

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

CECIL BROOKS

le plaignant

- et -

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

la Commission

- et -

MINISTÈRE DES PÊCHES ET OCÉANS

l'intimé

MOTIFS DE LA DÉCISION

2004 TCDP 36
2004/12/03

MEMBRE INSTRUCTEUR : M. Paul Groarke

[TRADUCTION]

I. INTRODUCTION 1

A. Les positions des parties 1

B. Le dossier 1

II. LES FAITS 2

A. Le contexte général 2

B. La première allégation : iniquité générale 4

C. La deuxième allégation : la liste d'éligibilité de 1989 9

D. La troisième allégation : le concours de 1992 10

(i) Le comité de sélection 10

(ii) L'énoncé de qualités 11

(iii) La date limite d'inscription au concours 13

(iv) La présélection 13

(v) Le processus de l'entrevue 15

(vi) M. Brooks 16

(vii) Mme Howe 17

(viii) La liste d'éligibilité 18

(ix) La preuve de M. Fox 19

(x) Les événements subséquents 19

(xi) L'enquête de la Commission de la fonction publique 21

(xii) Le dénouement 22

III. LES QUESTIONS DE DROIT 23

A. La preuve *prima facie* 23

B. L'affaire dans son ensemble 27

IV. LA DÉCISION 29

I. INTRODUCTION

A. Les positions des parties

[1] Cecil Brooks est de race noire. Il fait trois allégations, toutes en vertu de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La première allégation est tout simplement qu'il a fait l'objet d'un traitement injuste au cours de la durée de son emploi.

[2] La deuxième allégation a trait à une liste d'éligibilité qui a été dressée en 1989. Le plaignant prétend que l'intimé a nommé deux stewards dont les noms figuraient sur la liste, et ce, après que celle-ci fut expirée. Les deux stewards étaient de race blanche.

[3] La troisième allégation a trait à un concours qui a eu lieu en 1992 et en 1993. Le plaignant est arrivé treizième. Il prétend que le processus a été entaché de graves irrégularités. Il aurait été victime de discrimination.

[4] L'intimé prétend que M. Brooks a été traité de façon équitable durant toute la durée de son emploi. Il prétend également que les concours de la Garde côtière sont soumis à des règlements. Les promotions sont fondées sur le mérite. Bien que des irrégularités aient pu être commises lors du concours de 1992, rien ne prouve qu'il y a eu discrimination.

B. Le dossier

[5] La principale difficulté en l'espèce a trait au temps qui s'est écoulé depuis les événements. La plainte a été déposée en 1996. Les événements qui sont à l'origine de l'audience se sont déroulés aussi tôt que 1988, il y a seize ans. Il s'agit là d'un retard abusif.

[6] Le dossier comporte des lacunes. La plupart des documents pertinents ont été détruits. Je n'ai entendu les témoignages que de quelques-unes des personnes qui ont joué un rôle dans les événements qui me sont relatés. Dans les circonstances, je ne crois pas qu'il soit possible d'établir plus que les principaux éléments de l'affaire. Ceux-ci suffisent néanmoins à établir que, à au moins une occasion, il y a eu quelque chose qui clochait sérieusement.

II. LES FAITS

A. Le contexte général

[7] Un certain nombre de questions ne sont pas contestées. M. Brooks a postulé pour la première fois à la Garde côtière en 1988. Il s'est rendu à l'édifice de la Garde côtière, il s'est inscrit à un concours puis a été embauché comme steward à titre temporaire. Il a plus tard découvert qu'il avait été embauché dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi.

[8] En tant que steward, M. Brooks devait entretenir le mess, nettoyer la vaisselle, servir les repas et entretenir les cabines. Il devait également passer les commandes d'approvisionnement. Il s'acquittait bien de sa tâche. Il enseignait aux autres stewards comment vider et nettoyer le lave-vaisselle, comment faire un lit d'hôpital et enseignait également d'autres tâches usuelles.

[9] Le plaignant a présenté une preuve de moralité. Tim Clayton et Tyrone Saunders, tous les deux cuisiniers de leur métier, ont témoigné que M. Brooks était un homme jovial, qu'il faisait du travail supplémentaire et qu'il [Traduction] « s'entendait bien » avec les autres. Charles Roy Hamilton, un matelot de pont, a

déclaré que M. Brooks [Traduction] « était apprécié sur les navires ». Il était très simple et facile à vivre, tout à fait le genre de personne dont on a besoin en mer.

[10] Cela mérite d'être expliqué plus en détails. En tant qu'officiers d'approvisionnement, les stewards ont la responsabilité particulière de prendre le pouls du moral de l'équipage et de le maintenir élevé. J'accepte le témoignage de M. Brooks selon lequel il [Traduction] « excellait dans cette tâche ». Il avait le don d'encourager les autres.

[11] Il y avait cependant un aspect moins reluisant. M. Brooks ne s'entendait pas avec ses superviseurs. Il aimait faire les choses à sa façon. Par exemple, un incident s'est produit en rapport avec le décapage et le cirage des planchers sur le Henry Larsen. Il y a eu des problèmes beaucoup plus tard à la bibliothèque. Il était irrité par son rang de subordonné et avait de la difficulté à accepter la chaîne normale de commandement.

[12] M. Brooks a déposé deux plaintes. La deuxième était semble-t-il une plainte concernant les pratiques générales de l'intimé en matière d'embauche et de traitement du personnel. Cette plainte n'a jamais été renvoyée au Tribunal.

[13] L'avocat du plaignant a prétendu que la preuve concernant le contexte général de l'emploi dans la Garde côtière était admissible à l'instruction de la plainte de M. Brooks. Après avoir entendu les deux parties, j'ai autorisé la production d'un certain nombre d'éléments de preuve quant à cette question, au motif qu'elle aiderait à établir le contexte qui a donné naissance à la plainte.

[14] La jurisprudence établit de plus que cette preuve peut être pertinente quant à la question principale de la discrimination. Dans la décision *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social) (re Chopra)*, [1998] A.C.F. n° 432 (QL), paragraphe 22, le juge Richard a décidé qu'un autre tribunal avait commis une erreur en interdisant aux requérants de produire « des éléments de preuve à caractère général d'un problème systémique comme preuve circonstancielle permettant de conclure qu'il y a probablement eu de la discrimination dans ce cas particulier également ». Bien que la décision rendue dans *Chopra* traitait de la preuve statistique, je crois que le même principe s'applique dans l'affaire dont je suis saisi.

[15] Le climat général qui régnait au cours de la période pertinente à la Garde côtière en ce qui a trait aux minorités visibles n'était pas particulièrement sain. La Garde côtière en était consciente et désirait régler ce problème. En 1991, son directeur général a demandé à Joan Jones, une activiste communautaire, de rédiger un rapport sur le racisme dans la Garde côtière. James François, un agent de l'équité, a été chargé de l'aider.

[16] Le plaignant a soumis le rapport. L'intimé a fait valoir que l'on n'avait pas vraiment utilisé de méthodologie pour rédiger ce rapport. Le rapport est fondamentalement un recueil d'allégations non fondées. Je partage cette opinion quant à l'appréciation du rapport.

