de sélection recherchait donc des candidats de haut calibre.

[172] À cet égard, il était question à ce moment de mettre la barre haute dans la recherche de candidats de qualité pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » PM-04 et il mentionne qu'il aurait élevé la charte d'évaluation en ce qui a trait à cette position.

[173] Il indique au Tribunal que dans la recherche de candidat, il n'y a pas eu de favoritisme, d'exception ou d'exemption et qu'il y avait un besoin de vérifier les références des candidats. Aucune déviation pour quelque candidat que ce soit fut admise dans le processus d'évaluation des candidats.

[174] Comme la plaignant n'avait pas tout à fait réussi à se qualifier lors son entrevue avec le Comité, et comme la vérification des références faisait partie de l'entrevue dans le cadre du processus d'évaluation, il s'est avéré essentiel d'obtenir de la part du plaignant des références et de vérifier lesdites références.

[175] C'est ainsi que dans une communication avec le plaignant au tout début du mois de février 2006, ce dernier a fourni à monsieur Lavers une série de noms soit de superviseurs antérieurs, soit de valideurs, ou de collègues de travail.

[176] Il mentionne au Tribunal qu'il recherchait d'obtenir des références de personnes en autorité ou de personnes dans une position de superviseur au regard du plaignant.

[177] Plus particulièrement, le témoin mentionne qu'il s'en était remis aux instructions des ressources humaines afin de valider les références des superviseurs de chacun des candidats.

[178] De même, il mentionne au Tribunal que c'est dans ce contexte qu'il a eu des échanges de courriels avec le plaignant lesquels apparaissent dans l'onglet C1 onglet 28, et pour lequel il a demandé l'avis de madame Sonya Wood.

[179] Ainsi, le plaignant lui a donc fourni les pièces apparaissant dans le document R-4. En révisant les informations en ce qui attrait aux références fournies par le plaignant dans ladite pièce R-4, monsieur Lavers a constaté qu'aucune des références fournies n'avait accepté de donner des références en faveur du plaignant si ce n'est que monsieur Bill DiGuistini. En ce qui attrait à ce dernier, monsieur Lavers a mentionné que monsieur DiGuistini n'avait pas offert de références en ce qui attrait à la question du critère de l'« attention au détail », aucune information pertinente n'avait été fournie. (voir C1 onglet 37, page 197)

[180] En ce qui attrait à toutes les références qui auraient été fournies par le plaignant, monsieur Lavers a référé à un document apparaissant à la pièce C-1 onglet 32, lequel indique ses annotations au regard de chacune des références qu'il a contactées.

[181] À une question posée par l'avocat du plaignant en ce qui attrait à l'exigence d'obtenir des réponses d'un supérieur pour la question du critère de l'« attention au détail », et qu'à cet égard aucune mention n'apparaît dans le formulaire d'évaluation en ce

qui attrait à cette exigence (voir page 231), monsieur Lavers a alors répondu [TRADUCTION] « bonne question à poser aux RH ».

[182] Finalement, monsieur Lavers a admis qu'en tenant compte des réponses de monsieur Bill DiGuistini qui n'a pas donné de réponse positive ni négative en ce qui attrait au critère de l'« attention au détail » pour le plaignant, en conséquence, il a considéré que le plaignant n'avait pas satisfait aux critères relatifs à l'« attention au détail » ou qu'il n'était pas une personne « soucieuse des détails ».

[183] À une autre question de l'avocat du plaignant à l'effet de savoir si monsieur Lavers s'était demandé pour quelle raison tous les contacts fournis par le plaignant avaient refusé de fournir des références en sa faveur, monsieur Lavers a répondu qu'il s'agissait pour lui d'une grande question et qu'il s'était posé la même question sans être en mesure d'y apporter une réponse précise.

[184] Additionnellement, monsieur Lavers mentionne ce qui suit : [TRADUCTION] « il s'en dégage visiblement une ligne directrice ou une tendance » (voir contre-interrogatoire de monsieur Lavers, 11 septembre 2013), indiquant que beaucoup de personnes avaient refusé de donner des références, plus particulièrement monsieur Bill DiGuistini et madame Kathryn Pringle.

[185] En contre-interrogatoire par la procureure de la Commission canadienne des droits de la personne, monsieur Lavers fut interrogé à l'effet de savoir pourquoi il n'avait pas appelé l'employeur du plaignant au moment où ce dernier travaillait pour le ICBC.

[186] À cet égard, la procureure a attiré l'attention du témoin sur un courriel daté du 6 février 2006 adressé par le plaignant à monsieur Lavers dans lequel l'on retrouve une annotation à l'effet que le plaignant avait été engagé par ICBC sans hésitation et à cet égard, le plaignant aurait offert une référence d'ICBC si cela s'avérait nécessaire pour les besoins du Comité de sélection.

[187] Monsieur John Lavers a répondu à cette question en indiquant que dans le document pour fin d'entrevue, il n'y avait aucune référence à la firme ICBC de même qu'il n'y avait aucun numéro de téléphone suggéré par le plaignant dans son courriel du 6 février 2006.

[188] Il ajoute qu'il n'y avait aucun nom, titre ou téléphone, qui fut fourni par le plaignant à cet égard. De même, à une autre question posée par la procureure de la Commission canadienne des droits de la personne, monsieur Lavers a indiqué qu'il ne se souvenait pas qu'il ait demandé au plaignant un nom à titre de référence auprès de son employeur de ce moment, soit le ICBC.

[189] Additionnellement, il mentionne que les références sont fournies au Comité par chacun des candidats et que dans le cas du plaignant, toutes les références qui lui furent fournies avaient un rapport avec l'ARC et le CBSC et aucunement avec le ICBC.

[190] Toujours dans le même contre-interrogatoire, monsieur Lavers indique qu'il n'avait pas contacté aucun des co-travailleurs du plaignant considérant qu'il s'en était tenu à ne contacter que des superviseurs du plaignant comme tel.

[191] De même, il a souligné dans son contre-interrogatoire effectué par la représentante de la Commission canadienne des droits de la personne que le document ayant trait à la vérification des références plus particulièrement celui qu'il a rédigé en contactant monsieur Bill DiGuistini (C1 Onglet 37), requérait des réponses provenant de superviseurs de tout candidat tenant compte de la rédaction du document de vérification de références.

[192] De même, monsieur Lavers indique qu'il avait besoin de parler à une personne directement et non pas de se référer simplement à des documents qui auraient pu lui être fournis par des candidats.

[193] À une question relative aux courriels envoyés par madame Sonya Wood datés du 7 février 2006 (7h55 am) (C-1, Onglet 28) et du 20 février 2006 (8h49 am) (C-1, Onglet 33)

sur les recommandations de madame Wood d'obtenir de la part des candidats des lettres ou des rapports d'évaluation des candidats de même que de demander des références additionnelles ou alternatives de différents contacts, monsieur Lavers a réitéré le fait qu'il ne connaissait pas toutes les politiques des ressources humaines alors applicables, et qu'il s'en était tenu à obtenir directement des personnes suggérées les références dont il avait besoin afin d'évaluer les aptitudes de candidats.

[194] Conséquemment, dans le cas du plaignant Chris Hughes, il a contacté les personnes qui lui furent fournies par le plaignant.

[195] D'autres questions qui lui furent posée par la représentante de la Commission canadienne des droits de la personne , en ce qui attrait aux documents fournis par le plaignant sous la côte R-4 lesquels comprenaient différentes évaluations ainsi que des références potentielles dont celle de madame Kathryn Pringle.

