

***La Loi sur la Fonction publique***  
**du Nouveau-Brunswick**

**Annotée**

**1994-2003**

Dix années d'appels en matière de dotation dans la Fonction publique du  
Nouveau-Brunswick  
Document préparé pour le compte du bureau de l'Ombudsman

Rédigé par John McEvoy  
Professeur, Faculté de droit  
University of New Brunswick

Avec la collaboration de Pascal Comeau, LL.B. II, et Brandon Tigchelaar, LL.B.II.

décembre 2003

ISBN 1-55396-315-6

## AVANT - PROPOS

L'Assemblée législative a confié à l'Ombudsman la responsabilité de garantir que les nominations à des postes de la Fonction publique sont faites selon le mérite, comme le prescrit l'article 6 de la *Loi sur la Fonction publique*. Il s'agit d'une responsabilité importante qui est partagée avec les agents des ressources humaines et les membres des jurys d'examens qui doivent quotidiennement évaluer le mérite relatif des candidats qui participent à des concours publics et restreints en vue d'obtenir un poste dans la Fonction publique. Les membres des jurys d'examens ne reçoivent pas toute la considération qu'ils méritent pour leur contribution importante aux efforts déployés dans le but de continuer à mettre à la disposition de la population du Nouveau-Brunswick une Fonction publique compétente et efficace.

L'article 32 de la *Loi sur la Fonction publique* permet aux fonctionnaires dont la candidature n'a pas été retenue à la suite d'un concours d'interjeter appel auprès de l'Ombudsman. L'article 33 permet aux personnes qui ne sont pas employés et dont la candidature n'a pas été retenue à la suite d'un concours public de déposer une plainte. Dans les deux cas, le principe essentiel est celui du mérite, comme le prévoit la Loi, même si les mécanismes de révision sont différents. En vertu de l'article 32, l'Ombudsman doit entendre un appel; tandis que l'article 33 lui donne le pouvoir de faire enquête.

L'Assemblée législative a donné ces compétences à l'Ombudsman le 10 décembre 1993 lorsqu'il a promulgué le projet de loi 89 intitulé *Loi modifiant la Loi sur la Fonction publique*. Cette loi est entrée en vigueur le 16 janvier 1994 (L.N.-B. 1993, c. 68, art. 24). Par cette initiative, l'Assemblée législative donnait suite à une recommandation du Conseil de gestion de l'époque qui, en 1992, avait mis en branle l'examen de l'ensemble des commissions, conseils, organismes et autres organisations financés à même les deniers publics. Cet examen a débouché sur la recommandation d'intégrer certaines attributions de l'ancienne Commission de la fonction publique au mandat du bureau de l'Ombudsman.

Pour commémorer le dixième anniversaire de cette compétence en vertu de la *Loi sur la Fonction publique*, j'ai commandé la présente annotation dans le but d'élargir l'accès aux décisions rendues en appel en vertu de la Loi ainsi qu'à la jurisprudence des tribunaux du Nouveau-Brunswick qui traite de la Loi. J'espère que la présente annotation sera utile aux personnes qui auront à interjeter appel en vertu de l'article 32 ou qui envisageront de le faire. J'espère également qu'elle aidera les responsables de l'organisation des concours à ne pas s'écarter du principe du mérite en leur permettant de tirer de leçons des erreurs commises de bonne foi par d'autres.

L'Ombudsman

Ellen E. King

*This document is also available in English. To obtain a copy, please contact (506) 453-2789.*

# La Loi sur la Fonction publique du Nouveau-Brunswick

Annotée

1994-2003

## Table de matières

Article 1	Définition du terme «employé»	1
Article 4	«compétent»	3
Paragraphe 5	(1) Comité de sélection	6
Article 6	Nominations selon le mérite	28
Article 7	Normes de sélection nécessaires ou souhaitables	88
Article 9	Avis de concours	97
Article 11	Outils d'évaluation	107
Article 13	Liste d'admissibilité	130
Paragraphe 13	(3) – (4) Droit d'interjeter appel: avis ou renseignements fournis par le sous-ministre	137
Article 17	Nominations à titre temporaire ou occasionnel	139
Article 20	La cessation d'emploi d'un administrateur général ou d'un employé est régie par les règles contractuelles ordinaires	141
Article 21	Employés nommés pour une période déterminée ou à titre temporaire ou occasionnel	146
Article 23	Employés en stage	149
Article 26	Licenciement	154
Article 32	Droit d'interjeter appel	158
Paragraphe 32	(9) Recours	167
Règlement du Nouveau- Brunswick 84-229	Qualifications et norme d'équivalence	172
Règlement du Nouveau- Brunswick 84-230	Paragraphe 3 (c) Employé mis à pied	197

## **Article 1 – Définition du terme « employé »**

« employé » désigne une personne employée dans la Fonction publique en vertu des dispositions de la présente loi et des règlements, à l'exception des personnes nommées en vertu de l'article 17 ou 18;

### **Définition du terme « employé »**

*Chamberlain c. Ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (27 février 1995)*  
Ombudsman : Ellen King

**Au sujet du concours numéro 94-6140-003 pour le poste de professeur dans un collège communautaire à Saint John, au N.-B.**

Comparution : R. W. Dixon, c.r., pour l'appelant  
C. Ross et B. Brideau, pour l'employeur

L'appelant a été employé à titre occasionnel en tant que professeur au collège communautaire pour une période initiale de quatre mois, de septembre à janvier 1993. La durée de l'emploi a été prolongée jusqu'à la fin de juin 1994. L'appelant a également travaillé pendant le mois de septembre 1994. L'employeur a fait une retenue de cotisations syndicales au cours de 7 mois de la période d'emploi de l'appelant. Ce dernier n'a pas été choisi comme candidat au concours pour le poste de professeur au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, à Saint John. L'appelant a interjeté appel en vertu de l'article 32 de la *Loi*.

L'appelant prétend qu'il est un « employé » en vertu de la définition du terme « employé » à l'article 1 de la *Loi*. Selon l'appelant, il a accumulé 13 mois d'emploi continu (de septembre à septembre), et cette durée d'emploi excède la limite maximale pour les emplois occasionnels imposée par le paragraphe 17(3) de la *Loi*. L'appelant prétend que l'exclusion des personnes embauchées en vertu de l'article 17 dans la définition du terme « employé » à l'article 1 ne s'applique pas à cause de la durée de l'emploi.

L'employeur fait valoir que l'appelant a été employé à titre temporaire conformément au paragraphe 17(1) de la *Loi*, et que la durée de l'emploi a été prolongée en vertu du paragraphe 17(2) de la *Loi*. L'employeur insiste également sur le fait que l'emploi de l'appelant en septembre 1994 n'était pas une continuation de son emploi mais plutôt son réengagement à titre temporaire. Selon l'employeur, il s'agit de l'application du paragraphe 21(2) de la *Loi*, lequel stipule qu'une personne nommée à titre temporaire ou occasionnelle cesse d'être employée à l'expiration de cet emploi. L'employeur admet qu'une erreur administrative est à l'origine de la retenue des cotisations syndicales sur le salaire de l'appelant.

**Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'était pas un employé dans le sens de la *Loi* et n'avait aucun droit d'appel en vertu de l'article 32. L'emploi de l'appelant résultait d'une nomination à titre temporaire conformément à l'article 17 de la *Loi* et s'est terminé le 30 juin 1994. Le retour de l'appelant dans un emploi en septembre 1994 n'était pas le résultat du statut de l'employé mais bien celui d'une nomination temporaire.

L'appelant n'était pas employé au moment du concours :

Étant donné que l'emploi de M. Chamberlain à tous les moments pertinents était en vertu d'une nomination conformément à l'article 17 de la *Loi*, je ne peux considérer qu'en se présentant à titre de candidat à ce concours, il était un « employé » conformément à la façon dont ce terme est défini dans la *Loi sur la Fonction publique* (en page 7).

Le statut en vertu de la *Loi* ne peut être modifié en raison de la retenue de cotisations syndicales, que cette retenue ait ou non été le résultat d'une erreur.

## Article 4 – « compétent »

### 4. Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines

- a) **nomme ou fait nommer, conformément aux dispositions de la présente loi et des règlements, du personnel compétent pour la Fonction publique parmi des personnes qui en sont déjà membres ou des personnes qui n'en font pas partie, et délivre des certificats relativement à ces nominations...**

## Signification de « compétent »

*Snow c. Ministère des Transports (11 octobre 1994)*

Ombudsman : Ellen King

**Au sujet du concours numéro 93-01-07 pour le poste de surintendant de l'entretien I-II (ponts) au ministère des Transports**

Comparution : E. Grenier, pour l'appelant

R. Speight, avocat, pour l'employeur

L'avis de concours exigeait que les candidats possèdent une maîtrise du français à l'écrit. Aucun candidat n'a démontré sa compétence à cet égard, et le concours n'a donné lieu à aucune nomination.

Le poste a été annoncé à nouveau mais sans la qualification requise de la maîtrise du français à l'écrit. Les qualifications linguistiques requises étaient formulées comme suit : « une maîtrise de l'anglais à l'oral et à l'écrit, et une maîtrise du français à l'oral ». Parmi les 34 candidats, seulement six (y compris l'appelant) respectaient les normes de sélection et ont été évalués au moyen d'un examen écrit et d'un examen oral. À la suite de l'évaluation, un seul candidat était compétent en relation avec les cinq modules : 1) Connaissance technique/aptitudes opérationnelles; 2) compétence pour le poste; 3) aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles; 4) Sens de l'organisation/techniques décisionnelles; 5) techniques de surveillance/gestion. Le comité de sélection a évalué l'appelant comme étant « NQ » en relation avec la « compétence pour le poste » et les « aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles ».

L'appelant prétend qu'il maîtrisait suffisamment le français pour satisfaire aux normes du concours. Il est démontré que l'appelant avait parlé en français au travail à de nombreuses reprises, sans faire l'objet d'aucune plainte au sujet de ses compétences linguistiques. L'appelant affirme qu'on lui a dit pendant l'entrevue que le français ne serait pas un problème pour lui car les conditions avaient été assouplies et que, au besoin, un autre employé serait disponible pour répondre. L'appelant prétend que ses compétences dans tous les autres domaines sont aussi élevées ou supérieures par rapport au candidat choisi, et que la langue a été le principal critère dans la sélection. L'appelant souligne également que le comité de sélection ne comprenait pas de représentant technique du bureau central.

Il est démontré que la pratique habituelle est de faire appel à un représentant de la Direction des services techniques du bureau central au sein du comité de sélection, mais que ledit représentant n'était pas disponible au moment pertinent (en raison d'une mutation). L'employeur insiste sur le fait que le comité possédait la compétence requise pour évaluer les candidats, car deux de ses membres possédaient suffisamment de connaissances techniques et que le comité a utilisé les mêmes questions d'examen à l'oral et à l'écrit que lorsqu'un représentant de la Direction des services techniques participait à la sélection. Il est démontré que l'appelant a été classé au niveau de la maîtrise de base + pour le français oral, alors que les normes de sélection avaient été établies à un niveau 3 avancé. L'appelant a subi deux autres examens, un administré par un évaluateur différent à un autre endroit, avec le même résultat. Par conséquent, l'évaluation de l'appelant dans les modules des aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles et de la compétence pour le poste a été inférieure à la norme requise. La maîtrise de la langue par l'appelant a été évaluée non pas par le comité mais par le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail.

### **Décision : Appel accueilli**

Il n'est pas démontré que le comité ne connaissait pas suffisamment le contexte pour évaluer la connaissance technique des candidats. L'absence d'un représentant technique n'a pas eu d'impact sur le résultat du concours. Le comité a agi en conformité avec la *Loi* :

*La Loi* ne précise pas qu'un comité doit être composé d'une façon particulière, bien que l'on doive comprendre que sa composition doit comporter des membres qui sont capables d'évaluer les compétences des candidats pour le poste en question (en page 18).

Le comité devait faire état des différences dans les notes pour l'examen écrit, l'expérience et la formation. Rien n'indique que l'évaluation concernant l'examen écrit était déraisonnable ou qu'une importance démesurée ait été accordée à l'examen écrit.

L'employeur est en droit de déterminer les compétences requises pour un poste, y compris la compétence linguistique. Le comité de sélection devait déterminer un niveau de maîtrise pour chaque compétence linguistique. Il est démontré que le niveau de maîtrise de l'appelant était en deçà de la norme établie pour le poste. Par conséquent, le comité était justifié de conclure que l'appelant ne satisfaisait pas toutes les normes requises pour le poste.

Toutefois, le candidat choisi a été évalué différemment de l'appelant concernant la maîtrise de la langue. En effet, la maîtrise de la langue seconde du candidat choisi n'a pas été évaluée au moyen d'un examen particulier :

... le défaut du... comité d'utiliser les outils d'évaluation habituels et applicables à tous les candidats a résulté en une évaluation intrinsèquement peu fiable ou même inéquitable pour ce qui est du mérite relatif de leurs compétences (en page 23).

Le comité n'a pas évalué la compétence du français oral du candidat choisi :

On ne peut présumer de la maîtrise orale d'une langue par un candidat simplement parce que la demande a été soumise dans cette langue.

Par conséquent, la sélection a contrevenu à l'exigence que le candidat choisi soit « compétent » conformément à l'article 4 de la *Loi* et que la sélection soit basée sur le « mérite » conformément à l'article 6 de la *Loi* :

... Je ne peux vérifier si le candidat choisi est compétent, car sa maîtrise de la langue n'a pas été évaluée conformément aux exigences établies pour le concours. En outre, sans une méthode équitable d'évaluation qui puisse rendre les résultats comparables, il est impossible de constater si le mérite a été respecté (en page 23).

L'appelant doit avoir gain de cause dans son appel, car rien ne peut démontrer que le candidat choisi était compétent relativement à toutes les exigences établies pour le concours et qu'il était le plus compétent, tel que requis par la *Loi*.



## **Paragraphe 5(1) – Comité de sélection**

**5(1) Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines peut choisir des jurys d'examen pour examiner et juger les candidats à un poste dans la Fonction publique, qu'ils en soient déjà membres ou qu'ils n'en fassent pas partie; il doit également désigner le président de chaque jury.**

### **Comité de sélection : connaissances pour évaluer les candidats et allégation de crainte raisonnable de partialité.**

*Buck et McGuire c. Ministère de la Santé et du Mieux-être (19 février 2002)*  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 35-01-0054 visant à pourvoir le poste de directeur de la santé mentale communautaire, Division des services de santé mentale, région de Saint John.**

Ont comparu : G. Buck, pour lui-même  
P. McGuire, pour lui-même  
B. McGaw, pour l'employeur

Ce concours a donné lieu à deux pourvois distincts qui ont été entendus ensemble. Les deux appelants possédaient les qualités requises par l'avis de concours au plan de la scolarité. La mise en cause satisfaisait au critère d'équivalence en raison de son baccalauréat et du fait qu'elle possédait huit années d'expérience en gestion et en administration. Voici la traduction partielle de l'avis de concours :

Vous devez être titulaire d'une maîtrise dans une discipline associée à la santé mentale et posséder au moins six années d'expérience en gestion et en administration dans divers réseaux de prestation de services sociaux communautaires ou une combinaison équivalente de formation et d'expérience.

L'appelant McGuire a remis en question le comité de sélection, lui reprochant de ne pas avoir les connaissances techniques nécessaires pour évaluer les réponses aux questions posées au cours des entrevues. Il s'interrogeait en particulier sur le fait que le comité de sélection de trois membres comprenait une personne qui avait un bagage en santé publique. Enfin, l'appelant McGuire a demandé la récusation du président du jury sous prétexte qu'il existait une crainte raisonnable de partialité en raison du fait que le président avait encouragé des personnes, y compris la candidate retenue mise en cause, à présenter leur candidature au poste qui faisait l'objet du concours.

Selon l'ensemble de la preuve, les questions de l'entrevue s'inspiraient de celles qui avaient été posées lors des concours précédents et étaient réparties dans quatre modules d'évaluation, dont trois portaient sur les compétences en gestion, et le

quatrième, sur les fonctions cliniques. Les membres du jury ont posé les mêmes questions aux trois candidats. La preuve permettait également de conclure que le membre du jury qui avait un bagage en santé publique avait été choisi en raison de sa vaste expérience du recrutement des employés à l'échelon des postes de gestion et de sa connaissance des programmes de santé coordonnés, en prévision de l'intégration de la prestation des services de santé mentale et de santé publique. La preuve montrait que les réponses des deux appelants aux questions de l'entrevue traitaient exclusivement de leur expérience personnelle, plutôt que des priorités de la région, tandis que les réponses de la mise en cause témoignaient de ses solides connaissances de base, de bonnes aptitudes à la gestion et d'une grande compréhension de l'évaluation des méthodes dans le domaine.

La personne qui a agi comme président du comité de sélection a reconnu avoir encouragé la mise en cause et d'autres personnes à présenter leur candidature, et il s'attendait à ce que l'appelant Buck se porte également candidat, puisqu'il occupait le poste de façon intérimaire. Il a affirmé avoir suscité des candidatures non seulement pour faire connaître le concours, mais aussi pour attirer le plus grand nombre de candidats possibles. Selon la preuve, il ne s'agissait pas de discussions en profondeur, mais bien d'échanges « en passant », de conversations de « corridor ». Dans son témoignage, le président du jury a déclaré qu'il avait interviewé et évalué les candidats avec ouverture d'esprit.

### **Décision : les appels sont rejetés.**

La preuve justifie manifestement la participation du spécialiste de la santé publique aux délibérations du comité de sélection. Chaque membre du jury puise dans ses propres connaissances spécialisées pour évaluer les candidats. Le jury choisit ensuite par consensus le candidat retenu.

L'allégation de crainte raisonnable de partialité n'a pas été prouvée. Il convient de souligner que l'appelant ne se plaignait pas de la partialité du jury, mais qu'il invoquait une apparence de partialité :

[Traduction] La norme juridique qui permet de déterminer s'il existe une crainte raisonnable de partialité est l'opinion que se ferait une personne raisonnable mise au fait de toutes les circonstances pertinentes. En l'espèce, la preuve ne me permet pas de conclure qu'une personne raisonnable craindrait que le jury soit partial. (Le président) a encouragé d'autres employés que la mise en cause à présenter leur candidature (peu importe s'ils ont ou non donné suite à la suggestion). Il s'agissait de conversations à la bonne franquette et d'encouragements généraux. Dans son témoignage, il a déclaré qu'il avait fait preuve d'ouverture d'esprit et qu'il avait simplement tenté de réunir un groupe de candidats compétents. Il s'agissait d'un concours restreint susceptible d'intéresser un nombre relativement petit de candidats. Même si je n'encouragerais pas cette pratique, je dois statuer que les démarches effectuées auprès des candidats potentiels par (le président du jury) ne suscitent pas une crainte raisonnable de partialité à son égard en sa qualité de président du jury.