[17] Je ne vois pas comment cela importe. M^{me} Jones a témoigné que son rapport ne visait qu'à prouver que les employés appartenant à des minorités avaient l'impression qu'il y avait des problèmes systémiques à la Garde côtière. M. Brooks a donné des exemples lors de son témoignage à la barre. Il a témoigné que des postes permanents étaient, à tout le moins, implicitement réservés à des membres de la majorité blanche.

[18] J'ai permis que le rapport soit déposé en preuve. À tout le moins, il établit qu'un certain nombre d'employés croyaient que la race était un facteur qui était pris en compte dans les décisions prises au sein de la Garde côtière. D'autres témoins se sont exprimés dans le même sens.

B. La première allégation : iniquité générale

[19] M. Brooks croit qu'il a continuellement été victime de discrimination au cours de son emploi. Un nombre considérable d'éléments de preuve ont été présentés en rapport avec les antécédents de travail de M. Brooks. À certains moments, l'audience a plutôt servi d'interrogatoire préalable que de procès.

[20] Il s'est avéré que la plus grande partie de la preuve présentée par le plaignant était fondée sur une compréhension erronée du processus de dotation en personnel. Le meilleur témoignage a été rendu par Brenda DeBaie, une adjointe aux ressources humaines, qui a témoigné pour le compte de l'intimé. Elle possède une longue expérience dans le domaine.

[21] M^{me} DeBaie a témoigné qu'il y avait trois sortes de nominations à la Garde côtière. Certaines nominations étaient faites à la suite d'un concours ouvert. Certaines nominations étaient en vertu d'un décret d'exclusion. De plus, il y avait des nominations d'urgence.

[22] M. Brooks avait initialement été embauché en vertu d'un « décret d'exclusion » délivré par la Commission de la fonction publique en vertu du paragraphe 41(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-33 (la Loi). Cette disposition permet à la Commission d'exempter des employés de l'application de la Loi. L'ordonnance pertinente est entrée en vigueur en 1988 au terme du décret DORS/90-198.

[23] L'utilisation de nominations faites en vertu d'un décret d'exclusion a permis à la Garde côtière de répondre aux besoins saisonniers et aux besoins à court terme de la flotte. Ces nominations ont toutefois été faites en nombre limité et leur durée ne pouvait pas excéder six mois. Cette durée a été réduite à trois mois en 1992.

[24] Comme les employés embauchés en vertu du décret d'exclusion ne pouvaient travailler que pour une période de temps limitée, il était nécessaire de conserver un dossier de la période de temps pendant laquelle ils avaient travaillé en vertu de ce décret d'exclusion. Cela explique les cartes de présence conservées par M^{me} DeBaie, lesquelles figuraient au premier plan dans la preuve. Ces cartes ne devraient pas être traitées comme relevés d'emploi officiel.

[25] Puis il y a eu les nominations faites à la suite d'un concours ouvert. Ces nominations pouvaient être des « nominations pour une période déterminée » ou des nominations pour une période indéterminée, c'est-à-dire des nominations permanentes. Ces nominations étaient faites en conformité avec la liste d'éligibilité à jour. Cette liste était dressée en vertu des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[26] Les nominations pour une période déterminée étaient connues sous le nom de « nomination à durée déterminée ». Les nominations à durée déterminée de plus de six mois étaient appelées « nominations pour une période de plus de six mois » ou « nominations pour une période excédant six mois ». Les lettres de nomination du plaignant ont été modifiées en février 1990 et elles ne faisaient plus référence au décret d'exclusion. Ces lettres lui accordaient un emploi à durée déterminée.

[27] Les nominations ont créé beaucoup d'amertume. Les nominations faites en vertu du décret d'exclusion semblent avoir comporté différentes échelles de salaire. Une nomination pour une période excédant six mois assujettissait un employé à la convention collective. Ce genre de nomination était accompagnée d'un régime d'assurance médicale et dentaire. Il comportait le droit d'un employé à demander une révision de son échelon et de son statut si l'employé effectuait des tâches supplémentaires. Il comportait le droit de participer à des concours internes.

[28] M. Fox, le représentant syndical, a témoigné que le processus de nomination avait [Traduction] « traditionnellement fait l'objet d'abus » de la part de la Garde côtière. Il semblait croire que les nominations faites en vertu d'un décret d'exclusion étaient utilisées pour combler des postes qui devaient être comblés sur une base plus régulière. Il croyait également qu'un certain nombre d'employés jouissaient d'un traitement préférentiel. Ceux-ci recevaient fréquemment des contrats, presque sans répit, et se voyaient occasionnellement attribuer des postes intérimaires. Ces postes étaient avantageux au point de vue financier. Ils

permettaient aux employés d'acquérir une précieuse expérience qui leur permettrait d'avancer.

[29] M^{me} DeBaie tenait une liste d'employés réguliers avec lesquels on entrait en communication lorsque les nominations faites en vertu d'un décret d'exclusion avaient lieu. Cette liste était dressée à partir des listes d'éligibilité antérieures et de la liste d'équité en matière d'emploi. On faisait cela plutôt pour des raisons d'ordre pratique que pour toute autre raison étant donné que ces employés avaient été approuvés pour l'emploi et n'avaient besoin d'aucune formation.

[30] Le processus d'attribution des contrats conclus en vertu d'un décret d'exclusion était très interne. On manquait de temps, les demandes étaient nombreuses et M^{me} DeBaie regardait tout simplement ses listes jusqu'à ce qu'elle trouve une personne qui était disposée à accepter la nomination. Elle reconnaissait qu'elle tenait compte du lieu de résidence de l'employé ainsi que du lieu où se trouvait le navire lorsqu'elle faisait ses appels. Elle évitait également d'affecter une personne à un commandant si ce commandant ne voulait pas de cette personne. Il s'agissait là d'une question de bon sens et elle était tout simplement heureuse de trouver une personne qui voulait une nomination.

[31] M^{me} DeBaie a témoigné qu'elle avait traité M. Brooks [Traduction] « avec équité » et « avec cordialité ». Il était [Traduction] « un homme très aimable » et était l'un des employés les plus fiables. Malgré cela, il arrivait au bureau et « se plaignait » de l'emploi qu'on lui donnait. Il n'était pas traité différemment des 40 ou 50 autres employés à cet égard. Il n'aimait pas les affectations dans l'arctique et se plaignait que les autres employés obtenaient des emplois plus près de leur lieu de résidence.

[32] Je dois dire qu'il y avait beaucoup de place au favoritisme dans le système. Malgré cela, je ne dispose d'aucun élément de preuve qui donne à penser que M^{me} DeBaie exerçait son pouvoir discrétionnaire d'une façon discriminatoire. Cette question ne se pose pas en ce qui concerne les nominations à durée déterminée car ces nominations étaient faites en fonction d'une liste d'éligibilité.

[33] Je dois mentionner certaines des allégations les plus précises. M. Brooks a prétendu qu'il avait excédé six mois le 26 novembre 1988 et qu'il aurait dû tomber pendant cinq jours sous le régime d'une nomination pour une période excédant six mois. Je ne crois pas que cela soit important. Selon les règlements en matière du service de la paie, les déductions auraient dû lui être retournées.

[34] M. Brooks semblait croire que les nominations à durée déterminée devaient être comprises dans le calcul effectué sous le régime du décret d'exclusion. Il a également prétendu que les nominations faites en vertu d'un décret d'exclusion

accordées à certains employés avaient été « converties » en nominations pour une période excédant six mois après que l'employé eut servi pendant six mois. Il avait tort dans les deux cas.