[196] Monsieur Lavers a indiqué que dans le cas de madame Pringle cette dernière avait refusé de donner des références, mais qu'il ne lui avait pas demandé plus spécifiquement pourquoi elle avait refusé de donner des références en faveur du plaignant.

III. Droit

[197] Au soutien de leurs prétentions, les parties ont présenté au Tribunal leurs argumentations écrites lesquelles furent également présentées à l'audience.

[198] Ainsi, le plaignant a-t-il été victime de discrimination et ce, au sens de l'article 7 a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*?

[199] Dans un premier temps, j'aborderai donc cette première question eu égard à toutes les applications pour lesquelles le plaignant a présenté sa candidature.

[200] Ainsi, il est utile de rappeler que les dispositions des articles 2 et 3 de la Loi en ce

qui attrait à l'objet et aux motifs de distinction illicite font maintenant référence à des motifs de distinction illicite impliquant une déficience chez un plaignant.

[201] Aussi, les dispositions de l'article 25 de la *Loi* indiquent ce qui suit en ce qui a trait à la définition de déficience :

ARTICLE 25. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« déficience » Déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigUREMENT ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue

[202] Les principes juridiques sous-jacents à l'application de la loi canadienne sur les droits de la personne sont maintenant bien connus. Il appartient au plaignant d'établir sur une base *prima facie* un cas de discrimination ou au moins un des fondements allégués.

[203] À cet égard, le seuil requis afin d'établir une preuve de discrimination est extrêmement bas. Ainsi, la Cour Suprême du Canada indique que : « *La preuve suffisante jusqu'à preuve du contraire 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 de la plaignante, en l'absence de réplique de l'employeur intimé.* » (Commission Ontarienne des Droits de la Personne et *O'Malley c. Simpson-Sears*, (1985) 2 RCS 536, page 558). Cette réponse ou explication de la part de l'intimé doit être crédible.

[204] De même, la réponse ou l'explication doit être suffisante et ne pas être un prétexte (*Basi c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (n° 1), (1988) 9 C.H.R.R. D/5029 (T.C.D.P.), paragraphe 38474).

[205] Une fois que le plaignant a établi une preuve *prima facie* de discrimination, il est donc sujet à obtenir une compensation en l'absence de justification de la part de l'intimé (*Commission Ontarienne des Droits de la Personne c. Etobicoke*, (1982) 1 RCS 202, aux pages 202 à 208).

[206] Afin d'établir une preuve *prima facie* de discrimination, le plaignant doit établir qu'il a subi un traitement différentiel sur la base de sa déficience, contrairement aux dispositions de l'article 7 de la *Loi*. À cet égard, le plaignant n'a pas besoin de démontrer que la discrimination n'est pas intentionnelle. (*Bhinder c Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*. (1985) 2 RCS 561).

[207] Une fois que la preuve *prima facie* a été établie, le fardeau de preuve est transféré sur l'intimé, qui doit démontrer que la discrimination alléguée est, soit non produite ou que cette conduite apparaît comme non discriminatoire ou justifiée. Il est utile de noter que cette preuve de la part de l'intimé peut se faire selon le degré de preuve par balance des probabilités.

[208] Dans la décision *Premakumar c. Air Canada* (2002), 42 C.H.R.R. D/63 (T.C.D.P.), il a été question de l'application de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le contexte d'emploi.

[209] Ainsi, j'aimerais rappeler le passage suivant de cette décision prononcée par le membre instructeur Ann McTavish :

(Par. 75) « Dans le contexte de l'emploi, le cas *prima facie* a été décrit comme exigeant une preuve des éléments qui suivent :

- a. le plaignant avait les qualifications requises pour l'emploi en cause;
- b. le plaignant n'a pas été embauché ;
- c. une personne qui n'était pas mieux qualifiée, mais qui n'avait de trait distinctif à l'origine de la plainte (c'est-à-dire race, couleur, etc.) a subséquentement obtenu le poste. (*Shakes c. Rex Pak Itée* (1989), 3 C.H.R.R. D/1001 (1982) paragraphe D/1002.) »

[210] De même, la membre McTavish ajoute ce qui suit :

(Par.76) « Ce critère à plusieurs volets a été modifié pour l'ajuster à des situations où le plaignant n'est pas engagé et/ou l'intimé continue de chercher un candidat approprié. Dans ces cas, l'établissement d'un cas *prima facie* exige la présence des éléments suivants :

- a. que le plaignant appartienne à l'un des groupes qui sont sujets à la discrimination en vertu de la loi, par exemple : motif religieux, handicap, ou origine ethnique ;
- b. que le plaignant a posé sa candidature pour un poste pour lequel il était qualifié et que l'employeur désirait combler ;
- c. que, même s'il était qualifié, le plaignant a été rejeté ;
- d. que, par la suite, l'employeur a continué de chercher des candidats possédant les qualifications du plaignant. » (Israéli c. Commission canadienne des droits de la personne et Commission de la fonction publique (1983), 4 C.H.R.R. D/1616 page 1618).

[211] De même, il est utile de lire le paragraphe 79 de la même décision : « La jurisprudence reconnaît la difficulté de prouver les allégations de discrimination par le moyen d'une preuve directe. Tel que mentionné dans *Basi* :

La discrimination fondée sur la race ou la couleur se pratique souvent de manière subtile. Rare sont les cas de discrimination pratiqués ouvertement. (*Basi vs Canadian National Railway* (no1) (1998), 9 C.H.R.R. D/5029 au par 38474 (T.C.D.P.)

Il appartient plutôt au Tribunal de tenir compte de toutes les circonstances pour établir s'il existe ce qui a été décrit dans la cause *Basi* « comme de subtiles odeurs de discrimination ».

[212] Finalement au paragraphe 82 de la même décision, elle indique :

« il n'est pas nécessaire que les considérations discriminatoires soient la seule raison des actes en cause pour qu'une plainte soit acceptée. C'est suffisant si la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique étaient des facteurs de la décision de ne pas l'embaucher ». (*Holden c. Canadian National Railway* (1990) 14 C.H.R.R. D/12 page D/15).

[213] De plus, comme dans la plus part des cas de dossiers de discrimination, une preuve directe est rarement disponible. Dans ce contexte, la jurisprudence a élaboré un test applicable dans le cadre de la présentation d'une preuve circonstancielle en matière de discrimination.

[214] Ainsi, dans l'arrêt *Basi* mentionné antérieurement, on retrouve ce qui suit :

Je suis convaincu de la logique de B. Vizkelety dans son livre paru en 1987 chez Carswell et intitulé *Proving Discrimination in Canada*. A la page 142, elle écrit :

[TRADUCTION]

On estime que la norme Kennedy (c. Mohawk College) reflète un degré de preuve criminelle par opposition à un degré de preuve civile et que, en tant que telle, elle est trop rigide. Tout le monde pratiquement s'entend pour dire qu'en général, dans les causes de discrimination, c'est le degré de preuve civile qui prédomine. Le test à retenir dans les questions faisant intervenir des preuves circonstancielle, qui devraient être en accord avec cette norme, peut être donc formulé de la manière suivante : on peut conclure à la discrimination quand la preuve présentée à l'appui rend cette conclusion plus probable que n'importe quelle autre conclusion ou hypothèse possible. (page 11 de la décision)

[215] Dans la formulation de mes décisions au regard de chacune des applications présentées par le plaignant dans sa preuve, je procéderai donc dans le même ordre. En conséquence, chacune des applications sera donc étudiée dans l'ordre suivant :

- a. Analyste de la sûreté maritime (concours PM-04 – processus de sélection n° 05 MOT-OC-VAN-005187);
- b. Inspecteur régional de la sécurité et des préparatifs d'urgence (concours TI-06 – processus de sélection n° 05-MOT-OC-VAN-005467);
- c. Inspecteur régional de la sécurité des transports et des préparatifs d'urgence (concours TI-06 – processus de sélection n° 06-MOT-OC-VAN-008455);

d. Inspecteur de la sécurité des transports (concours TI-06 – processus de sélection n° 07-MOT-EA-VAN-60712).