## **Comité de selection : allégation de crainte raisonnable de partialité.**

*Chiasson et Duke c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (8 novembre 2001)*  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 60-01-01 visant à pourvoir le poste de garde forestier V – garde forestier du district, région 1, ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie, à Bathurst.**

Ont comparu : F. Chiasson, pour lui-même  
H. Duke, pour lui-même  
R. Speight, c.r., pour l'employeur

Ce concours a donné lieu à deux pourvois distincts qui ont été entendus ensemble. L'appelant Duke a fait valoir qu'un membre du jury (qui avait évalué les candidats lors des concours de 2000 et de 2001) avait fait preuve de partialité à son égard; celui-ci aurait apparemment déclaré qu'il n'avait pas été choisi parce qu'il n'était pas assez respectueux et à cause de sa participation à un incident antérieur. Lorsqu'il a été interrogé à ce sujet, le membre du jury a nié avoir agi sous une influence négative et ne se souvenait pas d'avoir fait la déclaration en question. Tous les membres du jury ont affirmé dans leur témoignage que leurs évaluations (déterminées par consensus) tenaient compte des réponses de chacun des candidats aux questions prédéterminées. Troisièmement, l'appelant Duke a jugé que le jury affichait une attitude négative et qu'il n'aurait pas dû comprendre un membre qui possédait un bagage en ressources humaines (mais pas d'expérience à titre de garde forestier) ni un membre qui provenait d'un autre district.

### **Décision : les appels sont rejetés.**

L'appelant Duke n'a pas réussi à prouver le fondement de sa plainte. Les membres du jury ont affirmé dans leur témoignage que leur décision témoignait du mérite des candidats qui ont participé au concours et ils ont expliqué leur raisonnement de façon détaillée. Outre ses simples affirmations, l'appelant Duke n'a présenté aucune preuve de nature à attaquer l'évaluation que le jury a faite de ses compétences. La preuve ne permet pas de conclure que le jury avait une « attitude négative », comme le prétendait l'appelant. Ce dont l'appelant se plaignait vraiment, semble-t-il, c'est que le même jury a retenu la candidature de la partie mise en cause à la suite des deux concours tenus en 2000 et en 2001. Étant donné que les soupçons de l'appelant Duke n'étaient fondés que sur ce fait, celui-ci n'a pas réussi à s'acquitter de son obligation de prouver que le jury avait dérogé au principe du mérite.

## **Comité de sélection : La connaissance personnelle d'un**

## **candidat n'est pas un facteur dans l'évaluation**

*Miner c. Ministère des Transports (29 août 2001)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 2000-D04-02 pour le poste de mécanicien III au ministère des Transports, district de Saint John**

Comparution : L. Saunders, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Après les entrevues, le comité de sélection a attribué une note « B » à cinq candidats et une note « A » à un candidat. Seul le nom du candidat qui a reçu un « A » a été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant estime qu'il aurait dû recevoir une note « A » compte tenu de ses vingt-trois ans d'expérience.

Le comité a évalué les candidats en fonction de cinq modules : connaissance technique/savoir-faire, sens de l'organisation/techniques décisionnelles, aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles, compétence pour le poste et techniques de surveillance/gestion. Le comité a évalué les candidats en fonction des réponses aux questions à l'entrevue (fournies à l'avance); les réponses des candidats à des questions préétablies particulières avaient trait aux modules d'évaluation; et les résultats du contrôle des références ont permis de vérifier l'information obtenue à l'entrevue. La même approche d'évaluation s'appliquait à tous les candidats.

Selon l'employeur, il appartient aux candidats de démontrer, par leurs réponses, jusqu'à quel point ils satisfont aux exigences du concours. Le comité n'a pas utilisé sa connaissance personnelle des candidats ni l'expérience des candidats comme facteurs dans l'évaluation. Selon l'appelant, le comité aurait dû, lorsqu'il a évalué son mérite pour le poste, tenir compte du fait qu'il savait qu'il possédait vingt-trois ans d'expérience.

### **Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que l'évaluation des candidats par le comité n'était pas raisonnable et que le principe du mérite n'a pas été respecté. Le comité n'a pas erré en ne faisant pas appel à sa connaissance personnelle de l'appelant dans l'évaluation des compétences, et les outils d'évaluation ne se sont pas avérés inappropriés :

Étant donné que le comité de sélection avait décidé que les outils utilisés pour évaluer le mérite des candidats seraient l'entrevue et le contrôle des références, comme il en avait le droit en vertu de l'article 11 de la *Loi sur la Fonction publique*, le comité n'était pas libre de faire appel à sa connaissance personnelle de l'expérience de l'appelant dans le cadre du processus d'évaluation... En vertu de la *Loi*, le comité avait le droit de choisir les critères de sélection qu'il utiliserait et les outils qui serviraient à évaluer les candidats par rapport aux

critères, et ni les critères ni les outils ne se sont avérés inappropriés.

L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir les critères de sélection. L'employeur aurait pu choisir l'expérience ou l'expérience de surveillance comme critères de sélection, mais sa décision de ne pas procéder ainsi ne constitue pas un motif d'appel.

## **Comité de sélection – allégation de crainte de partialité raisonnable en raison du mariage de la nièce à un membre du comité**

*Lamarche c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (janvier 2001)  
Ombudsman : Ellen E. King

**Au sujet du concours numéro 60-00-04 pour le poste de garde forestier V (forestier de district), à Kedgwick**

Comparution : M. Lamarche, pour lui-même  
P. Elliott, avocat, pour l'employeur

À la suite du processus de sélection, le comité a accordé à deux candidats une note « A » et a inscrit leur nom sur la liste d'admissibilité. Le sous-ministre a choisi le candidat D pour la nomination. Le comité avait évalué les qualifications de l'appelant en lui accordant une note « B », et son nom n'a pas été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant, un garde forestier possédant quinze années d'expérience au sein du ministère, avait soumis sa candidature parce que ses fonctions devaient disparaître graduellement en l'an 2000 en raison d'une réorganisation. L'appelant prétend que son nom aurait dû être inscrit sur la liste d'admissibilité peu importe le mérite relatif, car son poste était touché par une réorganisation et parce qu'il avait obtenu une évaluation à titre de candidat qualifié.

L'appelant prétend qu'il existe une crainte de partialité raisonnable relativement à un membre du comité de sélection. Le candidat choisi D était marié à la nièce d'un membre du comité. Le membre en question a siégé au comité en raison de son poste à titre de surveillant immédiat du candidat choisi. Avant le début du processus de l'entrevue, le membre du comité avait informé le président du comité de son conflit et avait dit au candidat D de ne pas s'attendre à une aide de sa part dans le cadre du concours. Le membre du comité a témoigné qu'il avait évalué tous les candidats de la même façon, sauf qu'il n'avait pas exprimé son opinion concernant la qualité des réponses de D de façon aussi expresse que pour les autres candidats, de façon à ne pas influencer les autres membres du comité. L'employeur prétend qu'il était important pour le surveillant immédiat des employés éventuels de participer au processus d'embauche. Il n'était apparemment pas loisible au membre en question de se retirer du comité.

**Décision : L'appel est accueilli et la nomination est révoquée.**

Le comité n'a pas commis d'erreur en n'inscrivant pas le nom de l'appelant sur la liste d'admissibilité à titre d'employé qualifié touché par une réorganisation. L'appelant n'avait pas été licencié conformément aux dispositions de l'article 26 de la *Loi*, permettant que son nom soit inscrit sur la liste d'admissibilité pour les postes pour lesquels il serait qualifié.

Toutefois, il est impossible de conclure que le principe du mérite a été respecté dans les circonstances de ce concours. Bien que la *Loi* ne mentionne pas la composition d'un comité de sélection, il est évident que le comité doit être non seulement compétent pour évaluer les qualifications des candidats mais qu'on doit également pouvoir les « charger d'un devoir d'équité dans l'exercice de leurs fonctions ». La fonction d'attribution de notes aux candidats par rapport à des modules de sélection comporte une évaluation subjective des réponses aux questions de l'entrevue. Ici, les questions de l'entrevue n'étaient pas conçues pour éliciter les réponses qui pourraient être évaluées d'une façon objective :

[Le membre du conseil] se trouvait dans une position lui permettant d'influencer les résultats au point où il serait impossible de mesurer les qualités du candidat choisi ou celles des autres candidats au concours.

Étant donné la relation entre un membre du comité et le candidat choisi dans ce cas, il est impossible... de conclure que le comité, ainsi constitué, a procédé à une évaluation équitable des qualifications des candidats. Les candidats ont le droit d'être évalués de façon équitable et objective et, compte tenu de toutes les circonstances dans ce cas, je ne peux dire que ceci a été réalisé. L'incapacité du comité de remplir son devoir d'équité à l'égard des candidats a entaché le processus d'évaluation.

## **Comité de sélection : allégation de crainte raisonnable de partialité.**

*Bélanger c. Ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux (31 août 2000)*

Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 21-99-04 visant à pourvoir le poste de gestionnaire régional du ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux à Grand-Sault.**

Ont comparu : J. Friel, c.r., pour l'appelant  
P. Blanchet, pour l'employeur

La preuve montre que le surveillant a encouragé le mis en cause et l'a aidé à préparer sa candidature au poste qui a fait l'objet du concours. Le surveillant a ensuite agi comme membre du comité de sélection qui a retenu la candidature du mis en cause. Ce

n'est qu'après l'annonce des résultats du concours que l'appelant a appris que le surveillant avait aidé le mis en cause. Le surveillant a admis avoir aidé le mis en cause à préparer la version anglaise de sa lettre de présentation et de son curriculum vitae. Le surveillant aurait révisé ces documents. Aucun autre candidat n'a demandé de l'aide à cet égard. Dans son témoignage, le surveillant a affirmé avoir fourni de l'information au sujet des nouvelles initiatives du ministère et des modalités de dotation normales à plusieurs employés qui se sont montrés intéressés aux divers postes de gestionnaire régional qui faisaient l'objet du concours. La connaissance du français et de l'anglais était exigée des candidats qui participaient au concours. Le surveillant a aidé à préparer les questions qui ont été posées aux candidats pendant les entrevues. Le surveillant a déclaré ne pas avoir songé à la possibilité de partialité quand il a offert son aide. Le mis en cause s'est présenté à l'audition du pourvoi, mais il n'a pas témoigné. Rien dans la preuve ne permet donc de connaître les raisons pour lesquelles il a présenté sa candidature en anglais.

Le comité de sélection a évalué les candidatures à plusieurs postes de gestionnaire régional. Seulement deux candidats désiraient obtenir le poste qui faisait l'objet du concours en question. La liste d'admissibilité ne contenait qu'un nom, celui du mis en cause.

**Décision : l'appel est accueilli et la nomination du mis en cause est révoquée; l'employeur devra constituer un comité de sélection différent pour évaluer les candidats.**

Les jurys d'examen ont une obligation de nature publique d'exercer leurs fonctions conformément aux principes de l'équité procédurale. Un tiers raisonnable ne pourrait faire autrement qu'éprouver une crainte raisonnable de partialité en prenant connaissance du comportement du surveillant qui a ensuite agi comme membre du jury.

[Traduction] Les jurys d'examen comprennent toujours des personnes qui occupent des postes de surveillance et qui peuvent, au fil des ans, avoir été en contact avec un ou plusieurs des candidats qu'ils sont chargés d'évaluer. La nature du contact peut ou non donner naissance à une crainte raisonnable de partialité. En l'espèce, toutefois, un membre du comité de sélection a aidé directement un candidat à préparer les documents qui allaient être examinés par le jury. Parmi ces documents, se trouvait une lettre de présentation expressément exigée dans l'avis de concours, comme on peut le constater à la lecture de ce qui suit : « On demande aux candidats d'expliquer de façon détaillée dans une lettre de présentation jointe à leur candidature le rapport entre leurs compétences (scolarité et expérience) et le poste offert ». Ce manque de jugement est aggravé par le fait que l'avis de concours énonce une autre compétence exigée des candidats au poste, à savoir la capacité de communiquer verbalement et par écrit dans les deux langues officielles.

Le fait que le surveillant n'a pas sciemment agi avec partialité ne l'excuse pas. La notion de crainte raisonnable de partialité n'a rien à voir avec l'intention de la personne; elle décrit plutôt ce que ressentirait une personne raisonnable mise au courant de toutes les circonstances pertinentes.

Le fait que deux autres personnes ont participé aux entrevues comme membres du

comité de sélection n'élimine pas la crainte raisonnable de partialité. Non seulement le surveillant a-t-il participé aux entrevues, mais il a aussi aidé à la préparation de documents de candidature qui ont été examinés par le jury.

## **Comité de sélection : Irrégularités dans la processus – Contrôle des références pour un seul candidat, changement dans la note attribuée à un module d'évaluation; différences dans la formulation des compétences dans l'avis de concours et dans la fiche de sélection**

*Matchett c. Ministère des Transports (9 juin 1998)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 97-02-02 pour le poste de commis aux stocks dans le district 02 – Miramichi**

Comparution : C. Hay, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Eastbrook, pour l'employeur

Il y a eu huit candidatures à ce concours interministériel. Six candidats respectaient les compétences requises et ont été interviewés par le comité de sélection en fonction de trois modules d'évaluation : 1) connaissance technique/savoir-faire; 2) aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles; 3) compétence pour le poste. Le comité a accordé une note « A » à deux candidats, et une note « B » à un candidat. La liste d'admissibilité indiquait les noms des deux candidats ayant reçu une note « A ».

Il a été démontré qu'en 1992, l'appelant avait été assigné à l'entrepôt à titre de messenger, dont les tâches consistaient notamment à faire la navette entre divers emplacements pour transporter des pièces et des fournitures, décharger des camions, garnir les étagères et servir les clients. En 1995, l'appelant s'est vu attribuer des tâches de commis aux stocks de façon intérimaire, et il a rempli ses fonctions pendant deux ans. Il a reçu une formation du magasinier pour toutes les tâches associées au poste de commis aux stocks. L'appelant prétend qu'il satisfaisait à toutes les exigences du poste, et il croit qu'il est plus compétent pour ce poste que le candidat choisi.

Selon l'appelant, le processus d'évaluation ne permettait pas d'établir le mérite des candidats. L'appelant a noté des anomalies entre les normes indiquées dans l'avis de concours et la fiche d'évaluation. L'appelant prétend que le fait de modifier son évaluation de « NQ » à « B » dans un module indique des irrégularités dans le processus d'évaluation. Il est également d'avis que le comité n'a pas été uniforme dans son évaluation, car il a contacté son surveillant pour discuter de son rendement au travail, mais sans le faire pour les autres candidats.

Il est démontré, pour le compte de l'employeur, que l'appelant a obtenu une note « B » en relation avec deux modules d'évaluation et que ses réponses étaient moins



claires et précises que celles des deux candidats auxquels le comité a accordé une note « A ». Selon l'employeur, le processus d'évaluation s'appliquait de façon uniforme à tous les candidats et le principe du mérite a été respecté tel que requis en vertu de l'article 6 de la *Loi*. Les anomalies entre l'avis de concours et la fiche de sélection sont reconnues, mais l'employeur prétend que tout indique que le comité a appliqué les critères indiqués dans l'avis de concours.

### **Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le processus tel qu'établi dans le document était faussé du point de vue structurel en ce qui a trait à l'évaluation du mérite des candidats et des candidates. L'application appropriée de la méthode d'évaluation aux critères de sélection permettrait de déterminer les candidats et les candidates présentant le plus de mérite.

Les irrégularités concernant la langue et l'expérience entre l'avis de concours et la fiche de sélection n'ont pas influé sur la sélection. L'employeur a suivi les normes telles que publiées et a choisi le candidat qui répondait à ces normes.

Il était inhabituel pour le comité de contacter le surveillant d'un candidat pour discuter de son rendement sans prendre des mesures semblables pour les autres candidats et candidates. Il était également inhabituel de modifier l'évaluation de l'appelant de « NQ » à « B » pour des raisons non associées aux critères d'évaluation. Le mérite des candidats et candidates doit être associé aux critères de sélection choisis par le comité. Toutefois, les irrégularités n'ont pas influé sur le résultat :

Je suis d'avis qu'une irrégularité doit être telle qu'elle influe sur les résultats d'un concours en ce qui a trait au mérite de la personne nommée avant d'en arriver à la décision que cette irrégularité peut servir de base pour accueillir un appel (en page 22).

Dans le présent cas, les irrégularités n'ont pas influé sur la composition de la liste d'admissibilité ou sur la sélection pour la nomination que pouvait faire le sous-ministre. Par conséquent, les irrégularités n'ont pas influé sur les résultats du concours en ce qui a trait au choix des candidats pour la nomination.

## **Comité de sélection : Application non uniforme des normes – Intervention de la connaissance personnelle pour assurer un complément d'information dans le cas de certaines candidatures**

*Thériault c. Ministère de la Santé et des Services communautaires (7 avril 1997)*  
Ombudsman : Ellen King

**Au sujet du concours numéro 35-96-0036 pour combler trois postes à titre de chef d'équipe régional au ministère de la Santé et des Services communautaires, à**

## **Moncton**

Comparution : S. Thériault, pour elle-même  
B. Owen, pour l'employeur

La réorganisation a entraîné le remplacement de postes de gestion datant d'il y a vingt-trois ans par dix-huit nouveaux postes de « chef d'équipe » au moyen d'un concours intraministériel. L'employeur a organisé des ateliers sur les entrevues et la rédaction de curriculum vitae afin d'aider les candidates et les candidats potentiels à se préparer au concours, et il a mis à la disposition de tous les candidats et de toutes les candidates le « Questionnaire de description de tâches ».

L'appelante a été éliminée du concours parce que l'examen de son curriculum vitae n'a pas révélé au comité de sélection les deux années d'expérience exigées en gestion. L'appelante avait accumulé 14 mois d'expérience à titre de « directrice intérimaire des soins ambulatoires », un poste reconnu comme administratif par le comité, et neuf mois à titre de « coordonnatrice des infirmières » à la Clinique santé-reproduction de l'Hôpital de Moncton. Le titre du poste de cette dernière responsabilité ne correspondait pas à un poste de gestion mais, en fait, le poste de « coordonnatrice des infirmières » à cette clinique de Moncton englobe des tâches de nature administrative. Le comité ne s'est pas informé sur la nature exacte de ce poste avant d'éliminer l'appelante du concours.

Après la présélection des candidates et des candidats, mais avant de commencer les entrevues, le comité a appris que le poste de « coordonnatrice des infirmières » occupé par l'appelante était en fait de nature administrative. Le comité a décidé de ne pas reconsidérer la candidature de l'appelante « afin d'être équitable à l'égard des autres candidates ou candidats qui avaient également été éliminés du concours ». Il a été démontré que le comité avait admis au concours trois candidats ou candidates qui pourraient en fait ne pas avoir satisfait aux qualifications requises. Le comité avait jugé que la candidate A avait accumulé deux années d'expérience en gestion bien que son curriculum vitae n'ait pas été clair à ce sujet et que le comité n'ait pas réussi à confirmer l'expérience réelle en gestion. Le comité a accepté les candidates B et C, toutes deux ayant indiqué une expérience à titre de surveillante des soins infirmiers de plus deux ans à la Santé publique, car les membres du comité connaissaient les responsabilités de ce poste et ne se sont pas informés au sujet des tâches réellement effectuées.