[35] M. Brooks était convaincu qu'il était traité d'une manière injuste et est devenu de plus en plus amer quant au fait qu'il n'avait pas un emploi permanent. Cela a commencé à avoir des effets négatifs sur lui. Dès 1990, à coup sûr, il sentait que ses pairs croyaient qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas chez lui. Les gens commençaient à le regarder « avec un drôle d'air ». Cela a empiré le problème.

[36] En 1991, M. Brooks est allé dîner avec l'équipage du Henry Larsen et on lui a dit que deux stewards avaient été embauchés. On lui a également dit que le bureau avait été incapable de le rejoindre. Il a trouvé cela suspect et éventuellement il est allé voir M^{me} Mahar, l'agente de recrutement d'équipage, concernant les nominations à durée déterminée. Elle a affirmé qu'ils embauchaient à partir « des listes ». Il a demandé à voir les listes. Il y a eu un échange animé. M. Brooks a eu le sentiment qu'on l'avait par la suite puni pour avoir soulevé cette question. Il n'a bénéficié que de huit semaines d'emploi sur un navire désarmé pour le reste de l'année.

[37] Il y a eu d'autres allégations. M. Brooks a reçu un avis d'urgence de nomination en 1992 en raison de réparations effectuées sur le Henry Larsen, lequel avait semble-t-il reculé sur de la glace en marche. La durée de la nomination de M. Brooks a dépassé le temps prévu au contrat qu'il avait signé et plus que les 182 jours prévus au décret d'exclusion. Il semble toujours croire que la nomination d'urgence était une façon de lui refuser une nomination pour une période excédant six mois.

[38] Je crois que cela en dit plus que tout quant à la détérioration des relations entre les parties. Le véritable problème était que M. Brooks voulait absolument obtenir un poste à durée indéterminée. Toutefois, rien dans le décret d'exclusion ou dans les nominations à durée déterminée ne lui donnait droit à un tel poste. Cela ne signifie pas que le système était particulièrement équitable. Il était inévitable que l'utilisation des nominations faites en vertu d'un décret d'exclusion ajoutée à l'utilisation des nominations à durée déterminée et aux nominations à durée indéterminée éveilleraient les soupçons de ceux qui n'avaient pas obtenu d'emploi permanent.

[39] Il n'y a aucune raison d'aller plus loin. Peu importe les iniquités qui existaient à l'époque, la preuve à l'appui de ces allégations ne suffit pas pour établir une preuve *prima facie*. J'accepte les prétentions de M^{me} Cameron, pour le compte de l'intimé, quant à cet aspect de la plainte.

C. La deuxième allégation : la liste d'éligibilité de 1989

[40] La deuxième allégation a trait à la liste d'éligibilité de 1989. Il existe une lettre datée d'août 1989 qui a été envoyée à M. Brooks pour l'informer qu'il figurait au huitième rang sur cette liste. Il existe également des lettres datées de janvier 1992 dans lesquelles on offrait des postes à durée indéterminée à deux personnes dont les noms figuraient sur la liste.

[41] L'allégation de discrimination est plutôt vague. Elle est néanmoins fondée sur le fait que la liste d'éligibilité ne valait que pour deux ans. Le plaignant prétend donc que la liste était périmée lorsque les nominations ont été faites. Les deux personnes qui ont été nommées en 1992 étaient de race blanche.

[42] L'intimé invoque que les noms des deux candidats figuraient sur la liste avant celui de M. Brooks. Il prétend également que la liste a été complétée après que M. Brooks eut reçu sa lettre. Des éléments de preuve étayeraient cette conclusion. Le cas du plaignant est tout à fait conjectural. Il n'y a aucune preuve d'un acte répréhensible. Le concours a eu lieu il y a environ quinze ans et je ne crois pas qu'il soit possible de reconstituer ce qui s'est passé à partir du dossier de l'espèce. La preuve est tout simplement trop faible pour étayer une quelconque conclusion de fait.

D. La troisième allégation : le concours de 1992

[43] La troisième allégation concerne le concours qui a eu lieu en 1992 et qui visait à dresser une liste d'éligibilité quant aux stewards. C'est là que repose la principale question en l'espèce.

(i) Le comité de sélection

[44] Steve Saboury, un superviseur à la logistique, était la personne responsable du concours de 1992. Il a témoigné qu'il avait nommé Don Smith et Rose Lucas sur le comité de sélection. Il a demandé à M^{me} Lucas de siéger sur le comité parce qu'elle était de race noire. Cette mesure visait à répondre aux inquiétudes des minorités.

[45] M. Smith possédait une expérience importante en matière de gestion et avait été nommé président du comité de sélection. Il a ainsi décrit le processus en cinq ou six étapes qui a été suivi par le comité :

- (1) Le comité a déterminé quelles étaient les qualifications requises.

- (2) Il a éliminé les candidats qui n'étaient pas qualifiés.
- (3) Il a convenu d'une liste de questions qui vérifiait les connaissances, les compétences et les qualités personnelles de chaque candidat. Il a convenu des réponses.
- (4) Le comité a ensuite tenu les entrevues.
- (5) Les références ont été vérifiées. Le pointage obtenu quant aux références a été ajouté au pointage obtenu à l'entrevue.
- (6) Enfin, le comité a classé les candidats selon le pointage qu'ils avaient obtenu, puis a dressé une liste d'éligibilité.

L'ensemble du processus s'est déroulé par consensus.

(ii) L'énoncé de qualités

[46] Les parties ont déposé en preuve deux énoncés de qualités. Ils sont très semblables. Chacun comprend une liste des qualités, lesquelles sont marquées d'un (P) ou d'un (C) afin d'indiquer si elles faisaient partie du processus de « présélection » ou du processus de « cotation ». Les candidats qui ne possédaient pas les qualités marquées d'un (P) auraient dû être éliminés du concours.

[47] Le premier énoncé de qualités mentionnait que les candidats devaient posséder :

(P) de l'expérience de travail **comme steward** à bord d'un navire de haute mer.

[48] Le deuxième énoncé de qualités mentionnait que les candidats devaient posséder :

(P) de l'expérience de travail **pertinente au travail de steward** à bord d'un navire de haute mer.

Cela est important parce que le candidat qui s'était classé premier au concours n'avait jamais travaillé comme steward sur un navire de haute mer. Il en va de même pour le candidat qui s'était classé second.

[49] M. Bagambiire et M. Flaherty ont discuté du premier énoncé de qualités. Ils ont attiré mon attention sur le rapport de l'enquêteur de la fonction publique dans lequel il est mentionné ce qui suit :

[Traduction]

M. Savoury a convenu que l'énoncé de qualités figurant dans le dossier du concours était ainsi libellé : expérience de travail comme steward à bord d'un navire de haute mer. [Malgré ceci, il a d'abord déclaré que :] Le comité de sélection demandait que l'on ait, soit de l'expérience en haute mer, soit de l'expérience de travail comme steward. Il n'exigeait pas les deux. Mme Boggs a été sélectionnée car elle avait de l'expérience en haute mer comme commis et avait travaillé comme serveuse. Il a [ensuite] été porté à son attention qu'un candidat qui avait de l'expérience au MDN comme préposé au service alimentaire avait été éliminé du processus. Il a modifié son énoncé originel mentionnant que de l'expérience sur un navire de haute mer ainsi que de l'expérience comme steward étaient exigées. Le candidat avec de l'expérience au MDN n'avait aucune expérience en haute mer. (17)

Je crois que cela est conforme au témoignage rendu par M. Savoury à l'audience, lequel a été adapté et sélectif. Toutefois, la véritable force du rapport repose dans la proposition que le premier énoncé de qualités a été pris dans le dossier du concours.