A. Analyste de la sûreté maritime (concours PM-04 – processus de sélection n° 05-MOT-OC-VAN-005187)

[216] En appliquant les différents critères jurisprudentiels établis antérieurement, au regard de la première application du plaignant pour cette application, j'arrive à la conclusion qu'effectivement la preuve présentée par le plaignant respecte les critères de l'arrêt *Premakumar* en faisant référence à l'arrêt *Shakes* tel que mentionné ci-dessus.

[217] En effet, je considère que la preuve a été démontré que le plaignant avait les qualifications pour l'emploi qu'il avait postulé et,

b. qu'il n'a pas été embauché ;

c. qu'une personne qui n'était pas mieux qualifié que lui et qui n'avait pas de trait distinctif à l'origine de la plainte (déficiência alléguée par le plaignant) a subséquemment obtenu le poste.

[218] En ce qui attrait aux critères mentionnés ci-dessus, je considère qu'une preuve *prima facie* a été présentée par le plaignant.

[219] Ainsi, les critères « B et C » de même que la continuation par l'employeur de chercher des candidats possédant les qualifications du plaignant ont été prouvés. À tout le moins, je discuterai plus particulièrement du premier critère à savoir : si le plaignant avait les qualifications pour l'emploi en cause et plus particulièrement, la question du critère de l'« attention au détail » dont le plaignant n'aurait pas obtenu la note de passage par le Comité de sélection.

[220] À cet égard, plusieurs facteurs troublants ont amené le Tribunal à conclure que l'odeur subtile de discrimination a existé en ce qui attrait à cette première application formulée par le plaignant pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04).

[221] En effet, la preuve a révélé que dans un premier temps, lorsque le plaignant a dévoilé ses références à monsieur John Lavers, il a fait également état de ses déficiences antérieures au regard de ses différents employeurs (ARC et ASFC), de même que des difficultés qu'il avait rencontré afin d'obtenir des références au soutien de sa candidature.

[222] Bien que non admis ouvertement, les différentes personnes référées par le plaignant afin de fournir des références à son sujet ont systématiquement refusées d'appuyer à sa demande malgré le fait que la preuve a également indiqué que certaines d'entre elles avaient antérieurement acquiescé de fournir des références en faveur du plaignant.

[223] Cette connaissance étant acquise de la part du président du Comité, soit monsieur John Lavers, il apparaît douteux que le plaignant n'ait pu obtenir la note de passage adéquate tenant compte plus particulièrement de l'absence de référence positive ou négative fourni monsieur Bill DiGuistini, dont monsieur Lavers s'est essentiellement fondée afin d'annoter le critère de l'« attention au détail » de façon négative pour le plaignant.

[224] De même, différents documents fournis par le plaignant (R-4), ont été fournis au Comité de sélection et auraient dû être retenus à l'avantage du plaignant en ce qui attrait à ses capacités relatives au critère de l'« attention au détail » et non pas, à son désavantage. (Voir R-4 les pages 182, 188, 195, 198, 199, 209 et 211).

[225] La preuve a révélé que monsieur Lavers avait manifesté sa préférence afin de communiquer avec des personnes directement plutôt que de s'en référer aux documents qui lui avaient été soumis. Le Tribunal s'explique mal une telle attitude de la part de monsieur Lavers alors que différents courriels entre lui et madame Sonya Wood, alors responsable des ressources humaines au soutien du Comité de sélection, avait clairement établi que le Comité de sélection devait s'appuyer sur toute information utile et pertinente dont la documentation qui fut fournie par le plaignant.

[226] Le Tribunal ne peut retenir non plus le témoignage de madame Sonya Wood à l'effet que les documents fournis s'avéraient insuffisants ou incomplets quant à elle. Devant l'abondance de la documentation qui fut fourni par le plaignant pour les besoins du Comité de sélection, en l'absence des références positives que recherchait monsieur Lavers et en tenant compte de la situation particulière du plaignant qui lui fut dévoilée par ce dernier, le Comité de sélection aurait dû avoir une approche plus libérale dans la situation du plaignant.

[227] Sans parler de représailles directement, le Tribunal constate que le Comité de sélection a été très largement influencé par l'absence de références et plus particulièrement, par les commentaires pourtant neutres de monsieur Bill DiGuistini à l'égard du plaignant.

[228] Or, comment se fait-il que certaines des références en cause avaient accepté de fournir des références positives dans le passé en faveur du plaignant alors que subitement, dans le cadre de l'application sous étude, aucune d'entre elle n'a accepté de fournir une référence en faveur du plaignant?

[229] À cet égard, le Tribunal a certainement noté la réponse de monsieur Lavers qui a indiqué « a consistency or a pattern » au regard du refus d'obtenir des références positives en faveur du plaignant par ces personnes.

[230] Que ce soit de façon directe ou indirecte, l'absence de référence positive dans le cas du plaignant aurait certainement dû être contre balancée par l'amplitude de la documentation positive indiquant de façon prépondérante que le plaignant satisfaisait aux critères relatifs à l'« attention au détail ».

[231] Or, la preuve a également révélé que d'autres candidats qui avaient postulés pour le même emploi ont reçu une annotation positive les qualifiant pour les critères relatifs à l'« attention au détail » alors qu'un examen attentif de leur fiche indique que leurs réponses n'étaient certainement pas meilleures que celles du plaignant. (Voir C5, C6, C7,

C8, et C10).

[232] Le Tribunal note qu'au regard de ces différentes applications d'autres candidats, les annotations en ce qui attrait à la question du critère de l'« attention au détail » au niveau de la vérification des références apparaissent dans certains cas comme étant comparable ou inférieure à celle du plaignant.

[233] À partir de cette analyse comparative de fiches d'autres candidats avec celle du plaignant, il est difficile de comprendre pourquoi la candidature du plaignant n'a pas été retenue. Monsieur Lavers a indiqué que l'analyse des références fournis par un candidat s'avérait essentielle afin de pouvoir confirmer l'entrevue faite d'un candidat et ainsi noter adéquatement les critères relatifs à l'« attention au détail » pour chacun des candidats.

[234] En fait, au niveau de la candidature du plaignant, monsieur Lavers a considéré que la seule référence disponible, soit celle de monsieur Bill DiGuistini, a été à la base de la notation finale de 12/20 que le plaignant a reçu par le Comité de sélection.

[235] Or, la preuve a révélé que monsieur DiGustini n'avait pas donné d'information suffisante quant à la candidature de monsieur Hughes et à tout le moins, les informations fournis sur monsieur Hughes pouvaient être qualifiées de neutre.