L'appelante n'était pas au courant que l'expérience de gestion non associée à la santé publique était acceptable aux fins du concours, et elle n'a donc pas indiqué l'expérience semblable qu'elle avait accumulée; le comité a accepté la candidate A en se fondant sur une expérience de gestion non associée à la santé publique.

### **Décision : Appel accueilli, nominations révoquées**

Le rôle de l'ombudsman concernant les appels n'est pas d'évaluer la candidature de l'appelante et des candidates ou candidats choisis par rapport aux critères de sélection. Son rôle se limite plutôt à vérifier si les conclusions du comité sont raisonnables dans l'évaluation des candidatures par rapport aux critères de sélection et à déterminer si le principe du mérite a été respecté dans la nomination.

La constatation du comité que le curriculum vitae de l'appelante ne démontrait pas son expérience de gestion à titre de « coordonnatrice des infirmières » était raisonnable. De plus, le comité a agi de façon raisonnable lorsqu'il a refusé d'accepter de l'information supplémentaire de l'appelante après avoir terminé le processus de présélection, car ceci aurait été injuste à l'égard des autres candidates ou candidats éliminés.

L'avis de concours était ambigu à savoir si l'expérience de gestion autre qu'en santé publique était acceptable. L'employeur aurait dû clarifier ce point. Bien que des efforts aient été réalisés pour permettre aux candidates et candidats d'être conscients que cette expérience était acceptable, il est évident que l'appelante n'en était pas consciente et a donc été placée dans une situation désavantageuse.

Le comité a agi de façon déraisonnable lorsqu'il a retenu la candidature de la candidate A sans vérifier davantage si elle possédait les deux années d'expérience requises. Cette présomption de suffisance se démarque par rapport à l'effort du comité pour déterminer la période pendant laquelle l'appelante avait occupé le poste de directrice intérimaire des soins ambulatoires (14 mois), et remet en question l'équité du processus.

L'appelante a été traitée de façon inéquitable lorsque les membres du comité ont tenu compte de leur connaissance personnelle des postes qu'avaient déjà occupés les candidates B et C. Le comité a éliminé la candidature de l'appelante en se fiant uniquement au contenu de son curriculum vitae, mais a accordé un avantage aux candidates B et C essentiellement en considérant qu'elles possédaient l'expérience requise :

Bien que je puisse accepter que l'intervention de la connaissance personnelle pour accepter des candidatures [candidates B et C] dans le cadre du concours a sans doute permis de mieux évaluer leurs qualifications réelles pour le poste de chef d'équipe, comme leurs qualifications et les exigences ont été décrites à l'audience, ceci n'aurait dû se produire que si le comité avait pris des mesures pour placer les candidats ou candidates dont l'expérience n'était pas connue des membres du comité dans une situation équivalente.

Afin de compenser pour l'avantage conféré à certains candidats ou certaines candidates en raison de la connaissance de certains postes par les membres du comité, ce dernier aurait pu chercher à obtenir de l'information additionnelle en faisant un suivi auprès de certains candidats ou candidates ou en interviewant les surveillants existants ou antérieurs des candidats ou candidates, ou encore le comité aurait pu procéder à des entrevues de présélection afin de mieux connaître l'expérience de gestion de chaque candidat ou candidate...

Par conséquent, je ne suis pas persuadée que les choix pour la nomination aux postes de chef d'équipe régional à Moncton ont été basés sur le principe du mérite tel que requis par l'article de 6 de la *Loi sur la Fonction publique*.

## **Comité de sélection – composition du comité – habilité à évaluer les candidats**

## **Article 6**

**Principe du mérite – traitement inégal des candidats par le comité de sélection lors de l’entrevue – questions et réponses combinées pour certains candidats mais pas pour tous les candidats**

## **Article 7**

**Outils d’évaluation – à savoir si l’entrevue constituait un outil approprié pour évaluer les aptitudes**

## **Article 13**

**Liste d’admissibilité – liste faussée lorsqu’elle est basée sur le traitement inégal des candidats par le comité de sélection lors de l’entrevue**

*Grant c. ministère des Ressources naturelles et de l’Énergie (2 décembre 1996)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 60-96-07 pour le poste de garde forestier IV (adjoint au forestier de district) à Fredericton**

Comparution : J. E. Stanley, avocat, pour l’appelant  
I. Trueman, pour l’employeur

Sept candidats satisfaisaient aux qualifications requises dans un concours restreint et se sont présentés à l’entrevue tenue par le comité de sélection. Quatre candidats, y compris l’appelant, ont obtenu une note « A » et leurs noms ont été placés sur la liste d’admissibilité. Le sous-ministre a désigné le candidat choisi à partir de la liste d’admissibilité conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi*.

Malgré une note globale « A », l’appelant n’est pas d’accord que le comité de sélection lui ait donné une note « B » relativement au sens de l’organisation. Il a été démontré que les qualités de supervision et le sens de l’organisation de l’appelant sont très bons, et ce dernier a fait valoir son ancienneté par rapport au candidat choisi. Il a été démontré que l’expérience de supervision de l’appelant comprend une expérience à titre d’instructeur du programme de formation des chasseurs et du programme de sécurité dans le maniement des armes à feu, qu’il a formé des officiers de la police militaire et qu’il a travaillé pour l’adjoint du forestier de district pendant de courtes périodes.

Un témoin possédant 16 années d’expérience en dotation du personnel est venu témoigner au nom de l’appelant que le comité de sélection manquait d’expérience pour évaluer les candidats de façon appropriée car l’un des membres siégeait pour la première fois à un comité de sélection et que l’expérience d’un autre membre portait davantage sur les ressources humaines que sur les compétences techniques du poste visé par le concours. Le témoin était d’avis que les questions de l’entrevue n’étaient pas appropriées pour évaluer le sens de l’organisation et que l’appelant et le candidat choisi n’ont pas été évalués de la même façon en relation avec l’une des questions de l’entrevue. Le candidat choisi n’a pas répondu à la question 6, mais le comité a utilisé la réponse à la question 17 et a évalué le candidat choisi en lui accordant une note « A » pour les deux questions.

Rien ne démontre que le même traitement a été accordé à l'appelant. Ce dernier a répondu à la question six de façon spécifique, et le comité lui a donné une note « B » plutôt qu'une note « A », comme dans le cas de la réponse à la question dix-sept. Le témoin est d'avis que, si le comité avait accordé les mêmes avantages à l'appelant qu'au candidat choisi, l'appelant aurait reçu une note « A » pour la question six, ce qui aurait changé sa note de « B » à « A » dans le module sur le sens de l'organisation. Par ailleurs, si le comité avait évalué l'absence de réponse du candidat choisi à la question six comme « NQ », sa note dans le module sur le sens de l'organisation aurait été moins que « A ». Le témoin est également d'avis que le comité a fait erreur dans l'évaluation des réponses de l'appelant à quatre questions de l'entrevue en accordant un « B » plutôt qu'un « A ». Un second témoin de l'appelant indique qu'il n'a pas soumis sa propre candidature au concours, car il croyait que le résultat était déjà décidé et que le concours a été pondéré en faveur du candidat choisi en raison de diverses occasions de formation.

L'employeur prétend que l'ancienneté n'était pas un facteur dans l'évaluation, car il n'y avait aucune exigence semblable dans la convention collective. L'employeur ajoute que le comité a accordé une note « A » à l'appelant et au candidat choisi, mais que le sous-ministre pouvait choisir n'importe qui dans la liste d'admissibilité. L'employeur prétend que le comité possédait l'expérience et la compétence nécessaires pour exercer ses fonctions, que la composition du comité était conforme à la pratique habituelle et que l'un des membres du comité était compétent en ce qui a trait aux connaissances techniques du poste. L'employeur prétend que la présence d'un quatrième membre du comité (qui ne connaissait pas les candidats) avait assuré plus d'objectivité.

Il a été démontré que le comité a permis aux candidats de répondre à la question 6 dans leur réponse à la question 17. Il a de plus été démontré que le comité a considéré les réponses de l'appelant à certaines questions comme n'étant pas les plus appropriées. L'employeur prétend que l'évaluation permettant d'établir la liste d'admissibilité et la note de certaines questions ou réponses spécifiques n'apparaît pas sur la liste et que, par conséquent, cette liste n'est pas pertinente.

### **Décision : L'appel est accueilli.**

Le comité n'a pas commis d'erreur en ne considérant pas l'ancienneté comme facteur dans l'évaluation. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir les normes de sélection :

Le comité a le droit de décider des critères de sélection que les candidats doivent respecter et comment ils doivent être évalués par rapport à ces critères. Rien ne m'indique que l'ancienneté devait être considérée pour établir le mérite des candidats dans ce concours (en page 24).

L'appelant n'a pas démontré que le comité ne possédait pas la compétence requise pour évaluer les qualifications des candidats. Trois membres du comité possédaient des connaissances techniques associées au poste. De plus, un seul des cinq modules d'évaluation portait sur la connaissance et les aptitudes techniques. Il a été démontré que les membres du comité possédaient suffisamment d'expérience en dotation du personnel pour évaluer les mérites des candidats.

Toutefois, le comité n'a pas traité les candidats de la même façon en ce qui a trait

à la question numéro 6, ce qui a eu un impact sur l'évaluation concernant le module sur le sens de l'organisation.

Le comité doit être capable de fournir une explication raisonnable pour l'évaluation des candidats. Il a été démontré que le comité n'avait pas été uniforme dans son évaluation des réponses à la question 9 (ayant trait au module sur la supervision), mais ce manque d'uniformité n'explique pas nécessairement la différence d'évaluation dans ce module pour l'appelant. L'ensemble de la preuve soulève des doutes à savoir si l'évaluation globale accordée à l'appelant et au candidat choisi rend compte du mérite comparatif :

En considérant l'importance des anomalies et du manque d'uniformité qui ont été détectés dans le déroulement du concours jusqu'à la nomination, il faut décider si ces éléments ont pu influencer sur les résultats du concours (en page 31).

Je ne crois pas que l'on défende le principe du mérite dans un concours lorsque, pour établir la liste d'admissibilité, on applique une formule qui permet effectivement de gommer les différences quant au degré de satisfaction par les candidats des critères de sélection tels qu'établis par le comité d'évaluation des compétences (en page 31).

Par conséquent, le sous-ministre a fait un choix à partir d'une liste d'admissibilité erronée, car les candidats n'avaient pas tous nécessairement un mérite égal.

## **Comité de sélection – composition du comité – un membre du comité responsable d'attribuer une note à l'examen a exprimé une opinion négative de l'appelant – les questions de l'examen permettent une évaluation suggestive et de plus grande portée**

### **Article 6**

**Principe du mérite -- comité de sélection – un membre du comité responsable de noter l'examen avait exprimé son opinion négative sur l'appelant – les questions de l'examen accordaient une grande possibilité d'évaluation subjective**

**Principe du mérite – le comité n'est pas lié par les évaluations d'un autre comité lors d'un concours antérieur**

### **Article 8**

**Normes de sélection – le critère de résidence n'est pas pertinent s'il n'est pas formulé**

***St-Amand c. ministère des Transports (juin 1996)***  
**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 95-10-01 pour le poste de surveillant des routes I-II,**

## **district n° 10 – Edmundston, division de Saint-Léonard**

Comparution : V. St-Amand, pour lui-même  
J. Branscombe, pour l'employeur

L'appelant et quatre autres candidats ont participé à un concours intraministériel pour le poste de surveillant des routes I-II. L'appelant n'a pas obtenu d'entrevue parce qu'il a échoué à l'examen. Quatre autres candidats ont été choisis pour l'entrevue par le comité de sélection. Le comité a accordé une note « A » à un candidat, et c'est celui qui a été choisi dans la liste d'admissibilité.

Il a été démontré que l'appelant était à l'emploi du ministère depuis 1985 et qu'il avait agi à titre de surveillant des routes I-II jusqu'à ce que le dépôt local ne soit fermé. L'appelant a alors accepté une tâche de travail de rechange. Ses évaluations du rendement ont démontré que l'appelant avait un bon rendement au travail en tant que surveillant des routes I-II. Il a été démontré que l'appelant s'est informé au sujet de la possibilité d'agir à titre de surveillant des routes de façon temporaire lorsque le surveillant était absent, mais on ne lui a jamais accordé cette chance. L'appelant prétend que le candidat choisi a bénéficié de ce genre d'affectation temporaire, ce qui a amélioré ses qualifications pour le concours.

L'appelant prétend que l'avis de concours ne correspondait pas à la pratique habituelle en raison de l'absence de restrictions géographiques et que, si de telles restrictions avaient été appliquées, il aurait été le seul candidat qualifié. L'appelant prétend que l'employeur n'a pas inclus l'exigence de résidence parce que le district ne le considérait pas comme un candidat convenable. L'appelant prétend également qu'il n'aurait pas dû être obligé de se présenter à l'examen pour ce concours parce qu'il avait réussi le même examen lors d'un concours antérieur pour un poste semblable dans un autre district. Enfin, l'appelant prétend qu'il aurait dû être nommé au poste sans concours en raison d'un licenciement antérieur. Il a été démontré qu'avant le concours un membre responsable d'évaluer l'examen écrit avait exprimé une opinion négative au sujet de la capacité de l'appelant d'agir dans un rôle de surveillant.

Il a été démontré, pour le compte de l'employeur, que trois années s'étaient écoulées depuis que l'appelant avait occupé le poste de surveillant des routes et que, par conséquent, l'employeur n'avait pas la possibilité de nommer l'appelant à ce poste sans tenir de concours. Il a été démontré que l'employeur a décidé de ne pas inclure l'exigence de résidence afin de favoriser un plus grand nombre de candidatures, mais que le candidat choisi aurait satisfait à l'exigence de résidence habituelle de toute façon. L'employeur prétend que l'examen écrit a été utilisé à titre d'outil de présélection et que, bien que ce soit la première fois qu'on y ait recours dans le district d'Edmundston pour ce concours, il s'agit d'une pratique courante au Nouveau-Brunswick pour les postes de surveillant des routes. L'employeur prétend que l'avis de concours indiquait clairement qu'une considération serait accordée aux candidats en fonction d'une équivalence de formation et d'expérience professionnelle.

L'employeur prétend que la direction avait le droit de choisir la personne qu'elle voulait nommer à titre temporaire ou intérimaire pour remplacer le surveillant des routes absent. Il a été démontré que le candidat choisi a acquis de l'expérience en agissant de façon intérimaire avant que l'appelant ne soit réaffecté à partir de son poste de surveillant

et qu'il a continué d'être nommé à titre intérimaire en raison de la qualité de son rendement au travail. Il a été démontré que l'employeur avait considéré l'appelant pour des tâches intérimaires mais ne lui avait fait aucune offre en ce sens parce que l'appelant remettait en question les politiques et les procédures du ministère et que, par conséquent, on doutait de sa capacité d'exercer ces tâches. L'employeur prétend que les doutes en question n'ont pas influé sur le concours. L'employeur prétend également que chaque candidat doit remplir toutes les étapes du processus du concours, y compris l'examen écrit, et ce, en raison du fait que la composition du comité de sélection peut varier d'un concours à un autre, et que les résultats de l'évaluation peuvent varier d'un comité à un autre.

### **Décision : L'appel est accueilli.**

Les anomalies dans le processus du concours sont suffisantes pour miner le respect du principe du mérite. Le membre du comité responsable de l'évaluation des résultats de l'examen écrit avait antérieurement exprimé des réserves sur la compétence de l'appelant en ce qui a trait à l'exécution de tâches de façon intérimaire à titre de surveillant des routes. Malheureusement, près de 50 % des questions de l'examen écrit permettent de la latitude dans l'évaluation des réponses :

En l'absence de preuve démontrant qu'elle a elle-même renoncé à cette opinion avant de devenir membre du comité de sélection, je ne peux arriver à la conclusion qu'elle a été capable d'aborder l'évaluation des candidats dans ce concours avec un esprit ouvert et libre de tout préjugé à l'égard de M. St-Amand (en page 24).

Dans ce contexte et compte tenu d'autres circonstances relatives au concours, la preuve est suffisante pour conclure que le processus n'a pas été exécuté d'une façon calculée pour choisir le candidat le plus méritoire.

Les dispositions de licenciement de la *Loi* ne sont pas applicables. Il n'existe aucun fondement dans la *Loi* permettant de renverser un licenciement au bout de trois ans; et l'appelant n'a pas été licencié mais réaffecté. En outre, il n'existe aucune obligation de nommer l'appelant du fait que son nom figure sur la liste d'admissibilité d'un autre concours.

L'article 8 de la *Loi* confère le droit à l'employeur de déterminer les qualifications, y compris toute exigence de résidence, mais il faut le faire avant que le concours ne soit annoncé. L'avis de concours dans le présent appel n'a pas indiqué d'exigence de résidence; il s'agit donc d'une considération non pertinente.

La non-sélection de l'appelant pour une nomination de façon intérimaire ne mine pas le principe du mérite dans le concours en question. L'employeur peut désigner les personnes de son choix pour les postes intérimaires.

Le comité n'a pas commis d'erreur en ne tenant pas compte de l'évaluation de l'examen écrit par l'appelant dans un concours antérieur. Le comité n'était pas lié par une évaluation relative à un concours différent :

Il n'existe aucune exigence en vertu de la *Loi sur la Fonction publique* pour que les résultats d'un concours soient utilisés dans un autre concours, et je ne peux



reprocher au comité dans ce cas d'avoir exigé que M. St-Amand se soumette au même processus d'évaluation que les autres candidats à ce concours (en page 20).

**Comité de sélection – crainte raisonnable de partialité – en soi, la connaissance personnelle du candidat n'entraîne pas l'annulation de la décision**

**Comité de sélection – évaluation indépendante – le comité n'est pas lié à l'évaluation du candidat faite par un autre comité dans le cadre d'un concours précédent**

**Article 6**

**Principe du mérite – la connaissance personnelle des candidats par les membres du comité n'est pas inhabituelle dans la pratique**

**Principe du mérite – le comité de sélection n'est pas lié par l'évaluation du candidat faite par un autre comité lors d'un concours antérieur**

**Article 11**

**Outils d'évaluation – opportunité de l'entrevue**

***Duguay c. ministère de la Santé et des Services communautaires (14 novembre 1995)***  
**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 35-94-0055 pour le poste de superviseur en service social, à Bathurst.**

Comparution : B. Duguay, pour lui-même  
S. Hallett, pour l'employeur

L'appelant a occupé le poste de façon intérimaire en attendant le concours pour la nomination permanente. Le poste a été créé en raison d'une réorganisation. L'appelant et le candidat choisi étaient les seuls candidats. Les deux candidats possédaient plus que les qualifications requises et ont été interviewés par le comité de sélection en fonction des normes de sélection réparties en 4 modules : 1) capacités techniques/intellectuelles; 2) techniques d'encadrement; 3) aptitudes à la communication/à la prise de décisions; 4) sens de l'organisation. Le comité a évalué l'appelant en lui accordant un « A » dans deux modules et un « NQ » dans deux modules; le comité a évalué le candidat choisi en lui accordant un « A » dans les quatre modules.