[50] M. McCrossin a discuté du deuxième énoncé. Il s'est fondé sur une fiche d'acheminement datée du 12 mai 1992 envoyée par M^{me} Mahar à M. Savoury. La fiche comprend une liste de points. L'un d'eux se lit comme suit : [Traduction] « Devrait refaire l'énoncé de Q afin de diminuer le nombre de demandes ». Un autre point se lit comme suit : [Traduction] « J'ai des renseignements pour l'énoncé de Q ». La fiche donne à entendre que le premier énoncé de qualités est une révision du deuxième.

[51] La véritable question est de savoir quand la révision a eu lieu. M. Savoury a catégoriquement affirmé qu'elle ne faisait pas référence au concours de juin. Cela ne fait que servir ses propres intérêts. Le contenu de la fiche donne fortement à entendre qu'il s'agissait là d'une réponse à une série de questions concernant le concours à venir. La fiche pourrait plutôt être décrite comme étant un ensemble de directives. Le ton est impératif. Même M. Savoury a convenu que les agents de dotation en personnel avaient le dernier mot quant au concours.

[52] Je conclus que le premier énoncé de qualités est le bon. La logique de la fiche d'acheminement privilégie cette conclusion. S'il y avait eu suffisamment de

candidats possédant de l'expérience comme steward, pourquoi aurait-on voulu recevoir des demandes provenant d'autres personnes?

(iii) La date limite d'inscription au concours

[53] La date limite d'inscription au concours est également importante. Bien que nous ne disposions pas de l'avis de dotation, le rapport de sélection mentionne que la demande de Stephen Aubut a été rejetée le 15 juin, au motif qu'elle avait été reçue après la fermeture de la poste. Les demandes qui ont été reçues plus tôt dans la journée ont été acceptées. La date limite d'inscription était donc le 15 juin.

[54] Il est vrai qu'un certain nombre de candidats ont été acceptés le 16. Il existe toutefois une autre explication pour cela. Le Centre d'Emploi et Immigration Canada recevait également des demandes. Il a clairement recueilli les demandes qu'il avait reçues avant la fermeture de la poste le 15 juin et les a expédiées à la Garde côtière le 16.

(iv) La présélection

[55] La présélection a été faite par M. Savoury plutôt que par le comité de sélection. M. Smith n'a fait que signer les fiches. M^{me} Lucas n'a pas participé au processus.

[56] Le formulaire de demande d'emploi de M^{me} Boggs est daté du 8 décembre 1992, soit six mois après la date limite d'inscription au concours. M. Savoury a déclaré qu'il avait trouvé la demande de M^{me} Boggs sur son bureau un ou deux jours après que la présélection fut terminée. Il a demandé à l'agent de dotation en personnel si sa demande devait être traitée et il s'est fait répondre de la sélectionner pour le concours. Il a négligé de mentionner que M^{me} Boggs travaillait pour lui à ce moment-là.

[57] Les fiches de présélection ne faisaient aucunement mention de cela et je ne crois pas que M^{me} Boggs ait jamais fait l'objet d'une présélection. Je tiens pour avéré qu'elle s'est inscrite tardivement au concours. Il est clair que la candidature de M^{me} Boggs aurait dû être rejetée comme ce fut le cas de celle de M. Aubut, lequel a tout simplement raté la poste.

[58] Danny Greenough, qui s'est classé au second rang au concours, a pu bénéficier du même traitement de faveur. J'ai déjà fait mention de la liste des demandes à la fin des fiches de présélection qui sont arrivées du Centre d'Emploi et Immigration Canada. Viennent ensuite trois demandes qui ont dû arriver seules. Le dernier nom figurant sur la liste est « Greenough, Daniel », et le 23 juin figure

comme étant la « date de réception ». Il s'ensuit que la demande de M. Greenough a été présentée en retard.

[59] Il est révélateur que M. Smith ne voulait accepter aucune responsabilité quant à la décision d'admettre M^{me} Boggs et M. Greenough aux entrevues. Il a souligné que le nom de M. Greenough a été ajouté à la fiche de présélection après qu'il eut approuvé la présélection. Il s'est écoulé beaucoup de temps entre la présélection et les entrevues. Par conséquent, il ne savait pas que les demandes de M^{me} Boggs et de M. Greenough avaient été déposées en retard. Il s'agit-là d'une excuse boiteuse.

[60] M. Smith n'était pas le seul à tenter de se dissocier de ce qui est arrivé. Je crois que le fait que M. Savoury ne veuille pas non plus accepter aucune responsabilité est important. Il jette le blâme sur l'agent de dotation, lequel n'a jamais témoigné. Les autres témoins ont évité la question.

[61] Il y a également un certain nombre de questions importantes. J'ai déjà indiqué clairement que M^{me} Boggs ne répondait pas aux exigences mentionnées dans l'énoncé de qualités. Elle n'avait aucune expérience en tant que steward sur un navire de haute mer. M. Savoury a tenté de s'en sortir en affirmant qu'elle possédait de l'expérience comme serveuse et de l'expérience sur un navire de haute mer. Selon moi, il s'agissait là d'une tentative évidente d'étirer les exigences du poste au-delà de ce qui est permis par la loi. Être à proximité n'est pas comme être vraiment là.

[62] La même question se pose avec le candidat qui s'est classé au second rang. M. Greenough possédait une expérience sur les navires en tant que huileur, c'est-à-dire quelqu'un qui s'occupe de la réparation et de l'entretien des navires. Il ne possédait pas d'expérience comme steward sur un navire de haute mer.

[63] Le plaignant a soulevé un certain nombre de questions. Il a prétendu, par exemple, que le niveau d'instruction de M. Greenough était insuffisant. Le même problème se posait quant à M. Strickland qui s'était classé au 11^e rang. Cela a mené à un débat quant à savoir s'il possédait des « équivalences approuvées par la CFP ». Je ne vois pas comment je peux me prononcer sur ce genre de questions compte tenu de la preuve dont je suis saisi. La preuve donne néanmoins à penser qu'il y a eu de nombreux problèmes en rapport avec le concours.

(v) Le processus de l'entrevue

[64] Rose Lucas a refait surface dans le concours lors des entrevues. Elle a présumé que les candidats avaient été soigneusement présélectionnés. M. Smith avait écrit les questions et les réponses. Il s'agissait de questions comme les

suivantes : Comment nettoyez-vous une cabine? Comment préparez-vous le mess pour le souper? Les candidats recevaient des points en fonction de leurs réponses.

[65] M. Smith et M^{me} Lucas ont témoigné qu'ils avaient tenté de mettre les candidats à l'aise. Ils ont posé des questions à tour de rôle. Les réponses étaient évaluées immédiatement après l'entrevue, et ce, en fonction des réponses préparées à l'avance. M^{me} Lucas a déclaré que, elle et M. Smith, avaient joué le même rôle quant au pointage. Ils étaient arrivés à un consensus.