[236] Le Tribunal considère que la notation de 12/20 qui fut accordée au plaignant s'avère très sévère tenant compte du fait que le plaignant avait fournis des informations écrites au Comité de sélection lesquelles indiquaient que le plaignant possédait certains aspects du critère de l'« attention au détail ».

[237] En ce sens, tenant compte des courriels envoyés par madame Sonya Wood aux autres membres du Comité de sélection tel qu'indiqué antérieurement dans la section des faits du présent dossier, le Tribunal considère qu'à partir des informations que le Comité détenaient, une annotation différente aurait pu être accordée au plaignant.

[238] Or, le Tribunal ne peut faire abstraction que tous les membres du comité étaient au courant des problèmes du plaignant avec d'autres agences, lesquels problèmes leur avaient été dévoilés dans le contexte de la preuve révélée antérieurement.

[239] En se basant strictement sur les informations fournis au niveau de la pièce R-4, en comparaison avec les fiches des autres candidats et des annotations qu'on y retrouve, le Tribunal considère que le plaignant a été discriminé.

[240] À titre d'élément circonstanciel additionnel, le Tribunal a noté que certaines annotations V.G. (pour très bon – « *very good* ») avaient été effacées de la fiche du candidat et qu'aucune explication n'avait été fournie par aucun membre du Comité de sélection. Le Tribunal a considéré cette situation comme étant troublante au regard des faits du présent dossier.

[241] Encore une fois, le Tribunal a de la difficulté à s'expliquer le comportement du Comité de sélection plus particulièrement après que madame Sonya Wood dans un courriel daté du 7 février 2006 (C-1, Onglet 33) ait indiqué que le Comité de sélection devait et devrait utiliser toute autre option ou outil afin de permettre au Comité de sélection d'arriver à une conclusion dans le cadre d'une application.

[242] Conséquemment, et tenant compte des courriels de madame Wood à l'endroit des autres membres du Comité de sélection au même effet, le Tribunal considère que ledit Comité de sélection a eu une attitude sévère à l'endroit du plaignant dans l'analyse de son dossier.

[243] Conséquemment également, le Tribunal ne peut constater que l'absence de référence a certainement joué à l'encontre du plaignant tel que l'a indiqué monsieur Lavers, et une analyse plus poussée des informations fournies dans la pièce R-4 par le plaignant aurait dû être tenues compte de façon plus positive par le comité de sélection.

[244] Conséquemment, le Tribunal considère que le plaignant s'est déchargé de son

fardeau de preuve et a donc établi de façon *prima facie* les conditions requises afin d'indiquer une contravention de l'article 7-a) de la *Loi Canadienne sur les Droits de la Personne*.

[245] Est-ce que l'intimé s'est maintenant déchargé de son fardeau de preuve eu égard à cette preuve *prima facie* ?

[246] Je ne le crois pas.

[247] En effet, après avoir analysé longuement la preuve et très certainement à partir des informations contenues ci-dessus eu égard à la preuve *prima facie* apporté par le plaignant, j'en arrive à la conclusion que le Comité de sélection n'a pas apporté de réponse crédible en ce qui attrait à sa décision d'écarter la candidature du plaignant.

[248] À partir des réponses fournies par madame Wood ainsi que de monsieur Lavers dans leur témoignage, le Tribunal constate que leurs réponses apparaissaient dans la limite de l'acceptable en ce qui concerne leur intervention dans leur analyse de l'application du plaignant.

[249] Le Tribunal considère que madame Wood a écarté du revers de la main tous les documents fournis par le plaignant dans la pièce R-4 avec les différentes mentions qui dénotaient que le plaignant avait démontré certains aspects du critère de l'« attention au détail ».

[250] Ainsi, elle a indiqué que certains passages pouvaient être intéressants ou supposer que le plaignant satisfaisait au critère de l'« attention au détail » mais sans plus. Le Tribunal n'a donc pas été convaincu et n'a pas trouvé crédible les réponses de madame Wood au regard de son analyse des documents R-4.

[251] En ce qui attrait à monsieur Lavers, le Tribunal considère que ce dernier n'a pas effectué une analyse sérieuse et exhaustive de toute la documentation fournie par le

plaignant (pièce R-4) devant lui permettre de comprendre que ce dernier satisfaisait au critère de l'« attention au détail ». À cet égard, le Tribunal considère que monsieur Lavers au moment de l'analyse du dossier du plaignant aurait très certainement pu faire plus et faire preuve d'une plus grande ouverture d'esprit tenant compte de la documentation fournie par le plaignant.

[252] Encore une fois, en comparaison avec les fiches des autres candidats qui furent fournies à l'audience, le Tribunal considère que le plaignant aurait dû recevoir une annotation à tout le moins équivalente à ces derniers et ainsi obtenir la note requise afin de satisfaire aux critères relatifs à l'« attention au détail ».

[253] En ayant agi de cette façon, le Tribunal considère que, même de façon indirecte où non intentionnellement, la preuve de discrimination a été établie et en conséquence, les raisons évoquées par l'intimé afin d'écarter la candidature du plaignant apparaissent comme étant non crédibles et, comme l'a souligné la jurisprudence, le tribunal considère qu'il s'agissait d'un prétexte afin d'écarter sa candidature.

[254] Conséquemment, le Tribunal considère que la plainte du plaignant est fondée en regard des dispositions de l'article 7-a) de la *Loi Canadienne sur les Droits de la Personne* relativement à sa plainte formulée dans sa demande de poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04).

B. Inspecteur régional de la sécurité et des préparatifs d'urgence (concours TI-06 – processus de sélection n° 05-MOT-OC-VAN-005467)

[255] Eu égard à cette application, la même question doit être étudiée en ce qui concerne les conditions requises par la jurisprudence pour savoir si effectivement, une preuve *prima facie* a été établie par le plaignant.

[256] À cet égard, il y a lieu de se demander si le plaignant avait les qualifications requises pour l'emploi en cause ?

[257] Dans un premier temps, le Tribunal a référé à un document daté du 17 mai 2006 lequel fait état des résultats obtenus par les différents candidats au regard des tests d'examens écrits (l'examen de communication écrite 345) (Voir C2 onglet 72). À cet endroit on retrouve effectivement le fait que le plaignant Chris Hughes n'aurait pas réussi ledit test en question.

[258] Pour le besoin de cette application, le Comité de sélection était composé de monsieur Ron Perkio et de madame Sonya Wood lesquels faisaient partis du premier Comité de sélection pour le poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04) ainsi que monsieur William Keenlyside.

[259] Dans son argumentation, le représentant du plaignant indique que les exigences du test écrit étaient substantiellement les mêmes que pour le poste de PM-04 que le plaignant avait réussi.

[260] Le représentant du plaignant met en doute le fait que des tests écrits différents aient été utilisés pour l'application de PM-04 et celle de TI-06. Le Tribunal note que ce type de contrainte administrative ne peut être suffisant afin d'établir des éléments de discrimination à l'endroit du plaignant directement.

[261] En effet, les mêmes critères ont été appliqués pour tous les candidats, sans distinction.

[262] Conséquemment, le Tribunal ne peut retenir l'argumentation du plaignant quant à ce point.

[263] D'autre part, dans son témoignage, le plaignant a indiqué en ce qui attrait à sa plainte datée du 27 janvier 2008, au niveau de son application pour le premier poste de TI-06, qu'il aurait reçu une note de 60% et qu'il était insatisfait du test qui fut appliqué à ce moment-là.