Étant donné la longue période pendant laquelle il avait occupé le poste de façon intérimaire, l'appelant prétend qu'il devrait avoir été confirmé dans son poste sans concours conformément au Règlement sur les exclusions 84-230, art. 3.

L'appelant prétend que la décision du comité laissait une crainte raisonnable de partialité. En effet, l'appelant allègue que son surveillant s'est opposé à ce que l'appelant fasse l'objet d'une nomination intérimaire, avant de déclarer plus tard qu'il appuierait sa candidature au poste. Toutefois, il a été démontré que l'évaluation du rendement rédigée par le surveillant à la suite de l'entrevue ne reflétait pas le soutien qu'il lui avait accordé verbalement. L'appelant prétend que deux autres membres du comité le connaissaient et qu'ils n'étaient pas impartiaux en raison de leur opinion préconçue à son sujet. L'appelant conteste la note « NQ », car un comité constitué différemment l'avait évalué comme étant qualifié par rapport aux mêmes normes pour un poste différent en 1991.

L'appelant prétend que le comité aurait dû consulter son dossier pour confirmer sa compétence dans des domaines jugés déficients à l'entrevue. L'appelant insiste en outre sur le fait que la nature du travail rend le respect d'un plan de travail impossible et que c'est ce qui explique la faiblesse qu'on lui reproche en ce qui a trait à la priorisation du travail.

L'employeur a démontré que l'appelant a reçu une note « NQ » pour les modules 2 et 4 (ci-dessus) parce que les réponses ne démontraient pas ses capacités en matière de motivation et révélaient des problèmes d'organisation et de priorisation du travail. Les déficiences notées par le comité ont également été soulignées par le surveillant dans l'évaluation du rendement qui a suivi. L'employeur prétend qu'il n'est pas inhabituel pour les membres d'un comité et pour les candidats de se connaître les uns les autres, car habituellement on nomme le surveillant du poste et le directeur régional pour siéger à titre de membres du comité. L'employeur prétend également que le simple fait de connaître les candidats ne rend pas le processus partial et que, de toute façon, l'impartialité était assurée par la participation d'un troisième membre au comité, qui n'avait aucune connaissance personnelle des candidats.

L'employeur prétend qu'il (directeur régional) avait le droit de décider qui remplirait le nouveau poste et de le faire par voie de concours conformément à la *Loi*.

### **Décision : L'appel est rejeté.**

L'employeur n'est pas obligé d'utiliser le Règlement 84-230 pour combler un poste vacant. L'employeur a exercé son pouvoir discrétionnaire pour choisir une méthode de nomination prescrite par la *Loi*.

En pratique, il est difficile d'éviter des situations où les membres du comité ne connaissent pas de façon personnelle les autres employés du ministère participant à un concours. L'une des caractéristiques d'un concours est d'augmenter l'objectivité en réduisant l'impact des opinions personnelles. L'appelant a fait défaut de démontrer une crainte raisonnable de partialité :

Dans ce cas, j'ai considéré la preuve et les arguments présentés par l'appelant, et je ne suis pas convaincue qu'au moment du concours, il existait une preuve que les membres du comité avaient une inclination en faveur d'un candidat ou d'un autre (en page 17).

L'employeur a le droit, en vertu de l'article de 11 de la *Loi*, de choisir les outils d'évaluation en fonction des critères de sélection. Il a été démontré que le comité avait choisi comme outil de sélection une évaluation basée sur l'entrevue. Rien ne démontre

que l'entrevue ne permettait pas de comparer le mérite des candidats par rapport aux critères de sélection et l'un par rapport à l'autre.

Le fait qu'un comité antérieur ait évalué l'appelant comme qualifié ne constitue pas une considération pertinente. Le comité a le devoir de faire une évaluation indépendante des candidats peu importe l'évaluation faite par un comité différent dans un processus différent.

Le retard quant à la tenue du concours n'est pas intervenu dans l'application du principe du mérite et n'oblige pas l'employeur à exercer son pouvoir discrétionnaire en invoquant le Règlement sur les exclusions 84-320.

### **Comité de sélection : Allégation d'une crainte raisonnable de préjugé en raison de la nature d'une question à l'entrevue et des questions incitatives d'un membre du comité**

*Duke c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (2 septembre 1994)*  
**Ombudsman : Ellen King**

#### **Au sujet du concours numéro 60-94-06 pour le poste de garde-forestier V**

Comparution : H. Duke, pour lui-même  
I. Trueman, pour l'employeur

Un concours intraministériel s'est tenu afin de combler un poste qui devait être créé par le départ en retraite du titulaire. Les trois candidats respectaient les exigences pour la présélection, telles qu'indiquées dans l'avis de concours, et ont fait l'objet d'une évaluation au moyen d'entrevues. Le comité de sélection a accordé une note « A » au candidat choisi, et une note « B » aux deux autres candidats, y compris l'appelant. L'entrevue comportait 17 questions réparties sur cinq modules : 1) connaissance technique; 2) aptitudes à la communication; 3) sens de l'organisation; 4) aptitudes intellectuelles et prise de décisions; 5) qualités personnelles, relations interpersonnelles et motivation.

Selon l'appelant, le comité a tenu compte de ses cours de formation additionnels, et l'évaluation a été influencée par le titulaire du poste et la perception de caractéristiques de personnalité, au lieu d'être basée sur le principe du mérite. L'appelant prétend que le titulaire a amélioré les chances de promotion du candidat choisi en lui demandant de l'aider dans ses tâches à titre d'inspecteur régional. L'appelant prétend également que ces actions ont effectivement prédéterminé l'évaluation du comité. En outre, il croit que la direction régionale et le comité avaient une impression préconçue de sa personnalité, ce qui a joué contre lui lors du concours. L'appelant a indiqué que l'une des questions démontre que les conflits de personnalité ont été pris en compte dans le processus de sélection. L'appelant s'est également plaint que l'un des membres du comité lui ait posé des questions incitatives dans le cas de trois questions auxquelles il prétend avoir fourni la bonne réponse. L'appelant affirme que le membre du comité a agi ainsi afin de l'inciter à faire des erreurs.

Il a été démontré que la plupart des garde-forestiers possédant de longues années

de service auraient un dossier de formation comparable à celui de l'appelant. Il a également été démontré que le membre du comité a posé des questions incitatives aux autres candidats lors de l'entrevue, tout comme à l'appelant. Le but était d'aider les candidats à démontrer leur niveau de connaissance. La question spécifique contestée par l'appelant au sujet des conflits de personnalité portait en fait sur les techniques de résolution des problèmes.

Le candidat choisi a témoigné que ses responsabilités antérieures comportaient la fonction d'aider l'inspecteur régional et a nié qu'une promesse lui ait été faite concernant le poste d'inspecteur régional.

### **Décision : Appel rejeté**

Les résultats du concours ne peuvent être faussés uniquement parce que le comité n'a pas utilisé la formation et l'expérience comme facteurs d'évaluation :

En vertu de l'article 7 de la *Loi sur la Fonction publique*, l'employeur peut déterminer la base sur laquelle se fait l'évaluation du mérite en ce qui a trait aux candidats à évaluer. Les normes doivent, bien sûr, être raisonnables en ce qui a trait à la nature des tâches à exécuter. Dans le présent cas, l'appelant n'a fourni aucune preuve me laissant supposer que les normes de sélection établies dans le Guide de cotation des candidats (pièce 3) sont déraisonnables (en page 10).

L'appelant n'a pas prouvé que l'évaluation du comité n'était pas conforme au principe du mérite. Il a été démontré que le candidat choisi avait aidé l'inspecteur régional parce que cette fonction était prévue dans sa description de tâches, et l'appelant n'a pas démontré que le comité avait été influencé de façon inappropriée par le rendement dans l'exercice de ces tâches. L'inspecteur régional n'était pas membre du comité de sélection.

Le fait de poser des questions incitatives lors d'une entrevue vise à aider les candidats, et non pas à leur nuire. Il a été démontré que, dans chaque cas de questions incitatives, l'appelant a reçu une note « A », ce qui n'était pas à son détriment.

L'appelant n'a pas démontré qu'une question spécifique posée aux fins de faire révéler aux candidats leurs conflits personnels indiquait que les caractéristiques de personnalité avaient été prises en compte dans le cadre du concours. Rien ne démontre que le comité avait étiqueté l'appelant en tant que candidat inapte pour ce poste (le comité a accordé à l'appelant une note « B »).

Rien ne démontre que l'évaluation de l'appelant ait été basée sur autre chose que les normes de sélection.

## **Comité de sélection : habilité à évaluer les compétences**

*Snow c. Ministère des Transports (11 octobre 1994)*

**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 93-01-07 pour le poste de surintendant de l'entretien**

## **I-II (ponts) au ministère des Transports**

Comparution : E. Grenier, pour l'appelant

R. Speight, avocat, pour l'employeur

L'avis de concours exigeait que les candidats possèdent une maîtrise du français à l'écrit. Aucun candidat n'a démontré sa compétence à cet égard, et le concours n'a donné lieu à aucune nomination.

Le poste a été annoncé à nouveau mais sans la qualification requise de la maîtrise du français à l'écrit. Les qualifications linguistiques requises étaient formulées comme suit : « une maîtrise de l'anglais à l'oral et à l'écrit, et une maîtrise du français à l'oral ». Parmi les 34 candidats, seulement six (y compris l'appelant) respectaient les normes de sélection et ont été évalués au moyen d'un examen écrit et d'un examen oral. À la suite de l'évaluation, un seul candidat était compétent en relation avec les cinq modules : 1) Connaissance technique/aptitudes opérationnelles; 2) compétence pour le poste; 3) aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles; 4) Sens de l'organisation/techniques décisionnelles; 5) techniques de surveillance/gestion. Le comité de sélection a évalué l'appelant comme étant « NQ » en relation avec la « compétence pour le poste » et les « aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles ».

L'appelant prétend qu'il maîtrisait suffisamment le français pour satisfaire aux normes du concours. Il est démontré que l'appelant avait parlé en français au travail à de nombreuses reprises, sans faire l'objet d'aucune plainte au sujet de ses compétences linguistiques. L'appelant affirme qu'on lui a dit pendant l'entrevue que le français ne serait pas un problème pour lui car les conditions avaient été assouplies et que, au besoin, un autre employé serait disponible pour répondre. L'appelant prétend que ses compétences dans tous les autres domaines sont aussi élevées ou supérieures par rapport au candidat choisi, et que la langue a été le principal critère dans la sélection. L'appelant souligne également que le comité de sélection ne comprenait pas de représentant technique du bureau central.

Il est démontré que la pratique habituelle est de faire appel à un représentant de la Direction des services techniques du bureau central au sein du comité de sélection, mais que ledit représentant n'était pas disponible au moment pertinent (en raison d'une mutation). L'employeur insiste sur le fait que le comité possédait la compétence requise pour évaluer les candidats, car deux de ses membres possédaient suffisamment de connaissances techniques et que le comité a utilisé les mêmes questions d'examen à l'oral et à l'écrit que lorsqu'un représentant de la Direction des services techniques participait à la sélection. Il est démontré que l'appelant a été classé au niveau de la maîtrise de base + pour le français oral, alors que les normes de sélection avaient été établies à un niveau 3 avancé. L'appelant a subi deux autres examens, un administré par un évaluateur différent à un autre endroit, avec le même résultat. Par conséquent, l'évaluation de l'appelant dans les modules des aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles et de la compétence pour le poste a été inférieure à la norme requise. La maîtrise de la langue par l'appelant a été évaluée non pas par le comité mais par le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail.

**Décision : Appel accueilli**

Il n'est pas démontré que le comité ne connaissait pas suffisamment le contexte pour évaluer la connaissance technique des candidats. L'absence d'un représentant technique n'a pas eu d'impact sur le résultat du concours. Le comité a agi en conformité avec la *Loi* :

La *Loi* ne précise pas qu'un comité doit être composé d'une façon particulière, bien que l'on doive comprendre que sa composition doit comporter des membres qui sont capables d'évaluer les compétences des candidats pour le poste en question (en page 18).

Le comité devait faire état des différences dans les notes pour l'examen écrit, l'expérience et la formation. Rien n'indique que l'évaluation concernant l'examen écrit était déraisonnable ou qu'une importance démesurée ait été accordée à l'examen écrit.

L'employeur est en droit de déterminer les compétences requises pour un poste, y compris la compétence linguistique. Le comité de sélection devait déterminer un niveau de maîtrise pour chaque compétence linguistique. Il est démontré que le niveau de maîtrise de l'appelant était en deçà de la norme établie pour le poste. Par conséquent, le comité était justifié de conclure que l'appelant ne satisfaisait pas toutes les normes requises pour le poste.

Toutefois, le candidat choisi a été évalué différemment de l'appelant concernant la maîtrise de la langue. En effet, la maîtrise de la langue seconde du candidat choisi n'a pas été évaluée au moyen d'un examen particulier :

... le défaut du... comité d'utiliser les outils d'évaluation habituels et applicables à tous les candidats a résulté en une évaluation intrinsèquement peu fiable ou même inéquitable pour ce qui est du mérite relatif de leurs compétences (en page 23).

Le comité n'a pas évalué la compétence du français oral du candidat choisi :

On ne peut présumer de la maîtrise orale d'une langue par un candidat simplement parce que la demande a été soumise dans cette langue.

Par conséquent, la sélection a contrevenu à l'exigence que le candidat choisi soit « compétent » conformément à l'article 4 de la *Loi* et que la sélection soit basée sur le « mérite » conformément à l'article 6 de la *Loi* :

... Je ne peux vérifier si le candidat choisi est compétent, car sa maîtrise de la langue n'a pas été évaluée conformément aux exigences établies pour le concours. En outre, sans une méthode équitable d'évaluation qui puisse rendre les résultats comparables, il est impossible de constater si le mérite a été respecté (en page 23).

L'appelant doit avoir gain de cause dans son appel, car rien ne peut démontrer que le candidat choisi était compétent relativement à toutes les exigences établies pour le concours et qu'il était le plus compétent, tel que requis par la *Loi*.

## **Article 6 – Nominations selon le mérite**

**6(1) Sous réserve de la présente loi et de toute autre loi, les nominations à des postes de la Fonction publique, faites parmi des personnes qui en sont déjà membres ou qui n'en font pas partie, doivent se faire selon le mérite et par concours ou par telle autre méthode de sélection du personnel destinée à déterminer le mérite des candidats que le sous-ministre du Bureau des ressources humaines estime la mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique.**

**6(2) Aucune nomination de personnel appartenant déjà ou n'appartenant pas à la Fonction publique ne peut être effectuée s'il n'existe pas de vacance dans l'élément de la Fonction publique où la nomination doit se faire.**

**6(3) Sauf disposition contraire de la présente loi ou des règlements, nul ne peut devenir un employé en application de la présente loi sauf s'il a été nommé conformément au paragraphe (1).**

**6(4) Une nomination en application de la présente loi prend effet à la date précisée dans l'acte de nomination.**

### **Principe du mérite : le candidat qui a obtenu la note d'évaluation la plus élevée doit être choisi**

***Munn c. Nouveau-Brunswick (Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie), (1999) 208 N.B.R. (2d) (supp.) 99/3 (B.R.) (le juge Russell)***

Dix personnes ont participé à un concours restreint visant à pourvoir un poste de garde forestier adjoint de district. Sept candidats avaient les compétences requises. À la suite des entrevues et des épreuves, les noms de quatre candidats ont été inscrits sur la liste d'admissibilité, y compris celui de M. Munn. Le sous-ministre n'a pas retenu la candidature de M. Munn. Celui-ci et un autre candidat dont le nom figurait dans la liste d'admissibilité en ont appelé à l'ombudsman en raison du fait qu'ils avaient tous deux obtenu des notes plus élevées que celle du candidat retenu lors de l'épreuve. L'ombudsman a statué que le concours ne s'était pas déroulé conformément au principe du mérite et a révoqué la nomination. Au lieu d'offrir le poste à un autre candidat de la liste d'admissibilité, le ministère l'a pourvu en faisant une rotation d'employés à cause du gel du recrutement. L'arbitre a ordonné que le poste soit pourvu, étant donné que l'avis de concours avait été publié avant le gel du recrutement. L'arbitre a conclu que la démarche devait être reprise à partir de l'étape des épreuves avec la participation des sept candidats qui avaient les compétences requises, et il n'a pas permis au sous-ministre de simplement choisir un candidat de la liste d'admissibilité. M. Munn a présenté un recours en révision dans lequel il a demandé au tribunal de déclarer que l'arbitre avait excédé sa compétence en ordonnant que les épreuves soient reprises, et qu'il avait commis une

erreur en concluant que l'ombudsman avait statué que le déroulement des épreuves était entaché d'un vice de fond.

**Décision : la requête est rejetée.**

L'ombudsman n'a pas commis d'erreur en statuant que cette liste d'admissibilité était entachée d'un vice de fond, parce que le ministère avait l'habitude d'inscrire sur la liste d'admissibilité les noms de candidats que le comité de sélection n'avait pas jugé égaux en mérite. Si tous les modules d'évaluation sont de valeur égale, le candidat qui a obtenu le plus grand nombre de notes A (sans note NC) est celui qui doit être retenu en vue de la nomination, selon le principe du mérite.

La décision de l'arbitre n'est pas manifestement déraisonnable. L'arbitre a eu raison d'ordonner que le concours soit repris juste avant l'étape qui était entachée d'un vice. L'arbitre n'a pas commis d'erreur quand il a statué que l'ombudsman avait déclaré que le processus du concours était vicié.

[Traduction] Cela étant dit, il paraît simplement raisonnable de reprendre le processus à l'étape qui précède immédiatement l'apparition des vices en question [voir *In re Domtar Inc.*, 28 L.A.C. (2d) 107, et *In re B.C. Hydro*, 10 L.A.C. (3d) 56].

**Remarque :** le pourvoi devant la Cour d'appel a été rejeté par les juges Rice, Turnbull et Larlee, étant donné que le juge de première instance n'avait pas commis d'erreur (1999) 215 N.B.R. (2d) 389.

[Traduction] Pour avoir gain de cause en appel de la décision du juge qui a siégé en révision, M. Munn doit nous convaincre, en premier lieu, que le juge saisi de la révision a commis une erreur de principe et, en second lieu, que sa décision a entraîné une injustice grave. Nous constatons que le juge saisi de la révision a invoqué les bons principes pour déterminer si l'arbitre a excédé sa compétence ou a pris une décision manifestement déraisonnable. Nous sommes d'accord avec le juge qui a été saisi de la révision sur le fait que l'arbitre n'a pas excédé sa compétence et n'a pas rendu une décision manifestement déraisonnable. Nous convenons en outre que la décision du juge en révision n'entraîne pas une injustice grave. M. Munn est toujours un candidat admissible à la nomination (par. 10).

**Le principe du mérite est une modalité ou condition d'emploi et ne peut être modifié par une convention collective**

*Nouveau-Brunswick c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1190, et Allain*, (1984) 56 N.B.R. (2d) 114 (C.A.)