[66] M. Smith et M^{me} Lucas étaient prêts à admettre qu'il y avait peut-être eu des problèmes avec le processus de l'entrevue. Ils ont laissé entendre que les candidats qui avaient étudié à fond le manuel ont pu jouir d'un avantage sur les candidats qui possédaient de l'expérience de travail car ceux-ci ont pu donner des réponses qui ne figuraient pas dans le manuel. Cela fait ressortir les lacunes qui existaient dans le processus.

[67] M^{me} Boggs a passé une excellente entrevue et cela s'est reflété dans son pointage. Il y a un problème ici. Même si elle a satisfait aux exigences mentionnées dans l'énoncé de qualités, le succès qu'elle a obtenu lors de l'entrevue est difficile à expliquer. Elle ne possédait pas l'expérience à laquelle on pourrait s'attendre de la part d'un candidat qui a été choisi. Je crois que le reste de la preuve donne à penser qu'il y a pu y avoir des irrégularités.

[68] Le fait que M^{me} Boggs ait reçu des références de la part de M. Savoury renforce l'apparence d'irrégularité qui entoure le processus. Je réalise que M^{me} DeBaie n'a rien vu d'irrégulier dans cela étant donné que M. Savoury ne s'est occupé que de la présélection. Cela ne tient pas compte du fait évident qu'il aurait dû écarter sa candidature.

(vi) M. Brooks

[69] M. Smith a téléphoné à M. Brooks et lui a demandé de participer au concours. J'accepte le témoignage de M. Brooks qu'on était à la recherche de candidats appartenant à des minorités. En novembre, il a reçu une lettre l'informant qu'une entrevue avait été fixée. L'entrevue a eu lieu le 7 décembre 1992 à l'édifice de la garde côtière. Elle a duré entre 45 minutes et une heure. M. Brooks affirme que c'est Don Smith qui a posé toutes les questions. Rose Lucas a écrit les réponses.

[70] M. Smith et M^{me} Lucas ont témoigné que l'entrevue de M. Brooks s'était bien déroulé. Ce fut une entrevue amicale, il était à l'aise avec les questions et il s'était bien présenté. On a demandé à M. Brooks s'il s'entendait bien avec les autres. Il a répondu par l'affirmative. Ses références étaient toutefois insuffisantes. On

demandait trois références de la part de ses supérieurs immédiats. M. Brooks a donné les noms de Karen Jewett et de Murray McLean. Don Smith a donné le nom de Perry West.

[71] M. West a affirmé que M. Brooks était un homme qui travaillait dur. Il avait toutefois eu un « petit problème dans le nord », c'est-à-dire un problème de « boisson ». Ce problème aurait mené à une accusation voulant que M. Brooks aurait uriné dans l'évier de quelqu'un. M. Smith s'est montré compréhensible. Il a affirmé que ce genre de choses se produit lors de longs voyages et il n'a fait qu'accorder qu'un petit peu moins de points à la référence. Cela n'a pas affecté l'évaluation de M. Brooks, c'est-à-dire « Très Bien », laquelle était l'évaluation plus élevée.

[72] M. Brooks a contesté le compte rendu de M. West ainsi que le pointage qu'il avait reçu pour l'entrevue. Selon lui, le pointage quant à l'habileté en communications interpersonnelles était particulièrement injuste. Il croit qu'il aurait dû recevoir 20 points sur 20.

(vii) M^{me} Howe

[73] Lisa Howe est également de race noire. Elle a participé au concours de 1992 et a déclaré qu'il lui avait fallu 14 ans pour obtenir son statut d'employé à durée indéterminée. Bien qu'elle soit un peu amère quant à cette question, j'ai estimé que son témoignage était convaincant.

[74] M^{me} Howe a témoigné que votre demande devait être déposée en temps. Si votre demande a été déposée en retard, vous auriez dû être disqualifié du concours. Vous deviez également avoir de l'expérience.

[75] M^{me} Howe s'est classée cinquième au concours. Elle connaissait certains autres candidats et elle a été surprise par les résultats. Elle estimait qu'elle aurait dû arriver première. M. Brooks aurait dû se classer dans les trois premiers. Je ne crois pas qu'elle était en position de juger quel rang aurait dû précisément être donné à M. Brooks. Le point est qu'elle croyait que le concours était une parodie. Elle croit toujours qu'il y a eu du racisme au fond de cela.

[76] M^{me} Howe a déclaré qu'après avoir obtenu son statut d'employé permanent M^{me} Boggs n'avait jamais travaillé comme steward. Il n'était question que de lui donner un emploi à temps plein afin de lui permettre d'obtenir éventuellement une meilleure situation. Elle savait également que M. Savoury était le superviseur de Terry Boggs. Il était responsable du concours. M^{me} Howe a conclu que le processus avait été truqué. Cela l'avait rendu « furieuse ». Une personne « du bureau » obtenait l'emploi qu'elle aurait dû obtenir.

(viii) La liste d'éligibilité

[77] Le 25 février 1993, les candidats qui avaient été choisis--Terry Boggs, Danny Greenough et Rick Starr--se sont vu offrir des postes à durée indéterminée. Ils ont éventuellement tous quitté pour occuper d'autres postes. M. Greenough a abouti dans la salle des machines. M. Starr est devenu officier de pont.

[78] M. Brooks a été « grandement vexé » par la liste d'éligibilité. Il s'était classé au 8^e rang au concours de 1989; il possédait trois années supplémentaires d'ancienneté et maintenant il se retrouvait au treizième rang, en dessous de personnes qui ne possédaient aucune expérience. Il s'est particulièrement indigné du fait que M^{me} Boggs avait reçu une note plus élevée pour sa connaissance des tâches et des responsabilités de steward. Elle n'avait jamais fait fonctionner un lave-vaisselle.

[79] M. Brooks a critiqué l'attitude de M. Greenough. Il a déclaré que M. Starr avait un problème de boisson. M^{me} Howe a confirmé cela. Je crois qu'il serait injuste de faire des commentaires sur cet aspect de l'affaire sans entendre M. Greenough ainsi que M. Starr. Selon certains éléments de preuve, M. Starr possédait plus d'expérience que M. Brooks.

[80] M. Brooks a été injuste à l'égard de certains candidats. Il a été vexé, par exemple, que Graeme Garrett prenne rang avant lui sur la liste d'éligibilité. Il a témoigné que M. Garrett possédait moins d'une année de service et s'était classé au sixième rang au concours. Il ne s'agit pas d'une évaluation juste de la situation. M. Garrett possédait 18 années d'expérience comme steward dans la marine et avait gravi les échelons jusqu'à un poste de niveau 6 (steward). Il possédait des attestations. Il avait terminé une formation comme steward navigant. Il avait été propriétaire d'un restaurant et en avait géré un.

[81] Je ne suis pas en mesure de déterminer avec précision le classement des candidats. La preuve n'étaye toutefois pas l'opinion de M. Brooks qu'il aurait obtenu un rang suffisamment élevé sur la liste d'éligibilité pour se voir accorder une nomination à durée indéterminée.