[264] Relativement à la note de 60 % que le plaignant aurait reçue au niveau de ce test écrit, et de la mention dans sa plainte où il indique (Voir page 721, 3ième paragraphe [TRADUCTION] « *après que TC a été informé de mes problèmes de santé, on a établi la note de passage à 70 % dans le courant du mois d'avril 2006* » (19 mars pages 99-100 des notes)), le plaignant indique dans une question posée par son procureur qu'il avait mal lu les dates sur les courriels préalablement avant d'avoir complété sa plainte.

[265] De même à une question posée par son procureur en réexamen (20 mars pages 76-77), l'avocat du plaignant a demandé la clarification suivante :

[TRADUCTION]

Mais je sais que dans l'avant-dernière phrase de ce paragraphe, vous avez déclaré : ce n'était pas une raison pour que TC préfère le WCT à un examen interne.

L'avocat du plaignant demande plus tard : Cela fait-il toujours l'objet de votre plainte?

R - Non.

[266] Et à une question subséquente du soussigné à l'endroit du plaignant, ce dernier indique ce qui suit:

[TRADUCTION]

Cela ne fait plus l'objet de la plainte? C'est ce que vous venez de dire, M. Hughes?

La réponse du témoin fut :

[TRADUCTION]

Eh bien, j'aurais préféré avoir recours à un examen interne, mais je ne pense pas qu'il y ait eu d'interdiction de s'en servir, si vous voyez ce que je veux dire. (interrogatoire du 20 mars, page 77, ligne 4)

[267] Devant ces extraits de témoignage, le représentant de l'intimé indique le plaignant aurait abandonné ces allégations relativement à sa première application pour les poste de TI-06. Le Tribunal constate effectivement que le plaignant n'entendait pas poursuivre sa plainte au niveau de ce premier poste de TI-06 par cette allégation.

[268] Conséquemment, le Tribunal considère que la preuve *prima facie* en ce qui attrait à l'établissement du premier critère établi par la jurisprudence à savoir si le plaignant avait les qualifications requises pour l'emploi en cause n'a pas été remplie et en conséquence, la plainte du plaignant pour le premier poste de TI-06 ne peut être maintenue.

C. Inspecteur régional de la sécurité des transports et des préparatifs d'urgence (concours TI-06 – processus de sélection n° 06-MOT-OC-VAN-008455)

[269] Encore une fois, le plaignant s'est-il déchargé de son fardeau de preuve afin d'établir un cas *prima facie* de discrimination et cela, suivant les critères élaborés antérieurement.

[270] Plus particulièrement, à la première question, le plaignant avait-il les qualifications requises pour l'emploi en cause?

[271] La preuve a révélé que l'application du plaignant fut écartée considérant que le plaignant n'avait pas démontré qu'il rencontrait le critère de l'« expérience dans la conduite d'enquêtes ». À cet égard, il est utile de consulter le courriel de madame Carole Stidwill daté du 12 octobre 2006 adressé au plaignant (Voir C2 onglet 96).

[272] Dans sa plainte qu'il a formulée auprès de la Commission des Droits de la

personne (R-1), le plaignant maintient qu'il a été discriminé considérant qu'il aurait été démontré les exigences d'expériences requises au niveau de cette application. Il est utile encore une fois de rappeler que cette exigence était obligatoire.

[273] Dans son argumentation, l'avocat du plaignant indique que le plaignant possédait l'expérience requise au niveau de la première application TI-06 et en conséquence, il avait certainement les qualifications requises pour le deuxième poste de TI-06 au niveau de l'expérience requise au niveau de la matière d'enquête.

[274] En réplique, le représentant de l'intimé indique que l'application du plaignant fut rejetée considérant que le Comité de sélection a indiqué que le plaignant n'avait pas les qualifications requise pour se qualifié pour les critères relatifs à l'« expérience dans la conduite d'enquêtes ».

[275] Se limitant à une question précise où l'on demande au Tribunal d'analyser si effectivement le plaignant possédait les qualifications requises au niveau des critères d'« expérience dans la conduite d'enquêtes », le Tribunal peut difficilement se prononcer et réviser les critères qui ont été appliqués quand à cette question précise par le Comité de sélection.

[276] À cet égard, l'intimé a fait comparaître monsieur William Keenleyside afin de répondre adéquatement à la question de savoir si effectivement le plaignant possédait l'expérience requise pour ce poste.

[277] En contre-interrogatoire par le procureur du plaignant, ce dernier a demandé au témoin s'il avait été en mesure d'évaluer la performance du plaignant comme « inspecteur des douanes ». À cet égard, le témoin a répondu que si l'expérience n'était pas indiquée dans la fiche du candidat il ne pouvait lire entre les lignes et faire un jugement positif ou négatif de façon subjective considérant que cela serait inéquitable pour les autres candidats.

[278] À cet égard, monsieur Keenleyside avait indiqué que l'expérience mentionné par le plaignant au soutien de sa candidature en ce qui attrait à son expérience de conduite d'investigation manquait de détails (Voir interrogatoire du 21 mars 2013 page 131).

[279] Cette dernière affirmation de la part de monsieur Keenleyside corroborait ce qui a été écrit dans un rapport préparé par le Comité de sélection en ce qui attrait aux résultats obtenus par les différents candidats lequel indiquait que le plaignant avait reçu l'annotation [TRADUCTION] « investissement insuffisant » (voir page 501, C-2 onglet 88).

[280] Bien que le Tribunal puisse admettre que le plaignant se soit déchargé de son fardeau de preuve afin d'établir une preuve *prima facie* à l'effet qu'il aurait eu les qualifications requises pour cet emploi, l'explication fourni par le représentant de l'intimé n'indique pas que l'exclusion de l'application ait été faite sur la base d'un prétexte. À cet égard, l'analyse de cette question relève du Comité de sélection et des critères dont il a été tenu compte, mais à partir de la preuve qui a été déposée au Tribunal, je ne peux conclure que cette explication n'était pas crédible où qu'il s'agissait d'un prétexte.

[281] À cet égard, le Comité avait certainement toute la latitude afin d'appliquer les critères utiles et nécessaires dans l'évaluation des candidatures soumises et le Tribunal n'est pas dans une position pour réviser de tels critères en l'absence d'une preuve que le Comité aurait agi de façon déraisonnable ou sur la base d'un prétexte. Je ne considère pas que la preuve a dévoilé de tels aspects.

[282] Conséquemment, je considère que les explications fournies par l'intimé apparaissent comme étant crédibles et les motifs qui ont été allégués afin de ne pas maintenir la candidature du plaignant sont maintenus. La plainte du plaignant pour cette deuxième application n'apparaît donc pas comme étant fondée.

D. Inspecteur de la sécurité des transports (concours TI-06 – processus de sélection n° 07-MOT-EA-VAN-60712)

[283] Tel qu'indiqué par le mémoire présenté par le représentant de l'intimé, ce dernier

indique que l'application du plaignant en ce qui attrait à cette troisième application TI-06 a été rejetée considérant que le plaignant n'aurait pas démontré qu'il détenait une « grande expérience dans la conduite d'enquêtes ».

[284] Encore une fois, l'intimé prétend que ce critère était une exigence obligatoire tel qu'il appert dans le pamphlet explicatif de cette troisième candidature (C1 onglet 103).