L'intimé Allain travaillait pour le ministère des Transports. M. Allain a présenté sa candidature à un poste annoncé par le ministère dans le cadre d'un concours public,



mais sans succès. Le poste qu'il désirait obtenir équivalait à une promotion. M. Allain a déposé un grief invoquant la clause sur l'ancienneté de la convention collective, selon laquelle si deux candidats ont des compétences semblables, le candidat ayant le plus d'ancienneté « a droit à la préférence ». M. Allain et le candidat retenu ont des compétences semblables, mais M. Allain a plus d'ancienneté. Selon l'employeur, la clause sur l'ancienneté de la convention collective est contraire au principe du mérite énoncé par l'article 15 de la *Loi* (maintenant l'article 6 libellé différemment) :

15 Sous réserve de la présente loi ou de toute autre loi, les nominations de personnel appartenant déjà à la Fonction publique sont faites sur la base du mérite, ainsi que le détermine la Commission, et sont effectuées par la Commission à la demande du sous-chef intéressé, par concours ou selon une autre méthode de sélection de personnel établie pour déterminer le mérite des candidats que la Commission estime la mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique (par. 9).

L'employeur affirme que la *Loi* a préséance sur la convention collective. Pour sa part, M. Allain allègue que l'article 15 ne s'applique qu'aux concours restreints et que la convention collective prescrit simplement la façon dont le sous-ministre doit exercer sa discrétion.

**Décision : l'appel est accueilli.**

**Le juge La Forest (au nom des juges Ryan et Stratton) :**

Les nominations faites parmi des personnes qui sont déjà membres de la Fonction publique à la suite d'un concours public ou restreint sont régies par l'article 15 et doivent se faire selon le mérite. La clause de la convention collective qui traite de l'ancienneté est contraire au principe du mérite énoncé par la *Loi* dans la mesure où la convention collective

[Traduction] (...) constitue une modification du processus de nomination fondée sur le mérite déterminé par la Commission, comme le prévoit l'article 15 de la *Loi sur la Fonction publique*. La question consiste à savoir si l'article 15 équivaut à une modalité ou condition d'emploi d'une personne qui travaille dans la Fonction publique. Je suis convaincu qu'il faut répondre par l'affirmative à cette question (par. 15).

Les parties à la convention collective n'ont pas le loisir de modifier les modalités ou conditions d'emploi prévues par la loi, comme le prescrit le paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* :

**63(2)** Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une modalité ou condition d'emploi ou l'introduction d'une nouvelle modalité ou condition d'emploi

a) dont la modification, la suppression ou l'introduction, selon le cas, nécessiterait ou aurait pour effet de nécessiter l'adoption ou la modification

d'une loi quelconque par la Législature, sauf aux fins d'affectation des crédits nécessaires à son application,

C'est la raison pour laquelle la clause de la convention collective qui porte sur l'ancienneté est inapplicable.

## **Avis de concours : compétences**

*Hurkens c. Ministère de l'Éducation (19 avril 2003)*

**Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy**

**Dans l'affaire du concours numéro 01-2000-077 visant à combler le poste de commis de la bibliothèque publique et scolaire de Nashwaaksis.**

Ont comparu : C. Robbins, pour l'appelante  
F. Finn, pour l'employeur

Le comité de sélection a convoqué en entrevue cinq candidats. L'employeur avait reçu 25 candidatures et il avait fait une présélection à la lumière des compétences requises. Pendant l'entrevue, les membres du jury ont posé des questions inspirées des concours précédents et se sont laissés guider par les compétences demandées. Vingt-neuf questions ont été posées à chaque candidat sous six rubriques : i) scolarité et expérience professionnelle; ii) connaissance générale des bibliothèques publiques et scolaires ainsi que du milieu; iii) compétences en bibliothéconomie et connaissance des sources d'information; iv) entregent, capacité de communiquer, sens de l'initiative et faculté de travailler en équipe; v) sens de l'organisation; vi) compétences en administration. Les membres du jury ont tous pris part aux entrevues en posant des questions, en prenant des notes et en participant aux discussions qui ont permis d'établir le rang global de chacun des candidats dans les trois modules d'évaluation suivants : i) compétences techniques; ii) capacité de communiquer et entregent; iii) concordances des aptitudes avec le poste et motivation. Le jury a accordé la note de A à deux candidats, la note de B à une candidate, et la note de NC aux deux autres. L'appelante est la candidate qui a obtenu la note de B. Quelques jours plus tard, les membres du jury se sont rencontrés pour mettre la touche finale à la liste d'admissibilité. Le sous-ministre concerné a ensuite retenu la candidature de la partie mise en cause parmi celles qui avaient obtenu la note de A.

Au début, l'appelante ne comprenait pas la signification de sa note de B et pensait qu'elle avait été classée parmi les candidats « non compétents ». Lors de la rencontre préliminaire qui avait pour but de passer en revue les documents concernant le concours, l'appelante a appris que la note de B signifie que le candidat a été jugé « compétent ». Selon l'appelante, certaines questions de l'entrevue qui n'avaient rien à voir avec l'avis de concours ont nui à sa candidature. Par exemple, elle a fait remarquer que la formule d'évaluation servait notamment à déterminer la capacité d'établir des priorités, la connaissance de la bibliothèque publique et scolaire de Nashwaaksis et du milieu environnant, la capacité de répondre clairement et précisément aux questions de

l'entrevue et l'aptitude manifeste à bien écouter. Le jury lui a accordé la note de B pour ses réponses à chacune de ces questions. L'appelante prétend que ces questions ont été incluses indûment dans l'évaluation, parce qu'elles ne correspondent pas aux compétences énoncées dans l'avis de concours. Voici la traduction d'une partie de l'avis de concours 01-2000-077 :

**Compétences** : outre les aptitudes et les capacités indispensables à l'accomplissement des tâches susmentionnées, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme d'études secondaires. La connaissance du fonctionnement du courrier électronique, d'Internet et de Ms Word ainsi qu'une année d'expérience dans un milieu de travail informatisé sont indispensables. La connaissance des outils informatisés de mise en circulation et de référence est un atout indéniable. L'enthousiasme pour la mission des bibliothèques publiques et l'expérience du travail avec des gens de tous les âges sont exigés.

Le candidat retenu devra faire preuve *d'initiative* et être en mesure de travailler *de façon autonome* autant qu'au sein d'une équipe. *Il devra avoir beaucoup d'entregent, d'aptitudes à la communication et de sens de l'organisation.* Une combinaison équivalente de scolarité et d'expérience pourra être prise en considération. La maîtrise du français et de l'anglais écrit et oral est essentielle (les italiques sont de l'auteur).

Selon l'appelante, le lendemain ou quelques jours après la date à laquelle le jury a mis la dernière touche à la liste d'admissibilité, i) un membre du jury (qui est aussi le surveillant de l'appelante) a suggéré à l'appelante de retirer sa candidature, et ii) la candidate retenue a annoncé sa nomination à l'appelante avant que celle-ci ne reçoive la lettre qui devait lui apprendre les résultats du concours. La preuve montre que le surveillant a fait sa suggestion à l'appelante pour « sauver les apparences » devant ses collègues relativement au concours.

### **Décision : l'appel est rejeté.**

Pour être convoqués à l'entrevue, les candidats devaient satisfaire aux exigences en matière de scolarité et d'expérience qui étaient énoncées dans l'avis de concours. C'est la raison d'être du processus de présélection. Les questions contestées font référence à l'avis de concours. La capacité d'établir des priorités a un rapport avec la faculté de travailler de façon autonome et avec le sens de l'organisation dont fait mention l'avis de concours. La connaissance de la bibliothèque publique et scolaire de Nashwaaksis et du milieu environnant correspond au lieu de travail dont fait état l'avis de concours et vise à tenir compte de la clientèle et de son rapport avec le réseau des bibliothèques. La preuve montre que le jury a aussi tenu compte de ces connaissances pour évaluer le sens de l'initiative de chaque candidat (préparation de l'entrevue). Les facultés de répondre clairement et précisément aux questions de l'entrevue et de bien écouter correspondent non seulement à la liste des tâches rattachées au poste, notamment l'interaction avec le public et le service à la clientèle, mais aussi au critère de la capacité de communiquer.

Il n'est pas nécessaire que l'avis de concours énumère tous les détails du poste à pourvoir. Il s'agit d'un court document qui vise à donner aux candidats potentiels

suffisamment d'information pour leur permettre de décider en toute connaissance de cause s'il convient ou non de présenter leur candidature.

Les incidents qui se sont produits après la décision finale du jury au sujet de la note accordée à chaque candidat ne sont pas de nature à vicier les résultats. Même si le surveillant de l'appelante lui a demandé de céder la place à quelqu'un d'autre, il savait que le jury avait déjà présenté la liste d'admissibilité au sous-ministre. L'explication selon laquelle le surveillant a offert à l'appelante un moyen d'informer ses collègues de son échec sans être embarrassée est plausible. Le fait que la mise en cause a annoncé sa nomination à l'appelante avant que celle-ci n'apprenne les résultats du concours s'explique par la démarche normale qui consiste à confirmer l'offre d'emploi au candidat retenu avant d'annoncer les résultats aux autres candidats. Les simples soupçons de l'appelante ne suffisent pas à prouver que le principe du mérite a été bafoué, en particulier en présence d'explications sincères qui ne sont pas contredites.

## **Principe du mérite: critères d'évaluation (ancienneté, références et évaluations du rendement) pris en considération par le comité de sélection**

***Douthwright c. Ministère des Transports (29 mars 2003)***  
**Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy**

**Dans l'affaire du concours numéro 2002-D03-07 visant à pourvoir le poste de menuisier (district 03, Moncton).**

Ont comparu :           S. Barton (représentant du SCFP), pour l'appelant  
                              M. Estabrooks, pour l'employeur

Il s'agit en l'espèce d'un concours intraministériel ou restreint. Les trois candidats possédaient les compétences minimales énumérées dans l'avis de concours. Le concours comprenait une épreuve écrite à choix multiples (de 128 questions) et une entrevue. Aucun candidat n'a réussi à atteindre la note de passage prédéterminée à l'épreuve écrite, et les membres du jury se sont entendus par consensus pour la faire passer de 70 p. 100 à 60 p. 100 (le poste était vacant depuis environ quatre ans et l'employeur désirait faire une nomination permanente). Même après la diminution de la note de passage, seulement deux candidats ont réussi l'épreuve avec une note de B (l'appelant et le mis en cause). L'appelant a admis n'avoir subi aucun préjudice par suite de la décision d'abaisser la note de passage. L'épreuve écrite était l'un des quatre modules d'évaluation (compétences techniques) utilisés par le jury pour classer les candidats. L'entrevue a servi à évaluer les trois autres modules, à savoir l'entregent, le sens de l'organisation et la capacité de communiquer. Le jury a convoqué en entrevue l'appelant et le mis en cause et a posé les mêmes questions à chacun d'eux. Les membres du jury se sont entendus pour accorder la note globale de B à l'appelant et la note globale de A au mis en cause dont le nom a été inscrit dans la liste d'admissibilité.

L'appelant a soutenu que les membres du jury auraient dû accorder plus d'importance à son expérience plus vaste que celle du mis en cause, qu'ils auraient dû consulter son répondant pour confirmer son expérience et ses aptitudes, qu'ils auraient dû tenir compte des évaluations de son rendement au cours des ans et qu'ils auraient dû prendre en considération son ancienneté par rapport à celle du mis en cause. L'appelant a ajouté que les notes d'évaluation A, B et NC sont trop subjectives.

**Décision : l'appel est rejeté.**

L'appelant n'a pas établi que le jury avait omis d'agir conformément au principe du mérite, comme le prévoit le paragraphe 6(1) de la *Loi sur la Fonction publique*.

[Traduction] Ce que l'appelant allègue réellement, c'est que le jury aurait dû *s'écarter* de sa démarche d'évaluation et tenir compte uniquement des facteurs qui lui étaient les plus favorables. À mon avis, le jury a pleinement respecté le principe du mérite et s'y est conformé, car il a tenu un concours de la manière prescrite par la *Loi* et le *Règlement* et il a traité tous les candidats de façon identique. La preuve confirme que le jury a évalué chacun des candidats à l'aide de critères et d'une démarche pré-établis. Rien n'obligeait le jury à s'écarter de cette démarche. C'est plutôt l'appelant qui avait intérêt à se servir de ses compétences et de son expérience pour formuler ses réponses aux questions qui lui ont été posées lors de l'épreuve écrite et de l'entrevue. Il incombait au candidat de démontrer qu'il était le plus compétent. Le jury n'est pas tenu de chercher des preuves en faveur d'un candidat.

L'appelant et le mis en cause avaient tous deux l'expérience requise pour être convoqués à l'entrevue. L'expérience et les évaluations annuelles du rendement ne figuraient pas parmi les critères d'évaluation.

Le jury n'a pas commis d'erreur en ne consultant pas le répondant de l'appelant. Étant donné qu'il avait octroyé la note globale de B à l'appelant et la note globale de A au mis en cause, le jury n'avait aucun motif de vérifier l'expérience et les compétences de l'appelant en s'adressant à son répondant. Même si l'ancienneté est un critère dans les circonstances définies par la convention collective en vigueur, elle n'a pas été prise en considération dans l'établissement de la note globale de l'appelant et du mis en cause.

Les notes d'évaluation A, B et NC sont prévues par le paragraphe 5(2) du *Règlement 84-229*, et toute apparence de subjectivité est dissipée par i) le fait que le pouvoir décisionnel est exercé par les trois membres qui composent le jury, plutôt que par un décideur unique, et par ii) les discussions entre les membres du jury qui leur ont permis d'atteindre un consensus au sujet de la note à accorder à chacun des candidats à la suite de chaque module d'évaluation et de l'ensemble du concours. Chacun des membres du jury a donné son avis et le jury s'est entendu sur l'évaluation des candidats à la lumière des critères prédéterminés. Il ne s'agissait pas d'un exercice d'évaluation purement subjectif et arbitraire. Le fait que les notes d'évaluation A, B et NC correspondent à une série de valeurs ne les rend pas subjectives pour autant.

## **Principe du mérite : l'évaluation des compétences à l'étape de la sélection préliminaire doit être fondée uniquement sur les renseignements contenus dans la demande d'emploi**

*Wilson c. Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – St. Andrews* (18 mars 2003) Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 02-6245-003 visant à pourvoir le poste de gestionnaire du programme de gestion hôtelière et touristique au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – St. Andrews.**

Ont comparu : L. Wilson, pour lui-même  
M. Ward, pour l'employeur

L'appelant et vingt-deux autres candidats ont été écartés par le comité de sélection parce qu'ils n'avaient pas les compétences exigées dans l'avis de concours. La preuve montre que les membres du jury ont fait individuellement une sélection préliminaire en se fondant uniquement sur les documents fournis par chacun des candidats, et que toutes les candidatures ont été évaluées en fonction des mêmes critères. Deux membres du jury ont témoigné que l'appelant n'avait pas fait la preuve qu'il possédait « de l'expérience de l'industrie touristique » ou « de l'expérience de la gestion de la formation en tourisme » dans sa demande d'emploi (lettre de présentation et curriculum vitae). L'appelant a soutenu qu'il avait l'expérience requise et que les membres du jury auraient dû lui demander un complément d'information. Subsidiairement, il a ajouté qu'à titre de collègues de travail, les membres du jury devaient être au courant de son expérience ou qu'ils auraient au moins dû la connaître en raison des renseignements qu'il avait fournis à l'occasion de concours précédents.

L'appelant a fait valoir que l'avis de concours est incompatible avec la monographie de classification, en violation de l'article 7 de la *Loi*. L'avis de concours faisait mention d'un poste de APE IV (agent de programme d'enseignement IV). La monographie de classification (10-96 nouvelle) donne les postes de chef de service, de gestionnaire de projet et d'agent de perfectionnement des études II sous la rubrique « titres de postes représentatifs », et elle contient une description de tâches qui correspond à chacun de ces titres. Voici la traduction de ce qui figure sous la rubrique « formation et expérience souhaitables » de la monographie de classification :

Diplôme universitaire avec spécialisation dans un domaine connexe au secteur d'affectation et expérience approfondie de l'enseignement.

OU

Diplôme de maîtrise dans un domaine connexe au secteur d'affectation et expérience considérable de l'enseignement.

Selon l'appelant, l'avis de concours ne faisait pas mention d'une expérience *approfondie* ou *considérable* de l'enseignement. Les compétences exigées dans l'avis de concours étaient un diplôme universitaire et un minimum de six années d'expérience connexe constituée d'une combinaison d'expérience de l'industrie touristique et d'expérience de l'enseignement ou de la formation et de la gestion de la formation en tourisme. La preuve montre que les termes « approfondie » et « considérable » correspondent respectivement à 8 à 10 années d'expérience et à 6 à 8 années d'expérience, selon l'interprétation reconnue. L'employeur a fait valoir que l'avis de concours n'était pas incompatible avec la monographie de classification, parce que celle-ci indiquait simplement que l'expérience « approfondie » et « considérable » de l'enseignement était « souhaitable ».

Voici la traduction d'une partie de l'avis de concours :

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – St. Andrews est à la recherche d'un gestionnaire qui assurera la direction de l'enseignement et du personnel du programme de gestion hôtelière et touristique.

Le candidat retenu doit être titulaire d'un diplôme universitaire dans un domaine connexe et justifier d'au moins six années d'expérience connexe, ou être titulaire d'une maîtrise dans un domaine connexe et justifier d'au moins trois années d'expérience connexe. Les années d'expérience requises doivent inclure une combinaison d'expérience de l'industrie touristique et d'expérience de l'enseignement ou de la formation et de la gestion de la formation en tourisme. Une combinaison équivalente de formation et d'expérience pourra être prise en considération. La préférence pourra être accordée aux candidats qui auront suivi des cours d'études postsecondaires dans les domaines des affaires ou de l'administration, de la gestion ou du tourisme.

*Les candidats sont tenus d'établir dans leur demande d'emploi comment, quand et où ils ont acquis les compétences et les aptitudes requises par ce poste. Leur curriculum vitae doit être rédigé chronologiquement et contenir une description de la formation et des emplois (à temps partiel et à temps plein) avec les mois et les années qui y correspondent (les italiques sont de l'auteur).*

### **Décision : l'appel est rejeté.**

L'avis de concours exigeait clairement que chacun des candidats donne les renseignements nécessaires « dans sa demande d'emploi ». Dans le contexte d'un concours public, il aurait été déplacé de la part des membres du jury d'étoffer des candidatures en raison du fait qu'ils connaissaient personnellement certains candidats. S'ils l'avaient fait, ils n'auraient pas traité tous les candidats de façon équitable et ils auraient nettement dérogé au principe du mérite qu'édicte le paragraphe 6(1) de la *Loi*. L'appelant n'a pas démontré dans sa demande d'emploi qu'il possédait les compétences exigées.

L'avis de concours n'était pas incompatible avec la monographie de classification au sens de l'article 7 de la *Loi*. Comme l'a plaidé l'employeur, la monographie de classification donne le niveau « souhaitable » d'expérience de l'enseignement, elle n'établit pas des critères minimaux.