(ix) La preuve de M. Fox

[82] M. Fox est actuellement le président du syndicat. Il croit que les gagnants du concours de 1992 avaient été « choisis à l'avance ». Le concours avait été « arrangé ». Ses motifs sont simples. Le processus était partial. Le processus d'évaluation était très superficiel. Il n'y a pas eu de références adéquates. Les évaluations de la Garde côtière n'ont pas été fournies. Un gâchis complet.

(x) Les évènements subséquents

[83] M. Brooks a donné à penser qu'il avait perdu un certain statut en étant classé au treizième rang sur la liste d'éligibilité. Il a déclaré que ses collègues de travail ne l'écoutaient pas. Il ne pouvait rien leur « enseigner ». Il a néanmoins continué à travailler comme steward. Il a bénéficié d'une nomination pour une période excédant six mois entre 1994 et 1996. En février 1996, il a reçu une lettre type l'informant que son emploi prendrait fin le 31 mars pour des motifs de compressions. La lettre a été envoyée à tous les employés nommés pour une durée déterminée.

[84] M. Brooks était alors devenu membre du syndicat et a décidé de déposer un grief. On lui a dit quelques semaines plus tard que Kelly Carvery, l'agente de l'équité pour la Garde côtière, s'occuperait du grief. À un certain moment, il y a eu une réunion avec John Thomas, le commissaire pour la Garde côtière, et cette réunion a eu trait aux inquiétudes des minorités. La réunion a été présidée par M^{me} Carvery. Après la réunion, M. Brooks l'a rencontrée personnellement. Elle n'était pas au courant de son grief. Elle a mentionné quelque chose qui donnait à penser qu'il « serait prolongé » comme employé nommé pour une durée indéterminée.

[85] Je suis convaincu que M. Brooks a déposé le grief original. De toute manière, il ne s'est rien passé. Il a éventuellement écrit un autre grief, lequel a été déposé en preuve. Le formulaire de grief est daté du 29 mars 1996 et mentionne ce qui suit :

[Traduction]

Je dépose un grief parce que je crois que, en vertu de la convention collective, j'ai été victime de discrimination en raison de menaces quant à mon emploi, de pratiques de dotation en personnel injustes et en raison également du fait que Kelly Carvey m'avait promis un poste permanent.

Il a demandé qu'on lui accorde un « poste permanent comme l'avait promis Kelly Carvey ».

[86] Le problème était que M. Brooks n'était plus un employé nommé pour une durée déterminée. Il n'appartenait donc plus au syndicat. Il semble y avoir eu un certain désaccord quant à savoir si l'on pouvait aller de l'avant avec le grief.

[87] Le 25 avril 1996, le directeur des Services maritimes a écrit une lettre à M. Brooks l'informant qu'il n'avait pas le droit de déposer un grief étant donné qu'il n'était plus employé. La lettre mentionnait que les embauches se faisaient en fonction du mérite, qu'il y avait trop de stewards et que la Garde côtière faisait l'objet de compressions. Elle mentionnait ensuite que la Garde côtière ferait une

enquête sur ses prétentions concernant les pratiques générales en matière de dotation en personnel. On aurait pu aller plus loin avec le grief, mais il n'y a pas eu de suite.

[88] Le directeur a par la suite écrit une lettre à M. Brooks dans laquelle il déclarait que la Commission de la fonction publique examinerait les procédures de dotation en personnel au sein de la Garde côtière.

(xi) L'enquête de la Commission de la fonction publique

[89] La Commission de la fonction publique a nommé Ella Coffill pour enquêter sur les prétentions de processus de dotation en personnel inadéquat. Elle a remis son rapport le 9 juillet 1997 et celui-ci ne traite pas directement des questions raciales. Il comprend néanmoins un relevé des conversations que M^{me} Coffill avait entretenues avec divers témoins et a constitué le fondement d'un contre-interrogatoire important. Il comprend également un ensemble de conclusions. Celles-ci sont partagées. M. Brooks n'était pas satisfait du rapport et a déposé en août une plainte en matière de droits de la personne.

[90] M^{me} Coffill a conclu qu'il y avait eu des irrégularités importantes dans le concours de 1992. Elle a confirmé certaines des allégations de M. Brooks. Il y a eu un certain suivi. On a tenu une réunion afin que l'on discute du rapport. La Garde côtière a également proposé une « mesure corrective » dans une lettre adressée à l'enquêteur. Cette mesure comprenait la tenue d'un nouveau concours ainsi que la confection d'une nouvelle liste d'éligibilité.

[91] M. Fox a eu l'obligeance d'écrire une lettre, laquelle fut signée par M. Brooks, proposant un règlement de l'affaire. La Garde côtière a proposé ses propres mesures. Les deux parties ont rédigé une entente de conciliation le 22 septembre 1997. La Garde côtière l'a signée. M. Fox a attesté le document en prévision de la signature de M. Brooks. M. Brooks a alors protesté et a refusé de signer.

[92] Cela a entraîné un certain nombre de conséquences. M. Savoury, M. Smith et M^{me} Lucas ont dû suivre un cours de trois jours sur la dotation en personnel. Ils n'ont pas eu le droit de participer à des activités de dotation en personnel tant qu'ils n'ont pas eu complété le cours. M^{me} Lucas a été irritée par l'hostilité engendrée par le concours et elle a choisi de ne pas suivre le cours. Il semble y avoir eu une enquête plus poussée quant à l'allégation de discrimination raciale, laquelle enquête n'a fait que retarder la plainte concernant les droits de la personne.

[93] Le directeur régional intérimaire de la Garde côtière a envoyé à M. Brooks une lettre d'excuse en avril 1998. Cela n'a pas donné grand-chose. M. Brooks a été insulté du fait qu'on lui offre des excuses sans lui offrir un emploi. Je ne crois pas que cela était justifié. Rien n'indique qu'il avait droit à une nomination à durée indéterminée par préséance sur les autres candidats au concours. Je réalise que les candidats qui ont remporté le concours de 1992 ont conservé leurs postes. M. Brooks a dû mal prendre cela. M. Savoury a fait du favoritisme et il s'en est tiré.

(xii) Le dénouement

[94] Dans l'intervalle, M. Brooks a travaillé comme commis de soutien dans une bibliothèque et s'est occupé de la fusion de deux bibliothèques de ministère. Le salaire de base était semblable à celui d'un steward mais il n'y avait aucune heure supplémentaire. Maureen Martin a travaillé avec M. Brooks. Elle a témoigné qu'ils classaient les périodiques dans un nouveau système de rangement compact. Ils recevaient des ensembles provenant des deux bibliothèques et ne conservaient que l'ensemble qui était dans le meilleur état. C'est à M. Oxley qu'incombait la responsabilité finale de décider où seraient conservés les périodiques.

[95] M. Brooks et M^{me} Martin étaient tous deux fumeurs et ils allaient souvent fumer ensemble durant les pauses. Ils se moquaient de M. Oxley. Les choses se sont mal déroulées. M. Brooks s'est plaint qu'il avait dû prendre le contrôle du projet et trouver une manière de le réaliser à sa manière. Je crois qu'il était alors tout simplement irrité par l'autorité.

[96] M. Brooks a quitté son travail à la bibliothèque en août 1997, sans donner aucun préavis. Il avait l'impression qu'il allait nulle part. Il y avait un certain nombre de problèmes dans sa vie et tout s'est écroulé. Il y a eu « rupture mentale ». Il s'est « effondré ».