[285] Encore une fois, le Tribunal doit se demander si le plaignant a établi une preuve *prima facie* qu'il possédait les qualifications pour l'emploi en cause en suivant les dispositions de l'arrêt *Premakumar* précité.

[286] Dans ses représentations écrites, le représentant du plaignant indique que les exigences et l'expérience requise en ce qui attrait à ce troisième poste de TI-06 avaient été modifiées et qu'il serait encore plus difficile de trouver des candidats adéquats.

[287] Ainsi, la preuve révèle qu'au niveau de cette troisième application le plaignant a modifié sa fiche d'application afin d'y inclure différentes annotations en ce qui attrait à ses qualités et plus particulièrement, il a fait état de certaines expériences dans le passé dont celles des plaintes qu'il avait formulées à l'encontre du ARC ainsi que du ASFC (Voir pages 595 et 596 du C3 onglet 105).

[288] Suivant les données écrites qui ont été fournies par le plaignant au soutien de son application pour ce troisième poste de TI-06, une simple lecture de celles-ci amène le Tribunal à conclure qu'effectivement le plaignant se serait déchargé de son fardeau de preuve de façon *prima facie* afin d'établir qu'il aurait les qualifications essentielles pour cette troisième application et plus particulièrement, pour la question à savoir s'il possédait une « grande expérience dans la conduite d'enquêtes ».

[289] Conséquemment, l'explication fournie par l'intimé afin de rejeter la candidature du plaignant s'avère-t-elle crédible ou s'agit-il d'un simple prétexte ?

[290] Tel que je l'ai indiqué auparavant, il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si les critères appliqués par le Comité de sélection afin de choisir des candidats sont adéquats. La question que doit résoudre le Tribunal est de savoir si dans la décision amenant le Comité de sélection à rejeter la candidature du plaignant, ce dernier a-t-il agit de façon partielle ou a-t-il appliqué des critères, même involontairement, où il y aurait une preuve que ledit Comité de sélection a agit de façon discriminatoire dans le rejet de la candidature du plaignant . Telles sont les questions que le tribunal doit résoudre.

[291] Dans sa preuve, l'intimé a fait comparaître monsieur Michael Fu lequel était l'un des membres du Comité de sélection en ce qui attrait à cette troisième candidature.

[292] Ainsi, dans son témoignage, monsieur Fu a référé à ses notes datées du 20 juin 2007 dans lesquelles la candidature de monsieur Hughes fut rejetée avec l'annotation [TRADUCTION] « limitée, non liée au travail et relative à des questions personnelles » (Voir C3 onglet 107, page 609).

[293] Dans son témoignage, monsieur Fu indique que pour la première fois, il constatait qu'un candidat avait mis son expérience personnelle en dehors de son travail afin de démontrer une qualification au niveau de l'expérience comme étant « une enquête poussée ».

[294] Monsieur Fu a qualifié ce qu'avait mis le plaignant au niveau de ses plaintes personnelles à l'endroit d'ARC et ASFC comme étant des questions personnelles (les questions personnelles). Il a indiqué qu'il avait considéré ces réponses comme étant un passe-temps et en parlant du plaignant, il mentionne : « j'ai lu la législation à la maison et je suis maintenant devenu connaissant de cette même législation». Selon monsieur Fu, même si vous devenez au courant de cette législation, cela ne s'avérait pas suffisant afin de pouvoir obtenir les qualifications requises.

[295] Il a donc considéré que ce qui avait été mentionné par le plaignant n'était pas « extensive » et il a donc décidé de rejeter l'application du plaignant pour ce motif.

[296] En contre-interrogatoire, monsieur Fu a ajouté qu'il ne savait pas comment le plaignant avait approché cette question. Plus particulièrement, il a indiqué qu'il ne savait pas qu'elle était la compréhension du plaignant sur la législation applicable. Il a indiqué qu'il n'y avait aucune base d'évaluation de cette connaissance à partir des informations fournies par le plaignant. (voir interrogatoire du 22 mars 2013, page 38, ligne 1 à 12).

[297] À une question posée par le procureur du plaignant, à savoir s'il y avait une indication dans l'offre d'emploi au sujet d'une « grande expérience dans la conduite d'enquêtes » et que cette expérience devait nécessairement être reliée au travail, le témoin a répondu qu'il n'y avait aucune mention à cet effet dans ladite offre d'emploi.

[298] Toutefois, il appert au Tribunal que la réponse à cette dernière question devient plus subjective eu égard aux critères apparaissant dans l'offre d'emploi en cause et que le Comité de sélection avait la latitude nécessaire afin de vérifier si effectivement un candidat possédait l'expérience recherchée pour les besoins de cette application.

[299] Je considère donc que l'explication fournie par l'intimé eu égard au rejet de la troisième candidature du plaignant pour un poste TI-06 m'apparaît comme étant crédible et raisonnable tenant compte de toutes les circonstances du présent dossier.

[300] Conséquemment, la plainte formulée par le plaignant quant à cette troisième application ne m'apparaît pas comme étant fondée également.

E. Les dispositions de l'article 14.1 de la Loi canadienne sur les droits de la personne

[301] Dans son argumentation, la Commission canadienne des droits de la personne demande au Tribunal de se prononcer sur les dispositions de l'article 14.1 de la Loi et adresse ses questions de la façon suivante :

[TRADUCTION]

8. En ce qui a trait aux allégations de représailles, la présente plainte soulève les questions suivantes :

a) La question de savoir si l'article 14.1 de la Loi protège les personnes qui ont déposé des plaintes en matière de droits de la personne contre un ministère ou une agence de la Couronne des représailles exercées par un autre ministère ou agence de la Couronne. Autrement dit, la question de savoir si cet article devrait être interprété comme visant les représailles exercées par un autre ministère ou agence de la Couronne que celui contre lequel la plainte en cause a été déposée.

b) Si on devait répondre affirmativement à la question posée à l'alinéa a), l'intimée a-t-elle refusé à M Hughes un emploi du fait des plaintes qu'il avait déposées contre l'ASFC et l'ARC?

[302] Dans ses représentations écrites, la représentante du Commission canadienne des droits de la personne fait état que l'intimé n'aurait pas répondu à la première question mentionnée ci-dessus et conséquemment, elle indique que le Tribunal devrait adopter la position de la Commission laquelle ne serait pas contestée.

[303] Après une vérification de la documentation fournie par l'intimée en regard des représentations de la Commission sur les dispositions de l'article 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'intimée mentionne que le plaignant a spécifiquement nommé Transports Canada dans sa plainte et aucun autre département ou agence.

[304] L'intimée soutient que si le plaignant avait décidé de poursuivre les autres départements du gouvernement fédéral, il aurait alors nommé comme intimé le procureur général du Canada. De même, l'intimée soutient que si le plaignant avait voulu poursuivre l'ASFC ou l'ARC, il aurait dû nommer ces agences directement comme intimées, ce que le plaignant n'a pas fait.

[305] Subséquemment, l'intimée indique que l'employeur de l'intimée, soit Transports Canada, est le Secrétariat Conseil du Trésor du Canada, et que l'employeur du ARC est l'ARC et que l'employeur du ASFC est l'ASFC, tel qu'il appert à la définition

d'« employeur » à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[306] Également, l'intimée soutient qu'il n'y a pas de preuve au dossier afin de supporter une conclusion de représailles contre tout autre département du gouvernement ou par Transports Canada. À cet égard, l'intimée soutient que même si les références ont été fournies à partir d'individus d'autres agences du gouvernement tel que l'ARC ou l'ASFC, aucune inférence négative ne peut être tirée à partir des refus de ce des derniers de fournir des références en faveur du plaignant.