## **Principe du mérite : dérogation à une directive de l'employeur après le concours. Le vice présumé dans le processus de sélection doit déroger au principe du mérite**

### **Critère d'évaluation : l'expérience**

*Ouellet c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (11 mars 2003)  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours 60-02-33 visant à pourvoir le poste de garde forestier IV – adjoint au garde forestier du district (Saint-Quentin).**

Ont comparu : J. Ouellet, pour lui-même  
K. Good-Waite, pour l'employeur

Au cours d'une conférence préalable à l'audience, un certain nombre de questions soulevées dans le pourvoi ont été jugées non pertinentes. L'appelant se plaignait notamment à l'ombudsman que l'employeur avait omis de respecter sa propre directive administrative AD 4401 qui s'intitule « Demandes de renseignements, appels et plaintes ». Cette directive correspond à l'interprétation que fait l'employeur de ses responsabilités à l'égard des concours tenus sous le régime de la *Loi sur la Fonction publique*, et elle établit certains critères et modalités applicables après chaque concours en ce qui concerne le traitement des demandes de renseignements, des appels et des plaintes par les candidats non retenus. Dans sa lettre d'appel à l'ombudsman, l'appelant a dénoncé des dérogations à cette directive, notamment le fait que le président du jury d'évaluation des compétences n'avait pas signé la lettre envoyée en réponse à la demande de renseignements que l'appelant avait formulée après le concours. Ces questions ont été jugées non pertinentes dans le cadre d'un pourvoi interjeté en vertu de l'article 32 de la *Loi*, car les objections soulevées par l'appelant en ce qui concerne la directive AD 4401 ont pris naissance après le concours et n'ont aucun lien direct avec la tenue de celui-ci ni avec le mérite des candidats.

L'avis de concours en cause visait à pourvoir dix postes d'adjoint au garde forestier du district à divers endroits dans la province. Un numéro de concours distinct correspondait à chaque poste. Deux jurys d'examen (un anglophone, l'autre bilingue) ont évalué les candidatures et ont réalisé les entrevues. Seulement deux personnes ont présenté leur candidature au poste bilingue à Saint-Quentin, et elles ont été évaluées par les membres du jury bilingue. L'appelant a présenté sa candidature au poste de Saint-



Quentin et à celui qui devait être pourvu à un autre endroit. Le mis en cause s'est porté candidat seulement au poste à pourvoir à Saint-Quentin. Selon l'appelant, toute erreur du comité de sélection justifie la révocation de la nomination du mis en cause comme candidat retenu. Il a fait valoir qu'on aurait dû le convoquer à deux entrevues (une pour chaque poste auquel il s'était porté candidat) et que les membres du jury auraient dû être bien renseignés au sujet de l'organisation du district dans lequel était affecté le titulaire du poste qui faisait l'objet du pourvoi. Il a affirmé qu'il avait été désavantagé en raison du fait qu'il devait connaître deux districts, comparativement à un seul pour le candidat retenu. L'appelant a été convoqué à une seule entrevue et ne s'est pas renseigné au sujet de la tenue possible d'une seconde entrevue avant de rencontrer les membres du comité de sélection.

Selon la preuve faite au nom de l'employeur, compte tenu de la nature générale de la description des tâches des dix postes, tous les candidats ont été convoqués à une seule entrevue sans égard au nombre de demandes d'emploi qu'ils avaient présentées, et les jurys d'examen ont posé dix questions générales à chacun des candidats qui avaient les compétences requises. Aucun candidat n'a été reçu à plus d'une entrevue. L'appelant a affirmé que le comité de sélection lui avait demandé de répondre à une question hypothétique en faisant expressément mention des deux districts dans lesquels il avait présenté sa candidature. Les membres du jury ont soutenu que c'est l'appelant lui-même qui avait choisi de répondre en faisant une distinction entre les deux districts. Les membres du jury ont admis qu'ils n'avaient pas une grande connaissance des structures du district de Saint-Quentin.

**Décision : l'appel est rejeté.**

Ce ne sont pas toutes les erreurs ni tous les désavantages qui justifient la révocation d'une nomination. Il faut que le désavantage soit de nature à porter atteinte au principe du mérite énoncé au paragraphe 6(1) de la *Loi* lors de la sélection du candidat retenu.

Il n'est pas indispensable de trancher entre les versions divergentes à savoir si l'appelant a été tenu ou a choisi de faire une distinction entre les districts dans sa réponse à une question de l'entrevue en particulier. Personne n'a dit à l'appelant qu'il serait convoqué à deux entrevues distinctes, et aucun changement susceptible de bouleverser un candidat déjà nerveux n'a été apporté au dernier moment. Au contraire, l'appelant aurait été nettement avantagé s'il avait été reçu en entrevue deux fois pour répondre aux mêmes questions générales. Les membres du jury ont agi raisonnablement, efficacement et conformément au principe du mérite en convoquant tous les candidats à une seule entrevue, peu importe le nombre de demandes d'emploi qu'ils avaient présentées. Il s'agissait d'une entrevue générale qui avait pour but de pouvoir des postes identiques. Dans le même ordre d'idées, les membres du jury n'ont pas fait entorse au principe du mérite du simple fait qu'ils ne connaissaient pas l'organisation du district de Saint-Quentin.

L'appelant a finalement fait valoir deux moyens subsidiaires. Premièrement, il a

affirmé que le comité de sélection avait omis de bien évaluer son expérience et de tenir compte du fait qu'il avait déjà été le supérieur du candidat retenu. Ce moyen fait abstraction du rôle que joue l'entrevue dans le déroulement du concours. En effet, c'est par ses réponses aux questions de l'entrevue que l'appelant avait la possibilité de faire ressortir les points forts de son expérience. Deuxièmement, l'appelant a soutenu que le critère des compétences linguistiques aurait dû exiger une plus grande connaissance de l'anglais; l'appelant a affirmé qu'il excellait à cet égard, comparativement au candidat retenu. Cependant, la preuve montre que les compétences linguistiques ont été évaluées en fonction du profil de l'équipe de travail. Dans le cadre d'un pourvoi sous le régime de l'article 32 de la *Loi*, l'ombudsman ne doit pas réévaluer les compétences fondamentales exigées des candidats à un poste dans la Fonction publique. En règle générale, il s'agit là d'une prérogative de la direction.

## **Principe du mérite : compétences indispensables**

*Keirstead et McLaughlin c. Ministère des Transports (2 décembre 2002)*

**Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy**

**Dans l'affaire du concours numéro 2001-D04-25 visant à pourvoir le poste de mécanicien III (au garage d'autobus de Hampton).**

Ont comparu : T. Steepe (représentant du SCFP), pour les appelants  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Deux pourvois distincts ont été réunis pour les besoins de l'audience. Voici une partie de la version française de l'avis de concours intraministériel 2001-D04-25 :

Le ministère des Transports est à la recherche d'un mécanicien surveillant au garage d'autobus de Hampton.

**LE POSTE** : les principales tâches du titulaire de ce poste sont la supervision du travail d'autres employés ainsi que la planification et l'ordonnancement, la répartition et l'encadrement des activités de sorte que l'atelier soit efficace et productif.

**LA PERSONNE** : le titulaire doit posséder un certificat de compagnon en réparation de matériel lourd ou en réparation de mécanique d'automobile ainsi qu'un certificat de mécanicien d'automobile (véhicules de transport) délivré par le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick. La compétence en anglais écrit et oral est exigée.

Les deux appelants contestent les notes que leur a accordées le comité de sélection à la suite de l'entrevue. L'évaluation a été divisée en cinq modules : connaissances techniques et maîtrise du fonctionnement; communication et entregent; sens de l'organisation et esprit de décision; compétences en surveillance et en gestion; concordance des aptitudes avec l'emploi. Les membres du jury ont posé 35 questions à

chacun des candidats et se sont entendus sur la note globale à octroyer à ceux-ci pour tous les modules d'évaluation. La preuve montre que l'employeur a l'habitude d'énumérer les compétences requises sous la rubrique « la personne » de l'avis de concours. La preuve montre aussi que les membres du comité de sélection ont estimé que le premier appelant avait certaines faiblesses réelles à cause de son manque de compétence et d'expérience en surveillance. Les membres du comité de sélection ont indiqué au second appelant que son expérience de la surveillance n'avait pas été acquise dans le même genre de travail que celui du titulaire du poste de mécanicien surveillant.

Les appelants ont fait valoir que le processus d'évaluation était trop subjectif et pas suffisamment précis en raison de l'emploi des notes A, B et NC qui ne sont pas définies par des critères d'évaluation objectifs et prédéterminés. Les appelants ont ajouté que l'avis de concours n'était pas conforme au paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229*, parce qu'il ne distinguait pas les compétences indispensables et souhaitables, en particulier au plan de la surveillance. Pour sa part, l'employeur a soutenu que le fait de mentionner explicitement les « compétences en surveillance » aurait pu dissuader des candidats intéressés par ce concours intraministériel, et que la rubrique « tâches » de l'avis de concours attirait suffisamment l'attention des personnes intéressées sur les compétences en surveillance.

**Décision : l'appel est accueilli et la nomination est révoquée.**

La preuve fait manifestement ressortir que l'entrevue et le processus de sélection ont été menés de bonne foi, d'une façon professionnelle et compétente et dans l'entier respect du principe du mérite. L'évaluation des candidats à l'aide des notes A, B et NC est prévue par le paragraphe 5(2) du *Règlement 84-229*, et le comité de sélection s'est conformé à ce mécanisme. Les membres du jury ont évalué les compétences des candidats en fonction de critères prédéterminés suffisants dans chacun des modules. Le fait que les membres du jury ont tous pris des notes durant les entrevues et la possibilité qu'ils aient évalué différemment certaines réponses aux questions n'ont pas de quoi surprendre. C'est le consensus obtenu à la suite d'accommodements consentis pendant les discussions qui fait loi. C'est la raison pour laquelle le jury compte trois personnes : pour éviter que la décision (peut-être arbitraire) ne repose pas sur les épaules d'une seule personne.

L'avis de concours en question faisait état de trois qualités requises, à savoir le certificat de compagnon, le certificat de mécanicien d'automobile et la compétence en anglais. La nécessité de posséder des compétences en surveillance pouvait être déduite de la description des tâches sous la rubrique « le poste ». L'avis de concours ne précisait pas si les compétences en surveillance étaient indispensables ou souhaitables. Pourtant, les compétences en surveillance faisaient l'objet de l'un des cinq modules d'évaluation sous la rubrique « compétences en surveillance et esprit de décision », et elles ont été l'un des principaux éléments de l'évaluation des candidats dans le cadre du module qui portait sur la concordance des aptitudes avec l'emploi. Il s'ensuit logiquement que les compétences en surveillance étaient plus que « souhaitables », au sens de l'article 2 et du paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229*. Les compétences en surveillance ont été traitées comme des

compétences « indispensables » et sont devenues un facteur décisif. Le paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229* a manifestement pour objet de mettre à la disposition des candidats potentiels des renseignements de nature à leur permettre de décider en toute connaissance de cause de présenter ou non leur candidature. Comme le prescrit le paragraphe 3(2), pour agir en connaissance de cause, les candidats doivent pouvoir connaître et distinguer les compétences indispensables et souhaitables. Il ne faut pas penser que ces renseignements peuvent ou doivent être simplement déduits.

## **Principe du mérite : facteurs d'évaluation, critères d'équivalence**

*Doyle c. Ministère des Services familiaux et communautaires (14 décembre 2002)*

Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 2002-FCS-048 visant à pourvoir le poste de conseiller au programme des Services d'adoption.**

Ont comparu : A. Doyle, pour elle-même  
P. Trask, pour l'employeur

Voici la traduction d'une partie de l'avis de concours 2002-FCS-048 :

Le Ministère a un emploi disponible pour une personne capable de fournir des conseils spécialisés en matière de services d'adoption aux employés chargés de la prestation des services et aux membres de la direction dans la province.

Les candidates et candidats doivent être titulaires d'une maîtrise en travail social et posséder au moins cinq années d'expérience pratique, dont au moins trois dans le domaine des services à l'enfance. La faculté de travailler efficacement de façon autonome et au sein d'un groupe est essentielle. Des aptitudes en gestion de projet seraient un atout. Vous devez avoir d'excellentes aptitudes à communiquer verbalement et par écrit, une bonne capacité d'analyse et de planification ainsi que la capacité de faire face à des échéances serrées. Certains déplacements seront exigés. Les candidates et candidats doivent être membres en règle de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick. La compétence en anglais écrit et parlé est exigée. Une combinaison équivalente de formation et d'expérience pourra être prise en considération.

L'appelante est une employée qui compte plus de 30 années d'expérience. Elle s'est plainte que le comité de sélection n'avait pas bien évalué ses compétences (compte tenu, en particulier, de sa vaste expérience), et elle a contesté tout particulièrement la note de B qu'il lui a accordée à la suite de trois modules d'évaluation. Elle a également remis en question les critères d'équivalence des compétences en faisant remarquer que la mise en cause n'est pas titulaire du diplôme d'études supérieures en travail social qui est exigé.

Dans son témoignage, la présidente du comité de sélection a déclaré que lors de la

rédaction de l'avis de concours, elle avait établi un critère d'équivalence implicite qui se composait d'un baccalauréat en travail social, de l'adhésion à l'association et de sept années d'expérience, dont au moins trois années dans le domaine des services à l'enfance. Dix candidatures ont été reçues. Seulement deux candidats étaient titulaires d'une maîtrise en travail social, dont l'appelante. Trois candidats ont été éliminés parce qu'ils n'étaient pas membres de l'ATSNB, et une personne a retiré sa candidature. Des six candidats reçus en entrevue, quatre bénéficiaient du critère d'équivalence prédéterminé. À la suite des entrevues, le comité de sélection s'est entendu pour octroyer les notes aux candidats en fonction de chacun des modules. Les membres du jury n'ont accordé aucune préférence aux employés de longue date, car une telle préférence aurait été incompatible avec la tenue d'un concours public.

### **Décision : l'appel est accueilli et la nomination est révoquée.**

L'appelante a fait valoir qu'elle satisfaisait à l'exigence relative au diplôme d'études supérieures en travail social, contrairement à la mise en cause dont la candidature a été retenue. Ce moyen remettait en question le rôle et l'utilité du critère d'équivalence employé dans le cadre de ce concours.

Voici ce que prescrivait l'avis de concours 2002-FCS-048 :

[Traduction] Les candidates et candidats **doivent** être titulaires d'une maîtrise en travail social et posséder au moins cinq années d'expérience pratique, dont au moins trois dans le domaine des services à l'enfance. (...) Une combinaison équivalente de formation et d'expérience **pourra** être prise en considération.

Si on l'interprète littéralement, cet avis de concours contient des compétences obligatoires et facultatives. Il déroge à l'exigence prescrite par le paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229*, selon lequel l'énoncé des compétences « spécifie et distingue les compétences indispensables et celle qui, le cas échéant, sont souhaitables ». En convoquant à une entrevue les candidats qui satisfaisaient au critère d'équivalence, le comité de sélection a inversé les critères des compétences « indispensables » et des compétences « souhaitables ». Au lieu de considérer la combinaison du diplôme d'études supérieures et de l'expérience pratique comme une compétence indispensable (comme le prescrit l'avis par l'emploi du mot « doivent »), le jury a appliqué le critère d'équivalence comme s'il énonçait les *compétences indispensables* et a traité les véritables compétences indispensables exigées dans l'avis comme si elles étaient de simples compétences *souhaitables* :

[Traduction] Le paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229* a pour objet de faciliter la préparation d'avis efficaces à l'intention des candidats potentiels à un poste dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. Ces avis sont conçus de façon à fournir suffisamment de renseignements pour permettre aux candidats potentiels de décider s'ils ont les compétences indispensables ou souhaitables pour occuper le poste vacant et pour leur faire connaître les responsabilités et les fonctions rattachées au poste. Les candidats potentiels sont ainsi en mesure de décider en toute connaissance de cause de présenter ou non leur candidature. En appliquant le critère d'équivalence comme il l'a fait, le jury a

en fait fixé les compétences indispensables exigées dans le cadre du concours. *Le jury n'a pas suspendu l'application du critère d'équivalence jusqu'à ce qu'il constate qu'aucun candidat ne possédait les compétences « indispensables » énoncées dans l'avis.* Dans ce concours, le jury a appliqué le critère d'équivalence pour accepter la candidature de deux personnes, sans égard au fait que deux candidats possédaient les compétences « indispensables » énoncées dans l'avis. Un diplôme d'études supérieures en travail social (jumelé à l'expérience pratique requise) n'est pas une compétence *indispensable* si une autre combinaison de scolarité et d'expérience est aussi acceptable.

On déroge aux règles de l'art lorsqu'on ajoute une condition facultative qui renvoie à un critère d'équivalence non divulgué dans l'avis de concours (comme ce fut le cas en l'espèce). Premièrement, un tel renvoi à un critère d'équivalence non divulgué n'est pas de nature à bien renseigner les candidats potentiels au sujet de la scolarité et de l'expérience minimales qui sont acceptables, ce qui peut dissuader des candidats potentiels de participer au concours. Deuxièmement, une condition facultative qui renvoie à un critère d'équivalence ne peut être appliquée que comme solution de rechange quand aucun des candidats ne possède les compétences indispensables énoncées dans l'avis de concours. En l'espèce, le jury a fait une fausse déduction, puisqu'il a appliqué le critère d'équivalence malgré la participation de candidats qui possédaient les compétences « indispensables » énoncées dans l'avis. Troisièmement, sa décision de retenir la candidature d'une personne qui avait satisfait au critère d'équivalence signifie que les *compétences indispensables* énoncées sont, en fait, simplement des compétences *souhaitables*. Les compétences dites indispensables doivent être essentielles à l'exécution des fonctions et des tâches rattachées au poste.

## **Principe du mérite : compétences**

***Hachey c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (4 novembre 2002)***  
**Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy**

**Dans l'affaire du concours numéro 60-02-13 visant à pourvoir le poste de garde forestier V (responsable de la protection) dans la région 3 à Kingsclear.**

Ont comparu : J. C. Hachey, pour lui-même  
K. Good-Waite, pour l'employeur

Sous la rubrique « compétences requises », l'avis de concours mentionnait la « réussite de l'apprentissage du code de pratique du ministère ». L'appelant estimait que son incapacité à satisfaire à cette exigence en particulier était uniquement imputable aux décisions de l'employeur. Il croyait qu'on aurait dû retenir sa candidature et lui donner par la suite la possibilité d'acquérir la formation nécessaire.

La compétence exigée en l'espèce correspond à un programme de formation spécialisée qui a été mis sur pied en 1999 et qui est dispensé par des membres du personnel de la GRC. Il porte sur les techniques d'enquête et d'arrestation des

contrevenants. Cette formation a été mise à la disposition de certains employés désignés du bureau central de chaque district administratif et d'autres employés des districts qui sont responsables de l'application de la loi. Six candidatures ont été reçues (il s'agissait d'un concours intraministériel). Quatre candidats possédaient toutes les compétences requises. L'appelant et un autre candidat ont été écartés parce qu'ils n'avaient pas les compétences exigées.