III. LES QUESTIONS DE DROIT

A. La preuve *prima facie*

[97] La jurisprudence fait état d'une démarche en deux étapes qu'il convient d'adopter lorsque l'on rend une décision quant à une plainte concernant les droits de la personne. Le plaignant doit prouver *prima facie* qu'il y a eu discrimination. C'est à l'intimé qu'incombe alors le fardeau de fournir une explication raisonnable quant à ce qui s'est produit. Cette analyse prévoit la méthode qui devrait être utilisée lors de l'examen de la preuve dont le Tribunal est saisi.

[98] Il y a une qualification importante. Si je comprends bien, cela n'a aucune incidence sur le fardeau fondamental de la preuve en l'espèce, lequel incombe au plaignant. Il semble donc s'ensuivre que le fardeau qui incombe à l'intimé est un fardeau qui relève de la rhétorique ou de l'explication plutôt qu'un fardeau qui relève strictement de la présentation de la preuve.

[99] La nature de la preuve *prima facie* a été décrite dans l'arrêt *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, paragraphe 28, comme étant une preuve qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant. Cette description semble avoir été empruntée au critère du non-lieu, étant donné qu'elle donne à penser que la preuve ne devrait pas être appréciée.

[100] Il s'agit d'une manière simple d'examiner l'affaire. La question dans le critère de la preuve *prima facie* est de savoir s'il y a une preuve, qui, en soi, établirait selon la prépondérance des probabilités que le plaignant a été victime de discrimination. C'est de cette manière que la question a été présentée par l'intimé, lequel a prétendu que je ne suis saisi d'aucune preuve positive. Il n'y a par conséquent aucune preuve à réfuter. La plainte devrait tout simplement être rejetée.

[101] L'intimé a renvoyé à la décision *Kibale c. Transport Canada* (1985), 6 C.H.R.R. D/3033, paragraphe 24369, à l'appui de sa position. Le Tribunal dans cette affaire a conclu qu'il n'est pas possible de tirer une inférence de discrimination « lorsqu'il y a irrégularité ou même illégalité absolu dans l'administration du processus de dotation en personnel de la fonction publique du Canada » sans d'autre preuve rattachant cette irrégularité à un motif de discrimination. Ce principe a été suivi dans d'autres affaires, notamment dans *Chopra c. Canada (Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social) (n° 5)* (2001), 40 C.H.R.R. D/396, paragraphe 268, (CCDP) et dans *Singh c. Statistique Canada* (1998) 34 C.H.R.R. D/203 (CCDP), paragraphe 241.

[102] Le plaignant, pour sa part, a invoqué la décision rendue par la commission d'enquête de l'Ontario dans la décision *Shakes c. Rex Pak Limited* (1981), 3 CHHR D/1001 (Ont. B. of Inq.), dans laquelle elle a conclu au paragraphe 8918 que la discrimination est « presque toujours » établie par preuve circonstancielle. Le plaignant n'a tout simplement qu'à établir qu'il était aussi qualifié que les autres candidats. Ceci suffit pour satisfaire au critère de la preuve *prima facie* et transférer le fardeau de la preuve sur l'intimé.

[103] M. McCrossin n'était visiblement pas confortable avec la position du plaignant. Je crois qu'il croyait que l'intimé a le droit de choisir entre des candidats possédant les mêmes qualifications. Il a également tenté de limiter

Shakes aux faits de l'espèce. Dans ses prétentions, il a prétendu que M. Brooks n'était pas aussi qualifié que les autres candidats. Cela ressort des résultats du concours. M. Brooks a terminé au bas de la liste d'éligibilité. La preuve établit également que certains des autres candidats étaient mieux qualifiés.

[104] Il y a toujours le fait que le plaignant était mieux qualifié que les candidats qui se sont classés au premier ou au deuxième rang. M. McCrossin a toutefois une réponse à donner quant à ceci. Il affirme que l'on peut dire la même chose des autres candidats au concours qui étaient de race blanche. Il s'ensuit qu'il n'y a rien de raciale dans ce fait. Cela est utile mais là n'est pas la question. La question que doit trancher le Tribunal est de savoir si M. Brooks et M^{me} Howe ont été traités de façon inéquitable parce qu'ils étaient de race noire. Le fait que les autres candidats aient été traités de façon inéquitable ne permet pas de trancher la question.

[105] Dans un certain sens je suis d'accord avec l'intimé. Je ne crois pas que le raisonnement suivi dans *Shakes* soit d'une grande utilité pour résoudre la question dont je suis saisi. La question fondamentale dans *Shakes* était de savoir si le concours avait été injuste. En l'espèce, le concours a manifestement été injuste. La seule question qui se pose est de savoir s'il y avait un aspect discriminatoire dans le comportement fautif. Cela exige une analyse d'un type différent.

[106] Le plaignant prétend que je suis saisi d'une preuve qui permet d'inférer qu'il y a eu discrimination. Elle consiste en partie des perceptions de M. Brooks, de M^{me} Howe et d'un certain nombre d'employés appartenant à des minorités qui croyaient que le racisme avait envahi le milieu de travail. L'intimé prétend qu'il existe peu de preuve objective à l'appui de leurs convictions. Cela est en partie attribuable au fait que les événements en l'espèce se sont déroulés il y a de nombreuses années. L'affaire va cependant plus loin que ça.

[107] La preuve de discrimination possède des difficultés qui lui sont propres. La plus importante est le fait que des circonstances semblables peuvent se prêter à des interprétations différentes. On pourrait affirmer que l'acte de discrimination réside dans la différenciation. Le problème est que cette différenciation n'existe pas indépendamment des actions des parties. Elle doit être inférée. Il s'ensuit que l'on doit se servir de son jugement dans toute appréciation des circonstances qui donnent naissance à une plainte de discrimination.

[108] Cela nous amène aux impressions des parties. Je crois qu'il y a un point important ici pour le plaignant. Le problème n'est pas que la discrimination est difficile à constater. Le plaignant déclare que les personnes qui sont victimes de discrimination n'ont aucune difficulté à la constater. Elles y sont constamment confrontées. Le problème est que leurs perceptions sont régulièrement écartées car elles sont considérées comme étant injustifiées.

[109] Cela tient de la nature de la discrimination. Il est généralement reconnu que la discrimination est invisible. Les personnes qui font de la discrimination ne se rendent habituellement pas compte qu'elles font de la discrimination. Cela ne signifie pas que les autres ne s'en rendent pas compte : en effet, on prétend que le racisme dans la Garde côtière était tout à fait évident pour les personnes qui étaient victimes de discrimination.

[110] Il y a des préoccupations légitimes de l'autre côté. Dans *Shakes*, au paragraphe 8918, la commission d'enquête reconnaît les limites quant à ce genre de preuve constituée d'impressions lorsqu'elle cite le professeur Borins dans *Kennedy c. Mohawk College* (1973):

[Traduction]

Il faut aussi ajouter que la commission doit examiner la conduite dont on se plaint d'une manière objective et non pas du point de vue subjectif de la personne qui allègue la discrimination dont l'interprétation de la conduite reprochée pourrait bien être déformée en raison des caractéristiques innées de la personnalité comme un degré élevé de sensibilité ou une personnalité défensive importante.