[307] Conséquemment, l'intimée soutient qu'il n'y a aucune preuve devant le Tribunal afin de supporter l'allégation de représailles.

[308] Quant à la position du plaignant sur cette question, le représentant du plaignant n'a manifesté aucun désaccord quant à la position de la Commission.

[309] Afin de bien répondre aux questions posées par la Commission, le Tribunal se doit donc d'étudier les dispositions particulières de l'article 14.1 de la Loi, lesquelles dispositions se lisent comme suit :

14.1. Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

[310] Ainsi, le texte de l'article 14.1 suppose qu'un acte discriminatoire peut être effectué à deux niveaux à savoir :

Par une personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III;

Pour celle qui agit en son nom, afin d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

[311] Le Tribunal examinera donc chacun des deux aspects de l'article 14.1 de la Loi au

regard des faits du présent dossier.

« la personne visée par une plainte »

[312] L'intimée a-t-elle fait preuve de représailles à l'endroit du plaignant selon les dispositions de l'article 14.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par le biais de cette partie de l'article 14.1 de la Loi, à savoir : « la personne visée par une plainte »?

[313] Dans son mémoire, la Commission fait référence à la décision *Wong c. Banque Royale du Canada* (2001) T.D. 06/01. En vertu de cette décision du Tribunal, la preuve de représailles peut se faire sans qu'une partie n'ait à prouver l'intention de l'intimée pour ce faire.

[314] De même, le Tribunal peut conclure qu'il y a eu représailles au sens de l'article 14.1 de la Loi à partir d'une preuve circonstancielle qui lui a été établie, selon le degré de preuve de balance des probabilités (voir référence citée au paragraphe 212 ci-avant).

[315] Ainsi, tous les autres critères établis par la jurisprudence en ce qui a trait au niveau de preuve requis pour le plaignant demeurent applicables, à savoir le plaignant doit établir de façon *prima facie* si l'intimée a fait preuve de représailles selon les dispositions de l'article 14.1 de la Loi (*Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears* [1985] 2 R.C.S. 536, à la page 558, *Basi c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (N° 1)* (1988), 9 C.H.R.R. D/5029 (T.C.D.P.)).

[316] Mais de qui parle-t-on au juste lorsque l'article 14.1 de la loi mentionne : « la personne visée par une plainte »?

[317] S'agit-il de l'intimée ou du ARC et/ou du ASFC?

[318] La preuve a révélé que les plaintes formulées par le plaignant sous la partie III l'avaient été à l'encontre du ARC ainsi que du ASFC et non pas à l'encontre de l'intimée.

[319] En effet, le plaignant a clairement établi dans sa plainte et son témoignage qu'il avait révélé l'existence de ses problèmes antérieurs avec l'ARC et l'ASFC à M. John Lavers en février 2006 lors de la communication de ses références à ce dernier. Nulle mention n'a été faite de plaintes formulées sous la partie III à l'encontre de l'intimée à ce moment.

[320] De plus, en relisant le mémoire de la Commission sur cette question, cette dernière demande au tribunal de se pencher sur les dispositions de l'article 14.1 en fonction de la position de l'intimée qui aurait agi à titre d'agent. De même, en relisant les motifs de la décision qu'elle a rendue (voir C-3, onglet 131, page 727), la Commission ne mentionne que ce dernier aspect.

[321] Or, pour les raisons que j'exprimerai ci-après, la responsabilité de l'intimée ne peut être retenue en prétendant qu'elle aurait agi à titre d'agent pour l'ARC et /ou l'ASFC.

[322] L'intimée aurait-elle pu avoir fait des représailles de son propre chef, sans être l'agent du ARC et/ou du ASFC? Telle est la question qu'il faut répondre.

[323] Or, une analyse du texte de cette partie de l'article 14.1 de la loi (« la personne visée par une plainte »), ne permet pas de conclure de façon positive que la responsabilité de l'intimée peut être engagée.

[324] En effet, une lecture attentive de ce texte de loi permet de déduire de façon claire qu'une interprétation restrictive doit être appliquée quant à l'identification de la « personne » qui est recherchée dans ce cas-ci. En effet, les personnes qui ont été visées par les plaintes formulées par le plaignant sous la partie III sont bel et bien l'ARC et l'ASFC, et non pas l'intimée, selon la preuve entendue.

[325] Le tribunal doit toutefois admettre qu'il s'est questionné à savoir, à partir des faits du présent dossier, si M. Lavers (ou le comité de sélection) n'aurait pas exercé des représailles, même de façon indirecte ou involontaire, par la décision qui fut rendue de

rejeter la candidature du plaignant., en adoptant une attitude que j'ai qualifiée de sévère auparavant dans la première partie de cette décision.

[326] L'analyse que le tribunal a effectuée au sujet des plaintes formulées sous la partie III par le plaignant ne me permet pas d'aller plus loin dans l'interprétation de cette disposition de l'article 14.1 de la loi. A cet égard, le tribunal cite les passages suivants de la décision de la Cour Suprême du Canada dans l'arrêt *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 53, [2011] 3 R.C.S. 471 (*Mowat*) :

[33] Il nous faut interpréter le texte législatif et discerner l'intention du législateur à partir des termes employés, compte tenu du contexte global et du sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la Loi, son objet et l'intention du législateur (E. A. Driedger, *Construction of Statutes* (2^e éd. 1983), p. 87, cité dans l'arrêt *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 21). Dans le cas d'une loi relative aux droits de la personne, il faut se rappeler qu'elle exprime des valeurs essentielles et vise la réalisation d'objectifs fondamentaux. Il convient donc de l'interpréter libéralement et téléologiquement de manière à reconnaître sans réserve les droits qui y sont énoncés et à leur donner pleinement effet (voir, p. ex., R. Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes* (5^e éd. 2008), p. 497-500). On doit tout de même retenir une interprétation de la loi qui respecte le libellé choisi par le législateur.

[Non souligné dans l'original.]

[...]

[62] Certes, la LCDP demeure considérée comme une loi quasi constitutionnelle qui appelle une interprétation large, libérale et téléologique en rapport avec cette nature particulière. Toutefois, on ne saurait substituer à l'analyse textuelle et contextuelle une interprétation libérale et téléologique dans le seul but de donner effet à une autre décision de principe que celle prise par le législateur (*Bell Canada c. Bell Aliant Communications régionales*, 2009 CSC 40, [2009] 2 R.C.S. 764, par. 49-50, la juge Abella; *Gould*, par. 50, le juge La Forest, motifs concordants).

[Non souligné dans l'original.]

[327] Conséquemment, le tribunal arrive donc à la conclusion que l'intimée n'est pas « la

personne visée par une plainte », selon les dispositions de l'article 14.1 de la loi et la plainte du plaignant contre l'intimée sous cet aspect ne peut être maintenue.

[328] Au départ, la plainte déposée par le plaignant est adressée directement à l'intimée, soit Transports Canada, et à aucune autre agence/département de la Couronne. De même, l'appelant n'a pas mis en cause de façon plus globale le procureur général du Canada, soit comme partie intimée ou comme mis-en-cause et aucune requête pour amender n'a été déposée au Tribunal afin d'adjoindre le procureur général du Canada, soit comme intimé ou comme mis-en-cause.