L'appelant n'a pas contesté la pertinence de la compétence en question par rapport au poste à pourvoir, et il n'a pas accusé l'employeur de mauvaise foi. L'appelant n'a pas reçu la formation parce qu'en 1992, il a été muté à des tâches dans lesquelles il ne s'occupait plus d'application de la loi. La preuve permet de déduire que cette mutation avait pour but de résoudre un conflit de personnalité avec un autre employé. Étant donné qu'il était un employé du bureau central et qu'il n'avait aucune responsabilité en matière d'application de la loi, l'appelant n'a pas été choisi pour la formation sur le code de pratique quant le ministère a mis sur pied ce programme, et il ne l'a pas reçue subséquemment.

**Décision : l'appel est rejeté.**

Le lien entre l'acceptation par l'appelant de sa mutation à des tâches autres que l'application de la loi en 1992 et le fait qu'il n'a pas acquis la compétence exigée est trop mince pour engager la responsabilité de l'employeur à un point tel que la sélection du candidat retenu en serait entachée.

D'après l'ensemble de la preuve, l'appelant n'a pas reçu la formation sur le code de pratique parce qu'elle n'avait aucun rapport avec ses tâches et responsabilités au cours des dix dernières années. Même si l'appelant juge que cette formation devrait être mise à la disposition d'autres employés, il n'y a aucun signe de mauvaise foi dans la décision de l'employeur d'offrir la formation aux employés désignés. La preuve que l'appelant a tenté d'obtenir la formation concernait surtout la période qui a suivi la fin du concours, après que l'appelant a appris qu'il ne possédait pas la compétence en question.

**Principe du mérite : comité de sélection - connaissances techniques nécessaires pour réaliser une évaluation convenable**

**Comité de sélection : crainte raisonnable de partialité.**

*Buck et McGuire c. Ministère de la Santé et du Mieux-être (19 février 2002)*  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 35-01-0054 visant à pourvoir le poste de directeur de la santé mentale communautaire, Division des services de santé**

## **mentale, région de Saint John.**

Ont comparu : G. Buck, pour lui-même  
P. McGuire, pour lui-même  
B. McGaw, pour l'employeur

Ce concours a donné lieu à deux pourvois distincts qui ont été entendus ensemble. Les deux appelants possédaient les qualités requises par l'avis de concours au plan de la scolarité. La mise en cause satisfaisait au critère d'équivalence en raison de son baccalauréat et du fait qu'elle possédait huit années d'expérience en gestion et en administration. Voici la traduction partielle de l'avis de concours :

Vous devez être titulaire d'une maîtrise dans une discipline associée à la santé mentale et posséder au moins six années d'expérience en gestion et en administration dans divers réseaux de prestation de services sociaux communautaires ou une combinaison équivalente de formation et d'expérience.

Les appelants ont fait valoir que la candidate retenue n'avait pas satisfait aux exigences minimales énoncées, et ils ont remis en cause le bien-fondé du processus de sélection utilisé pour pourvoir ce poste de gestionnaire. À titre d'exemple, ils ont affirmé que le comité de sélection i) aurait dû consulter les collègues de travail de chacun des candidats pour mieux connaître les aptitudes réelles de ceux-ci et ii) aurait dû vérifier les références de chacun des candidats. Après la présentation de l'ensemble de la preuve, l'appelant Buck a admis que celle-ci ne dévoilait aucune dérogation à la *Loi*. Pour sa part, l'appelant McGuire a remis en question le comité de sélection, lui reprochant de ne pas avoir les connaissances techniques nécessaires pour évaluer les réponses aux questions posées au cours des entrevues. Il s'interrogeait en particulier sur le fait que le comité de sélection de trois membres comprenait une personne qui avait un bagage en santé publique. Enfin, l'appelant McGuire a demandé la récusation du président du jury sous prétexte qu'il existait une crainte raisonnable de partialité en raison du fait que le président avait encouragé des personnes, y compris la candidate retenue mise en cause, à présenter leur candidature au poste qui faisait l'objet du concours.

Selon l'ensemble de la preuve, les questions de l'entrevue s'inspiraient de celles qui avaient été posées lors des concours précédents et étaient réparties dans quatre modules d'évaluation, dont trois portaient sur les compétences en gestion, et le quatrième, sur les fonctions cliniques. Les membres du jury ont posé les mêmes questions aux trois candidats. Le jury a établi que la mise en cause était la seule candidate qui possédait les qualités requises. La preuve permettait également de conclure que le membre du jury qui avait un bagage en santé publique avait été choisi en raison de sa vaste expérience du recrutement des employés à l'échelon des postes de gestion et de sa connaissance des programmes de santé coordonnés, en prévision de l'intégration de la prestation des services de santé mentale et de santé publique. La preuve montrait que les réponses des deux appelants aux questions de l'entrevue traitaient exclusivement de leur expérience personnelle, plutôt que des priorités de la région, tandis que les réponses de la mise en cause témoignaient de ses solides connaissances de base, de bonnes aptitudes à la gestion et d'une grande compréhension de l'évaluation des méthodes dans le domaine.



La personne qui a agi comme président du comité de sélection a reconnu avoir encouragé la mise en cause et d'autres personnes à présenter leur candidature, et il s'attendait à ce que l'appelant Buck se porte également candidat, puisqu'il occupait le poste de façon intérimaire. Il a affirmé avoir suscité des candidatures non seulement pour faire connaître le concours, mais aussi pour attirer le plus grand nombre de candidats possibles. Selon la preuve, il ne s'agissait pas de discussions en profondeur, mais bien d'échanges « en passant », de conversations de « corridor ». Dans son témoignage, le président du jury a déclaré qu'il avait interviewé et évalué les candidats avec ouverture d'esprit.

### **Décision : les appels sont rejetés**

D'après l'ensemble de la preuve, la mise en cause satisfaisait aux exigences énoncées dans l'avis de concours par le jeu du critère d'équivalence prévu dans l'avis même. Le fait que les appelants jugeaient qu'un autre mécanisme de sélection aurait dû être employé n'est pas concluant. La *Loi* confère manifestement à l'employeur le pouvoir discrétionnaire « d'établir des normes de sélection qui sont nécessaires ou souhaitables compte tenu de la nature des fonctions à accomplir » (article 7) et de tenir « les examens, épreuves, entrevues et enquêtes qu'il estime nécessaires ou souhaitables » (article 11). Ce pouvoir discrétionnaire n'est pas illimité, mais la preuve ne permet pas de conclure que le mécanisme utilisé (qui est le mécanisme habituel) présentait une lacune quelconque. Le simple fait que le résultat n'était pas celui que les appelants auraient aimé ne rend pas le processus suspect ou contraire au principe du mérite.

La preuve justifie manifestement la participation du spécialiste de la santé publique aux délibérations du comité de sélection. Chaque membre du jury puise dans ses propres connaissances spécialisées pour évaluer les candidats. Le jury choisit ensuite par consensus le candidat retenu.

L'allégation de crainte raisonnable de partialité n'a pas été prouvée. Il convient de souligner que l'appelant ne se plaignait pas de la partialité du jury, mais qu'il invoquait une apparence de partialité :

[Traduction] La norme juridique qui permet de déterminer s'il existe une crainte raisonnable de partialité est l'opinion que se ferait une personne raisonnable mise au fait de toutes les circonstances pertinentes. En l'espèce, la preuve ne me permet pas de conclure qu'une personne raisonnable craindrait que le jury soit partial. (Le président) a encouragé d'autres employés que la mise en cause à présenter leur candidature (peu importe s'ils ont ou non donné suite à la suggestion). Il s'agissait de conversations à la bonne franquette et d'encouragements généraux. Dans son témoignage, il a déclaré qu'il avait fait preuve d'ouverture d'esprit et qu'il avait simplement tenté de réunir un groupe de candidats compétents. Il s'agissait d'un concours restreint susceptible d'intéresser un nombre relativement petit de candidats. Même si je n'encouragerais pas cette pratique, je dois statuer que les démarches effectuées auprès des candidats potentiels par (le président du jury) ne

suscitent pas une crainte raisonnable de partialité à son égard en sa qualité de président du jury.

## **Principe du mérite : les qualités requises ne sont généralement pas susceptible de révision (facteurs d'évaluation)**

### **Comité de selection – composition**

*Chiasson et Duke c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (8 novembre 2001)

Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 60-01-01 visant à pourvoir le poste de garde forestier V – garde forestier du district, région 1, ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie, à Bathurst.**

Ont comparu : F. Chiasson, pour lui-même  
H. Duke, pour lui-même  
R. Speight, c.r., pour l'employeur

Ce concours a donné lieu à deux pourvois distincts qui ont été entendus ensemble. L'appelant Chiasson a fait valoir que les compétences énoncées dans l'avis de concours ne correspondaient pas au poste. Il alléguait que l'employeur avait « assoupli » ses exigences par rapport aux concours précédents. Voici comment les exigences étaient énoncées dans un avis de concours précédent (60-00-06) en 2000 :

We require graduates from a recognized forest resource technical program with a minimum seven years related experience in forest management and protection, and fish and wildlife management and protection, including a minimum of three years supervisory experience.

Les personnes désirant poser leur candidature doivent avoir terminé un programme technique reconnu en ressources forestières et compter au moins sept ans d'expérience dans les domaines de la protection et de l'aménagement forestiers, de la gestion et de la conservation de la faune, y compris au moins trois ans à titre de superviseur(e).

En l'espèce, les exigences avaient été modifiées par l'ajout en français de la phrase « d'expérience dans l'un des domaines suivants », et en anglais de la phrase « experience in any of the following », lesquelles étaient suivies d'une version remaniée des mêmes domaines de compétence, et par la suppression de l'exigence des trois années d'expérience à titre de superviseur. Par rapport à 2000 et 2001, l'employeur avait modifié les domaines de compétence en divisant la protection et l'aménagement en deux catégories distinctes dans les secteurs des ressources forestières, de la pêche et de la

faune (c.-à-d. aménagement forestier, protection des forêts, etc.).

L'appelant Chiasson a fait valoir que, contrairement au candidat retenu mis en cause, il possédait de l'expérience de *tous* les domaines énumérés; il se demandait comment un superviseur pouvait réussir à encadrer d'autres employés s'il n'avait pas d'expérience dans tous les domaines qui relèvent de sa compétence. L'employeur a répliqué que la direction a le droit d'établir les compétences nécessaires pour chaque poste, et que celles-ci ne sont pas sujettes à révision dans le cadre du mécanisme d'appel en vigueur.

Pour sa part, l'appelant Duke a allégué en premier lieu que le comité de sélection n'avait pas tenu compte de son expérience à titre de superviseur ni de son certificat en gestion du personnel. Deuxièmement, il a fait valoir qu'un membre du jury (qui avait évalué les candidats lors des concours de 2000 et de 2001) avait fait preuve de partialité à son égard; celui-ci aurait apparemment déclaré qu'il n'avait pas été choisi parce qu'il n'était pas assez respectueux et à cause de sa participation à un incident antérieur. Lorsqu'il a été interrogé à ce sujet, le membre du jury a nié avoir agi sous une influence négative et ne se souvenait pas d'avoir fait la déclaration en question. Tous les membres du jury ont affirmé dans leur témoignage que leurs évaluations (déterminées par consensus) tenaient compte des réponses de chacun des candidats aux questions prédéterminées. Troisièmement, l'appelant Duke a jugé que le jury affichait une attitude négative et qu'il n'aurait pas dû comprendre un membre qui possédait un bagage en ressources humaines (mais pas d'expérience à titre de garde forestier) ni un membre qui provenait d'un autre district.

### **Décision : les appels sont rejetés.**

À moins d'une disposition contraire de la loi ou de la convention collective, la direction a le droit d'énoncer les compétences requises pour chaque poste à pourvoir au sein de sa main-d'œuvre. Lorsqu'un candidat se pourvoit en appel devant l'ombudsman sous le régime de la *Loi sur la Fonction publique*, il invoque normalement le principe du mérite énoncé à l'article 6 de la *Loi*, et non les compétences exigées des candidats au poste en question au sein de la Fonction publique. Le mérite des candidats en regard des compétences énoncées peut faire l'objet d'une révision, mais pas les compétences exigées pour le poste. En l'espèce, la modification du libellé des compétences faisait suite à la décision rendue en 2000 par l'ombudsman de révoquer la nomination du candidat retenu dans le cadre du concours 60-00-06. L'ombudsman avait statué que l'énoncé de l'expérience exigée dans l'avis de concours 60-00-06 était conjonctif et que les candidats devaient posséder l'expérience requise dans tous les domaines énumérés. C'est pour ce motif que l'employeur a modifié l'avis de concours 60-01-01 pour exiger de l'expérience « dans l'un des domaines suivants » (« in any of the following » dans la version anglaise). La preuve ne permet pas de conclure que la modification de l'avis de concours était attribuable à un autre facteur ou motif. À la lumière de l'ensemble de la preuve, le poste de garde forestier V qui faisait l'objet de ce concours exige manifestement de l'expérience à titre de superviseur, plutôt que des compétences techniques, et il ne requiert pas que le candidat choisi ait de l'expérience dans tous les domaines énumérés.

L'appelant Duke n'a pas réussi à prouver le fondement de sa plainte. La preuve permet de conclure qu'il a mentionné son certificat en gestion du personnel lors de l'entrevue et qu'il a fait état du certificat et de son expérience à titre de superviseur dans sa candidature. Le jury a donc pris connaissance de ces compétences et il en a tenu compte. Deuxièmement, les membres du jury ont affirmé dans leur témoignage que leur décision témoignait du mérite des candidats qui ont participé au concours et ils ont expliqué leur raisonnement de façon détaillée. Outre ses simples affirmations, l'appelant Duke n'a présenté aucune preuve de nature à attaquer l'évaluation que le jury a faite de ses compétences. Troisièmement, la preuve ne permet pas de conclure que le jury avait une « attitude négative », comme le prétendait l'appelant. Ce dont l'appelant se plaignait vraiment, semble-t-il, c'est que le même jury a retenu la candidature de la partie mise en cause à la suite des deux concours tenus en 2000 et en 2001. Étant donné que les soupçons de l'appelant Duke n'étaient fondés que sur ce fait, celui-ci n'a pas réussi à s'acquitter de son obligation de prouver que le jury avait dérogé au principe du mérite.

## **Comité de sélection : La connaissance personnelle d'un candidat n'est pas un facteur dans l'évaluation**

*Miner c. Ministère des Transports (29 août 2001)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 2000-D04-02 pour le poste de mécanicien III au ministère des Transports, district de Saint John**

Comparution : L. Saunders, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Après les entrevues, le comité de sélection a attribué une note « B » à cinq candidats et une note « A » à un candidat. Seul le nom du candidat qui a reçu un « A » a été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant estime qu'il aurait dû recevoir une note « A » compte tenu de ses vingt-trois ans d'expérience.

Le comité a évalué les candidats en fonction de cinq modules : connaissance technique/savoir-faire, sens de l'organisation/techniques décisionnelles, aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles, compétence pour le poste et techniques de surveillance/gestion. Le comité a évalué les candidats en fonction des réponses aux questions à l'entrevue (fournies à l'avance); les réponses des candidats à des questions préétablies particulières avaient trait aux modules d'évaluation; et les résultats du contrôle des références ont permis de vérifier l'information obtenue à l'entrevue. La même approche d'évaluation s'appliquait à tous les candidats.

Selon l'employeur, il appartient aux candidats de démontrer, par leurs réponses, jusqu'à quel point ils satisfont aux exigences du concours. Le comité n'a pas utilisé sa connaissance personnelle des candidats ni l'expérience des candidats comme facteurs dans l'évaluation. Selon l'appelant, le comité aurait dû, lorsqu'il a évalué son mérite pour

le poste, tenir compte du fait qu'il savait qu'il possédait vingt-trois ans d'expérience.

### **Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que l'évaluation des candidats par le comité n'était pas raisonnable et que le principe du mérite n'a pas été respecté. Le comité n'a pas erré en ne faisant pas appel à sa connaissance personnelle de l'appelant dans l'évaluation des compétences, et les outils d'évaluation ne se sont pas avérés inappropriés :

Étant donné que le comité de sélection avait décidé que les outils utilisés pour évaluer le mérite des candidats seraient l'entrevue et le contrôle des références, comme il en avait le droit en vertu de l'article 11 de la *Loi sur la Fonction publique*, le comité n'était pas libre de faire appel à sa connaissance personnelle de l'expérience de l'appelant dans le cadre du processus d'évaluation... En vertu de la *Loi*, le comité avait le droit de choisir les critères de sélection qu'il utiliserait et les outils qui serviraient à évaluer les candidats par rapport aux critères, et ni les critères ni les outils ne se sont avérés inappropriés.

L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir les critères de sélection. L'employeur aurait pu choisir l'expérience ou l'expérience de surveillance comme critères de sélection, mais sa décision de ne pas procéder ainsi ne constitue pas un motif d'appel.

**Principe du mérite – processus de présélection – le comité de sélection a interprété les qualifications requises de façon générale et a remplacé l'« expérience » requise par l'« exposition » aux fonctions requises – l'interprétation du comité est déraisonnable**

**Principe du mérite – processus de présélection – le comité de sélection doit s'en tenir aux qualifications requises formulées dans l'avis de concours**

*Chiasson c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (21 février 2001)  
Ombudsman : Ellen E. King

**Au sujet du concours numéro 60-00-06 pour le poste de garde forestier V (forestier de district), à Bathurst**

Comparution : F. Chiasson, pour lui-même  
P. Elliot, avocat, pour l'employeur

Un concours a été tenu pour le poste de forestier de district à Bathurst. L'appelant

et trois autres candidats ont été inscrits sur la liste d'admissibilité. Le sous-ministre a choisi un candidat autre que l'appelant.

L'avis de concours indiquait (en partie) :

Les candidates ou candidates choisis devront avoir accumulé de l'expérience dans la représentation du ministère relativement à des programmes d'éducation publique, posséder une grande connaissance des politiques et des programmes existants du ministère, y compris en ce qui a trait au contrôle budgétaire et au processus d'achat, et être capables de composer avec le public et les médias.

...les tâches spécifiques comprennent la supervision du personnel, l'ordonnancement et la prestation de conseils techniques et de leadership dans toutes les activités ayant trait à l'aménagement forestier, à la gestion et à la protection de la faune terrestre et aquatique, à la gestion des terres de la Couronne et aux activités d'éducation publique dans l'ensemble de la région désignée.

Il a été démontré que le comité a présélectionné les candidats au concours en se fiant sur le fait qu'ils possédaient sept années d'expérience avec une « exposition » à l'aménagement et à la protection des forêts, de même qu'à la gestion et à la protection de la faune terrestre et aquatique. Le comité a exigé que les candidats possèdent un certain nombre d'années d'expérience dans l'une ou l'autre des fonctions « dans la mesure où ils avaient une 'exposition' aux diverses fonctions indiquées ». L'exigence voulant que les candidats possèdent trois années d'expérience en supervision a été jugée comme satisfaite si le candidat avait travaillé dans un district à titre de garde forestier pendant au moins sept ans, car un garde forestier accumule habituellement de l'expérience de supervision en raison de ses « affectations opérationnelles ».