Le mot « innées » semble malencontreux. Le point en l'espèce est qu'un Tribunal doit être prudent en se fiant aux perceptions des parties.

[111] Il y a quelque chose de valable dans les deux positions. Ce serait une erreur que de réduire le processus décisionnel à un affrontement entre les perceptions de chacune des parties à l'instance. Je crois néanmoins que les impressions, même de simples impressions, peuvent avoir une certaine valeur probante. Les convictions de M^{me} Howe, en particulier, méritent qu'on leur accorde un certain poids. M^{me} Howe n'est pas une partie à l'instance et travaille toujours pour la Garde côtière. Elle n'a pas laissé ses sentiments brouiller ses relations avec son employeur. J'ai jugé son témoignage crédible et convaincant.

[112] Je crois que le témoignage de M^{me} Howe fournit une certaine preuve de discrimination. Il y a le témoignage de M. Brooks et d'un certain nombre d'autres employés appartenant à des minorités visibles qui l'étayent. Il y a le contexte dans lequel le concours s'est déroulé et ce contexte est rempli d'une appréhension que la race était un facteur dont tenait compte l'intimé dans ses décisions en matière d'emploi. Personne n'a donné à penser que cela était particulièrement explicite. Il s'agissait néanmoins d'une partie intégrale de la sociologie de la situation. On a reconnu qu'il y avait des griefs légitimes dans ce domaine.

[113] La Garde côtière partageait ces craintes. Cela explique pourquoi il y avait une liste d'éligibilité et une agente de l'équité. Cela explique pourquoi le rapport Jones a été commandé. Cela explique pourquoi Rose Lucas a été nommée au comité de sélection. Cela explique pourquoi M. Brooks a été invité à participer au concours. Cela explique la réunion que M. Brooks a décrite, où le directeur de la Garde côtière a répondu aux préoccupations des minorités. Je crois que cette sorte de preuve circonstancielle ajoute de la crédibilité au point de vue de M. Brooks que lui et M^{me} Howe ont été victimes de discrimination.

[114] Il existe une règle concernant la preuve circonstancielle. Si je comprends bien, il ne suffit pas que la preuve circonstancielle soit compatible avec une inférence de discrimination. Cela ne fait qu'établir la possibilité de discrimination, ce qui ne suffit pas à prouver le bien-fondé de la cause. La preuve doit être incompatible avec d'autres possibilités.

[115] Je réalise que la règle a été formulée de façon quelque peu différente dans certaines causes de jurisprudence. Il ne convient guère de discuter ici de cette question. Le point est tout simplement que l'intimé affirme qu'il existe une autre possibilité. Cette possibilité est que le processus a été entaché de favoritisme. J'ai déjà affirmé que ce genre d'allégation est fallacieux. Il n'y a rien dans le fait du favoritisme qui écarte la possibilité de discrimination. En effet, il est dans l'ordre du favoritisme d'avantager certaines personnes au détriment d'autres personnes.

B. L'affaire dans son ensemble

[116] La preuve dont je suis saisi est plus que suffisante pour satisfaire au critère de la preuve *prima facie*. Il incombe par conséquent à l'intimé de fournir une explication plausible quant à ce qui s'est produit. Il est clair que le Tribunal devrait examiner l'ensemble de la preuve en décidant une telle question.

[117] La décision rendue dans l'arrêt *O'Malley c. Simpsons Sears*, précité, paragraphe 28, reconnaît qu'il y a un aspect de responsabilité stricte dans la décision de la Cour suprême d'imposer le fardeau de l'explication à l'intimé. Dans l'ensemble, le plaignant était un spectateur en ce qui a trait aux événements qui se sont produits et sur lesquels il n'avait aucune emprise. C'est l'intimé qui est le mieux placé pour expliquer ce qui s'est passé. Il était responsable du concours de 1992 et il a un accès complet aux sources de renseignements nécessaires à l'analyse de ce qui s'est passé.

[118] L'intimé est le mieux placé pour fournir une explication quant à ce qui s'est produit. Il ne l'a tout simplement pas fait. La seule explication que j'ai vraiment entendue est qu'il y avait du favoritisme au ministère. Cela déplace tout simplement l'objet principal de l'instruction. S'il y a eu favoritisme, comme ce fut

clairement le cas, la question est de savoir s'il y avait un élément racial dans ce favoritisme. Je crois que c'est là que le fardeau incombe à l'intimé.

[119] La preuve étaye la prétention du plaignant que la question de la race est entrée en considération dans le processus de l'emploi. Ce n'était peut-être pas le facteur le plus important, mais c'était là, à l'arrière-plan. La jurisprudence a décidé, depuis *Holden c. Canadian National Railway Co.* (1990) 14 C.H.R.R. D/12 (C.A.F.), page 397, que cela suffit pour établir la discrimination.

[120] L'intimé n'a fourni aucune véritable explication des circonstances en l'espèce. La preuve présentée par l'intimé a essentiellement été constituée de démentis. Les témoins de l'intimé ont rejeté les allégations de racisme. Mais, évidemment, ils ont également rejeté l'idée que le concours de 1992 avait été faussé par les politiques qui prévalaient au sein du ministère. M. Savoury n'a pas fait part de ses motifs.

[121] L'intimé ne s'est pas acquitté de l'obligation qui lui incombait en l'espèce. La plainte est par conséquent fondée.

IV. LA DÉCISION

[122] M. Brooks a attendu longtemps pour que l'on commence à reconnaître les problèmes qui existaient en 1992. Il existe peut-être toujours des différences quant à sa version des événements. Le point fondamental est néanmoins clair. Le plaignant a établi qu'il a été victime de discrimination.

[123] Je dois ajouter que l'allégation concernant le concours de 1992 ne concernait pas uniquement M. Brooks. Ce sont les candidats de race noire au concours qui ont été victimes de discrimination. Il s'ensuit que M^{me} Howe a été victime de la même discrimination. En fait, elle avait plus raison de se plaindre que M. Brooks étant donné qu'elle s'était classée cinquième au concours.

[124] Les parties sont invitées à formuler des observations quant à la réparation. Il est peut-être utile d'affirmer que je suis convaincu, compte tenu de la preuve qui m'a été soumise, que M. Brooks n'aurait pas obtenu un poste à durée indéterminée, même si le concours s'était déroulé de façon régulière. Il est également clair qu'il a refusé de signer le projet d'entente de conciliation. Je crois donc que la question principale a trait au préjudice moral. Il y a également la question des dépens.

Signé par

M. Paul Groarke

Ottawa (Ontario)

Le 3 décembre 2004

PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL : T838/8803

INTITULÉ DE LA CAUSE : Cecil Brooks c. Ministère des pêches et océans

Les 22 au 26 mars 2004

Les 29 mars au 2 avril 2004

Les 7 au 11 juin 2004

DATE ET LIEU

Les 14 et 15 juin 2004

DE L'AUDIENCE :

Les 6 au 8 juillet 2004

Halifax (Nouvelle-Écosse)

DATE DE LA DÉCISION
DU TRIBUNAL :

Le 3 décembre 2004

ONT COMPARU :

Davies Bagambiire
Stephen Flaherty

Pour le plaignant

Scott McCrossin
Melissa Cameron

Pour l'intimé