[329] De ce fait, le Tribunal est donc lié avec la plainte du plaignant telle que formulée et en réponse à la première question mentionnée au niveau de l'article 14.1 de la Loi, soit quelle est la « la personne visée par une plainte », la réponse est : Transports Canada et aucune autre personne.

[330] Dans son argumentation, l'intimée a fait valoir que Transports Canada avait comme employeur le Conseil du Trésor (le Conseil du Trésor) et que l'employeur d'ARC était l'ARC et que l'employeur d'ASFC était l'ASFC, tel qu'il appert à la définition d'employeur à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[331] Ainsi, l'article 4 alinéa 2 de la loi établissant l'ARC, soit la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, L.C. 1999, c. 17, établit que :

Prorogation de l'Agence

4. (1) L'Agence des douanes et du revenu du Canada, dotée de la personnalité morale, est prorogée sous le nom d'Agence du revenu du Canada.

Qualité de mandataire de Sa Majesté

(2) L'Agence ne peut exercer ses pouvoirs qu'à titre de mandataire de Sa Majesté du chef du Canada.

[...]

[332] De même, à l'article 3 de la Loi établissant l'ASFC, soit la *Loi sur l'Agence des services frontaliers du Canada*, L.C. 2005, c. 38, il est indiqué ce qui suit :

Constitution de l'Agence

3. (1) Est constituée l'Agence des services frontaliers du Canada, dotée de la personnalité morale.

Mandataire de Sa Majesté

(2) Elle exerce ses pouvoirs uniquement à titre de mandataire de Sa Majesté du chef du Canada.

[333] Ainsi, préalablement à sa plainte formulée contre Transports Canada, le plaignant avait fait des plaintes à l'encontre du ARC de même qu'à l'encontre du ASFC, selon le texte de l'article 23 (1) de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, L.R.C. 1999, c-50 [*LRCÉCA*], comme agents de Sa Majesté « mandataire de Sa Majesté du chef du Canada » et non pas à l'encontre de le procureur général du Canada.

[334] Aussi, est-il utile de rappeler les dispositions de l'article 23 (1) de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, L.R.C. 1999, c-50 (ci-après *LRCÉCA*), lequel se lit comme suit :

Exercice des poursuites visant l'État

23. (1) Les poursuites visant l'État peuvent être exercées contre le procureur général du Canada ou, lorsqu'elles visent un organisme mandataire de l'État, contre cet organisme si la législation fédérale le permet.

[Non souligné dans l'original.]

[335] Également, dans l'arrêt *Carter v. Canada (Fisheries and Oceans)*, 2014 CHRT 3, le

Tribunal a interprété comme suit les dispositions de l'article 23(1) *LRCÉCA* :

[TRADUCTION]

[87] Le paragraphe 23(1) de la *LRCÉCA* a trait aux poursuites et définit de quelle manière il convient d'exercer des poursuites contre la Couronne. De telles poursuites peuvent être exercées contre le procureur général du Canada, à moins que la législation fédérale permette que les poursuites soient exercées contre l'organisme mandataire de l'État en cause.

[Non souligné dans l'original.]

[88] Par conséquent, pour obtenir réparation des ministères fédéraux qui relèvent de la Couronne, qui est à son tour Sa Majesté du chef du Canada, conformément au paragraphe 66(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est le procureur général qui comparaît à titre d'intimé, conformément au paragraphe 23(1) de la *LRCÉCA*.

[336] De façon complémentaire, le Tribunal fait également référence aux paragraphes 33 et 62 précités de l'arrêt de la Cour suprême du Canada, *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 53, [2011] 3 R.C.S. 471 (*Mowat*) (voir au paragraphe 323 de cette décision).

[337] Conséquemment, l'analyse de cette dernière jurisprudence de même que des dispositions de l'article 23(1) de *LRCÉCA* m'indiquent qu'on ne peut pas substituer les agences du ARC et du ASFC à Transports Canada et que l'inverse est également vrai, à savoir que Transports Canada ne peut être substitué à ARC et ASFC pour des actions que ces dernières auraient commises à moins qu'une appellation appropriée ou qu'une mise en cause appropriée soit effectuée afin d'adjoindre l'ARC ou l'ASFC directement dans les présentes procédures, ce qui n'a pas été fait.

[338] A fortiori, la preuve au dossier ne m'a pas indiqué qu'il y a eu soit un lien de subordination, ou une relation mandant-mandataire, entre l'ARC ou l'ASFC et Transports Canada, relativement aux faits du présent dossier, mais plus particulièrement en ce qui concerne l'allégation de représailles dont le plaignant a fait état dans sa plainte.

[339] Bien que des contacts aient eu lieu entre les membres du comité de sélection de Transports Canada pour les besoins des différentes applications, la preuve n'a pas révélé de communication directe entre les représentants du ARC ou du ASFC ainsi que le comité de sélection afin d'établir une relation de mandant-mandataire entre ces personnes, et établir que Transports Canada aurait pu agir au nom d'ARC ou ASFC dans le cadre de représailles qui auraient pu être effectuées.

[340] Conséquemment, le Tribunal ne considère pas que la preuve indique qu'une ou l'autre des agences, soit l'ARC ou l'ASFC, ait pu avoir une influence sur l'intimée Transports Canada sur le fait qu'elle n'ait pas engagé le plaignant (*Smith c. Compagnie des chemins de fer nationaux*, 2005 TCDP 23).

[341] En conclusion, j'en déduis donc que, suivant cette partie de l'article 14.1 de la *Loi*, Transports Canada n'a pas agi au nom de d'autres entités ou départements, à savoir l'ARC ou l'ASFC.

IV. Conclusion

[342] Pour les raisons que j'ai exprimées auparavant, le tribunal rend les décisions suivantes :

- (a) La plainte du plaignant en ce qui a trait à la première demande de poste d'« analyste de la sûreté maritime » (PM-04) est maintenue en vertu des dispositions de l'article 7 a) de la LCDP;
- (b) Toutes les plaintes du plaignant sont rejetées en ce qui a trait aux postes de TI-06 ;
- (c) Toutes les plaintes du plaignant en vertu des dispositions de l'article 14.1 de la loi sont également rejetées.

[343] Considérant le désir des parties d'obtenir une décision du Tribunal en ce qui a trait au bien-fondé des plaintes formulées par le plaignant en premier lieu, je m'abstiendrai

donc de toute autre conclusion à ce stade-ci. Je demeure donc saisi du dossier pour la question des remèdes applicables et j'attends que les parties me fassent connaître leur intention à cet égard.

Signée par

Robert Malo
Membre du tribunal

Ottawa (Ontario)
Le 9 juillet 2014

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Dossier du tribunal : T1656/01111

Intitulé de la cause : Chris Hughes c. Transports Canada

Date de la décision sur requête du tribunal : Le 9 juillet 2014

Date et lieu de l'audience : Du 18 au 22 mars 2013

Les 25 et 26 mars 2013

Victoria (Colombie-Britannique)

Les 10 et 11 septembre 2013

Les 16 et 17 septembre 2013

13 novembre 2013

Ottawa (Ontario)

Comparutions :

David Yazbeck, pour le plaignant

Ikram Warsame, pour la Commission canadienne des droits de la personne

Kevin Staska, Sid Restall, Malcolm Palmer, pour l'intimé