Il a été démontré que le comité avait considéré les qualifications requises relatives à l'« expérience dans l'aménagement et la protection des forêts » et dans la « gestion et la protection de la faune terrestre et aquatique » comme satisfaites si le candidat avait accumulé de l'expérience en « aménagement forestier » *ou* en « protection des forêts » et en « gestion de la faune terrestre et aquatique » ou en « protection de la faune terrestre et aquatique ».

Il a été démontré que le candidat choisi possédait sept années d'expérience dans l'aménagement forestier (sylviculture) et trois années d'expérience à titre de garde-chasse, pendant lesquelles il aurait accumulé de l'expérience dans la protection de la faune aquatique et terrestre. Par conséquent, le candidat choisi dépassait les qualifications requises d'un « minimum de sept années d'expérience pertinente ».

L'appelant prétend que le comité a erré dans l'interprétation de l'avis de concours en substituant « exposition » à « expérience », et que ceci modifie essentiellement les critères sur lesquelles la présélection est fondée. L'employeur prétend que l'interprétation libérale à l'étape de la présélection n'a permis que d'augmenter le nombre de candidats à qui on a accordé une entrevue, et que le mérite des candidats a évalué à l'étape de l'entrevue.

**Décision : L'appel est accueilli et la nomination est révoquée.**

Il appartient à chaque candidat de démontrer qu'il satisfait aux qualifications requises :

Les précisions fournies dans l'avis de concours doivent être claires et indiquer les exigences que l'on attend des candidats de façon à ce qu'ils puissent prendre une décision éclairée à savoir s'ils doivent ou non présenter leur candidature. Une fois informé des exigences du concours, le candidat doit démontrer qu'il satisfait à ces exigences.

Dans le cas présent, l'avis de concours indique clairement qu'il appartient à chaque candidat de démontrer dans sa demande qu'il satisfait aux qualifications requises. Dans la présélection des candidats en fonction des qualifications requises, le respect du principe du mérite veut dire que la présélection doit respecter les qualifications formulées dans l'avis de concours :

La première étape a été la présélection des candidats, et la seconde étape a consisté à évaluer le mérite des candidats. Le but de ces deux processus est différent. Le but de la présélection consiste à déterminer si un candidat possède les qualifications requises à un niveau minimum acceptable, tandis que le but de l'évaluation est de déterminer le mérite comparatif des candidats.

Il n'y a aucun doute que l'employeur a le pouvoir de prescrire les qualifications nécessaires pour un poste. Une fois les qualifications établies par l'employeur, le comité de sélection n'a nullement le pouvoir de les modifier... Un comité de présélection peut interpréter les exigences pour un poste décrites dans un avis, mais une telle interprétation ne peut... modifier la signification essentielle des exigences décrites dans l'avis de concours. Le fait d'aller au-delà de l'interprétation en modifiant les exigences afin d'élargir les qualifications augmente l'éventail de candidats potentiels et remet effectivement en question l'exactitude et la pertinence de l'avis de concours, en jetant un doute sur le respect du principe du mérite dans ce concours.

Par conséquent, le comité de sélection « n'avait aucun pouvoir de substituer 'ou' par 'et' ni le pouvoir d'éliminer le mot 'expérience' et de le remplacer par le mot 'exposition' » dans son interprétation des qualifications requises, telles qu'indiquées dans l'avis de concours. L'interprétation du comité n'était pas raisonnable.

## **Principe du mérite : Entrevue par rapport aux évaluations de rendement et à l'expérience**

*Allain c. Ministère des Transports (décembre 1999)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 1998-D03-09 pour le poste de surveillant de la signalisation routière dans le district de Moncton/Rexton**

Comparution : J. Sirois, pour l'appelant  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Six candidats, y compris l'appelant, ont été interviewés par le comité de sélection. L'appelant avait occupé le poste faisant l'objet du concours pendant quinze ans avant d'être réaffecté à titre de préposé aux ponts II pour des raisons de santé et en raison de ses relations de travail avec son surveillant. Le comité de sélection a accordé à l'appelant une note « B », et l'appelant n'a pas été choisi pour le poste.

L'appelant n'est pas d'accord avec l'évaluation du comité concernant ses réponses aux questions de l'entrevue. L'appelant prétend que ses réponses reflètent les pratiques en place lorsqu'il était surveillant de la signalisation routière. Selon lui, les outils de sélection pour évaluer les candidats étaient insatisfaisants, et le résultat de l'évaluation ne correspond pas aux rapports d'évaluation concernant son rendement lorsqu'il occupait son poste de surveillant. Ces rapports évaluent le travail de l'appelant comme « très satisfaisant » et « correspond aux attentes ». Selon l'appelant, une question à l'entrevue n'était pas formulée de façon à orienter les candidats vers la réponse attendue.

L'employeur insiste sur le fait qu'il a été démontré que les réponses de l'appelant n'étaient pas inappropriées, mais qu'elles ne méritaient pas une note supérieure à « B ». Le candidat choisi avait également travaillé en appliquant les mêmes pratiques que celles indiquées par l'appelant comme ayant influencé ses réponses. L'employeur reconnaît que l'appelant a été jugé compétent, mais pas le plus compétent. Selon l'employeur, les rapports d'évaluation reçus par l'appelant ne sont pas contraires à l'évaluation du comité, et le but de chaque évaluation est différent. Il est démontré, en relation avec la question contestée, que le comité a posé des questions incitatives afin d'obtenir des candidats des réponses complètes.

### **Décision : Appel rejeté**

L'article 11 de la *Loi* autorise l'employeur à déterminer quels outils d'évaluation seront utilisés pour évaluer les candidats au concours :

En établissant la méthode d'évaluation pour ce concours, l'employeur aurait pu incorporer dans l'évaluation l'utilisation de l'information obtenue grâce au processus d'évaluation du rendement. Toutefois, rien n'obligeait l'employeur à procéder ainsi. L'employeur a le droit, en vertu de la *Loi*, de déterminer les outils d'évaluation qui seront utilisés pour évaluer le mérite (en page 7).

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que les outils d'évaluation ne permettaient pas de comparer et de mesurer les candidats par rapport aux normes de sélection du concours. La preuve n'a pas été réfutée que l'employeur avait posé des questions incitatives aux candidats afin d'obtenir une réponse plus élaborée à la question contestée.

Les résultats de l'évaluation de l'entrevue ne sont pas contraires à l'évaluation du rendement réalisée pour l'appelant.

Le comité n'est pas obligé d'adapter son évaluation afin de prendre en considération un milieu de surveillance particulier qui existait, selon l'appelant, avec son plus récent surveillant :



En évaluant les candidats à un poste, un comité n'évalue pas la familiarité avec le poste en question, mais plutôt le niveau de compétence pour effectuer des tâches... en examinant les diverses questions portées à mon attention pour lesquelles l'appelant a indiqué que ses réponses avaient été influencées par son surveillant antérieur, je ne vois rien dans les questions elles-mêmes qui pourrait limiter un candidat à répondre en fonction de son expérience antérieure (en page 10).

Compte tenu de la vaste expérience de l'appelant, ses réponses ne devraient pas être indûment influencées par un style de surveillance. Rien ne démontre que le style de surveillance mentionné représentait une pratique généralement établie du ministère. De plus, le candidat choisi a travaillé sous la responsabilité du même surveillant, et rien n'indique que ses réponses aient été influencées par ce surveillant.

## **Principe du mérite – évaluation des qualifications – la compétence et les capacités techniques ne font pas l'objet de l'entrevue – l'entrevue met l'accent sur les capacités en leadership**

*Mazerolle c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (22 décembre 1999)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-99-05 pour le poste de forestier de district V, à Saint-Louis-de-Kent**

Comparution : J. A. Stanley, avocat, pour l'appelant  
R. Speight, c.r., pour l'employeur

Huit candidats se sont présentés à un concours restreint pour le poste de garde forestier V (forestier de district). Les qualifications requises comportaient sept années d'expérience en aménagement forestier, un diplôme d'un programme technique reconnu en ressources forestières et trois années d'expérience en supervision. Tous les candidats respectaient les qualifications requises et ont été invités à une entrevue. Les normes de sélection étaient regroupées en quatre modules comportant quinze critères mettant l'accent sur des questions de comportement. Le comité de sélection a évalué l'appelant comme étant non qualifié.

L'appelant prétend que les normes de sélection et l'évaluation ne comportaient pas toutes les tâches établies pour le poste. Essentiellement, l'appelant est d'avis que le comité n'a pas évalué les candidats concernant les connaissances techniques et le leadership associés au poste, de même que la capacité d'assurer la liaison avec les intervenants publics. L'appelant prétend que les questions de l'entrevue ne permettaient pas aux candidats de démontrer leur expérience associée au poste mais portaient plutôt sur des tâches administratives. Selon l'appelant, les questions de l'entrevue étaient de

nature trop générale. L'appelant souligne qu'aucune valeur n'a été accordée à certaines questions et que bien des questions ont été utilisées dans plus d'un module.

L'employeur prétend que les qualifications requises sont vérifiables au moyen d'un examen sur dossier et qu'il n'est donc pas nécessaire d'approfondir les qualifications pendant l'entrevue. Il est démontré que les tâches effectivement remplies par le forestier de district sont de plus en plus administratives en raison de la fusion de deux districts et qu'il reste très peu de temps pour exécuter des tâches habituellement associées au poste de garde forestier. Le comité de sélection a considéré que tous les candidats possédaient les compétences associées au poste de garde forestier, car ils avaient tous accumulé de l'expérience à ce poste. Les questions de l'entrevue ont été conçues de façon à évaluer le mérite en ce qui a trait au leadership. Il a été démontré qu'à la suite de l'entrevue, le comité a isolé les questions et réponses ayant trait à certains modules d'évaluation particuliers et a accordé une note à chaque module.

### **Décision : L'appel est rejeté.**

Le processus établi par le comité de sélection respectait l'évaluation des candidats en fonction du principe du mérite. On peut s'attendre à ce que les candidats qui satisfont aux qualifications requises et qui sont invités à l'entrevue (présélection) possèdent la compétence et les aptitudes techniques nécessaires dans les domaines associés au poste, et il n'est pas nécessaire que les questions de l'entrevue mettent l'accent sur ces domaines de compétence et d'aptitudes techniques :

La compétence de ces candidats aurait pu être acceptée en fonction de leurs affectations et de leurs accomplissements au travail, qui sont généralement connus par le comité, ou elle aurait pu être établie à partir de leurs antécédents (en page 16).

Il a été démontré que le comité a évalué les aptitudes en leadership pendant l'entrevue et que l'un des critères de l'évaluation exigeait que les candidats « démontrent une forte motivation et des qualités de leadership ». La capacité d'assurer une liaison avec les intervenants publics a été évaluée au moyen d'un critère d'évaluation demandant à chaque candidat de démontrer s'il pourrait « composer efficacement avec les clients, le public et les collègues ».

Les questions de l'entrevue ont été conçues pour obtenir suffisamment d'information au sujet de chaque candidat pour permettre au comité de comparer les aptitudes et les capacités des candidats par rapport aux critères de sélection. L'avis de concours indiquait clairement la nature administrative du poste.

Un comité de sélection dispose de divers moyens pour déterminer le mérite des candidats, et je ne peux juger l'examen fautif en raison de son orientation à moins que l'on ne puisse démontrer qu'il n'a pas permis d'établir le mérite (en page 20).

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le comité avait fait défaut de respecter le principe du mérite dans son évaluation des candidats.

## **Principe du mérite : Comité de sélection – facteurs d'évaluation des textes publiés dans un bulletin, des accomplissements en matière de formation et du rendement au travail**

*Pilgrim c. Ministère de l'Environnement (8 juin 1999)*

**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 21-98-08 pour le poste de spécialiste de la qualité de l'air**

Comparution : W. Pilgrim, pour lui-même  
P. Blanchet, avocat, pour l'employeur

L'appelant affirme que le processus d'entrevue utilisé pour évaluer les aptitudes des candidats ne permettait pas de mesurer les compétences de façon adéquate. Le comité de sélection a considéré que l'appelant n'avait pas répondu de façon satisfaisante relativement à deux modules d'évaluation. L'appelant prétend que le comité s'est trompé en n'accordant pas suffisamment d'importance au dossier de formation et à ses textes publiés dans un bulletin relativement à des questions de qualité de l'air. L'appelant affirme que ses compétences pour le poste auraient été mesurées de façon plus réaliste au moyen d'une évaluation de ses accomplissements en matière de formation, des textes qu'il a publiés et de son rendement au travail.

L'employeur prétend que l'appelant n'a pas démontré que les outils d'évaluation – questions de l'entrevue, examen écrit et guide de cotation – n'avaient pas établi le mérite des candidats. Selon l'employeur, le rôle de l'ombudsman ne vise pas à réévaluer les candidats à un concours.

### **Décision : Appel rejeté**

Le rôle de l'ombudsman dans un processus d'appel consiste à décider si la nomination est sur la base du principe du mérite, tel que requis par la *Loi*. L'article 7 de la *Loi* confère le droit à l'employeur d'établir les normes de sélection par rapport auxquelles le mérite des candidats doit être évalué. L'article 11 permet à l'employeur de déterminer les outils d'évaluation permettant de mesurer les aptitudes des candidats par rapport aux normes.

... il est concevable qu'en établissant la méthode d'évaluation à utiliser dans le cadre de ce concours, l'employeur aurait pu incorporer dans son évaluation les mesures suggérées par l'appelant. Toutefois, l'employeur n'était aucunement tenu de le faire. Le fait que de telles mesures n'ont pas été incorporées ne laisse pas supposer, à mon avis, que le processus d'évaluation était erroné (en page 6).

La preuve n'a pas permis d'établir que les outils d'évaluation utilisés par le comité de

sélection ne permettaient pas d'évaluer le mérite des candidats par rapport aux normes de sélection.

## **Principe du mérite – le candidat choisi ne respectait pas les exigences en matière de qualifications concernant l'expérience**

### **Article 11**

#### **Outils d'évaluation – processus de l'entrevue comme outil pour évaluer l'expérience**

*Bonenfant c. ministère des Transports (mars 1999)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

#### **Au sujet du concours numéro 98-07-01 pour le poste de responsable de l'entretien régional, district 7 – Edmundston**

Comparution : R. Bonenfant, pour lui-même  
M. Levesque, pour l'employeur

Sept candidats respectaient les qualifications requises dans un concours intraministériel et ont obtenu une entrevue du comité de sélection. Le comité a évalué les candidats en fonction de critères de sélection regroupés en cinq modules : 1) connaissance et aptitudes techniques; 2) communication et relations interpersonnelles; 3) capacités en gestion et en supervision; 4) sens de l'organisation et prise de décisions; 5) aptitude pour le poste. Le comité a évalué un candidat avec la note « A », quatre candidats avec la note « B » (y compris l'appelant) et deux candidats avec la note « NQ ».

L'appelant prétend que le principe du mérite n'a pas été respecté et que l'entrevue ne pouvait établir une distinction entre les candidats en fonction de l'expérience et du rendement antérieur. L'appelant insiste sur le fait qu'au cours de ses vingt-trois années de travail, il avait accumulé la formation et l'expérience nécessaires pour satisfaire les exigences du poste. L'appelant prétend que l'avis de concours exigeait une très grande expérience en entretien, et que le candidat choisi ne satisfaisait pas à l'expérience requise dans l'avis de concours :

...De plus, une très grande expérience de travail connexe – y compris de l'expérience en administration et en surveillance – est exigée...

L'appelant prétend que l'entretien et la construction des routes sont deux activités différentes. Compte tenu de son expérience et de ses évaluations du rendement positives, l'appelant insiste sur le fait que le comité de sélection aurait pu lui accorder une note plus élevée.

Il a été démontré qu'en pratique, on interprète « *une très grande expérience* » dans les avis de concours comme l'exigence d'au moins six années d'expérience, et que le comité a interprété l'avis de concours comme permettant que l'expérience porte sur

l'entretien ou la construction des routes. Il a été démontré que bien des techniques utilisées pour l'entretien des routes sont semblables à celles qui sont utilisées pour la construction des routes, et que la compétence dans la construction des routes peut s'appliquer à l'entretien des routes. Il a été démontré que le comité de sélection avait considéré les réponses de l'appelant à certaines questions comme évasives et qu'il n'avait pas toujours fourni des exemples spécifiques tirés de son expérience. L'employeur est d'avis que, compte tenu des réponses à l'entrevue, le comité a évalué l'appelant comme étant « qualifié », mais qu'il a sélectionné le candidat « le plus qualifié ». L'employeur prétend que le comité a interprété la qualification requise d'« *une très grande expérience connexe* » comme voulant dire six à dix ans d'expérience dans les activités d'entretien ou de construction en ce qui a trait à la construction routière.

### **Décision : L'appel est accueilli.**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le principe du mérite n'avait pas été respecté parce que les candidats n'étaient pas obligés d'avoir une expérience dans l'entretien des routes. L'interprétation du comité en ce qui a trait au type d'expérience requise n'était pas déraisonnable.

Toutefois, le comité a commis une erreur en établissant que le candidat choisi satisfaisait aux qualifications requises en matière d'expérience. L'interprétation d'« *une très grande expérience* » par le comité comme étant d'au moins six ans correspond à l'interprétation de la phrase dans le système de manuels d'administration du Nouveau-Brunswick. Dans l'avis de concours, on indiquait qu'une très grande expérience « *est exigée* » :

J'arrive à la conclusion que l'expression « est exigée » établit une condition qui doit être remplie. Autrement dit, il faut retrouver ce qui est indiqué comme « est exigée » pour respecter la condition. Dans le contexte de ce concours, je suis d'avis que l'annonce rend obligatoire le fait que les candidats possèdent au moins six années d'expérience de travail pertinentes, notamment en supervision et en administration (en page 19).

La formulation de l'avis de concours ne permet pas de substituer la formation comme équivalent à l'expérience requise. Les candidats qui ne possédaient pas six années d'expérience ne pouvaient être considérés comme satisfaisant aux exigences du concours. L'expérience du candidat choisi a été évaluée par le comité comme étant de cinq ans. Par conséquent, le candidat choisi ne satisfaisait pas aux qualifications requises.

Il n'est pas nécessaire de se pencher sur la façon dont le comité a évalué le mérite relatif des candidats.

### **Principe du mérite : irrégularités dans la processus – Contrôle des références pour un seul candidat, changement dans la note attribuée à un module d'évaluation; différences dans la formulation des compétences dans l'avis de concours et dans la**

## **fiche de sélection**

***Matchett c. Ministère des Transports (9 juin 1998)***  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 97-02-02 pour le poste de commis aux stocks dans le district 02 – Miramichi**

Comparution : C. Hay, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Eastbrook, pour l'employeur

Il y a eu huit candidatures à ce concours interministériel. Six candidats respectaient les compétences requises et ont été interviewés par le comité de sélection en fonction de trois modules d'évaluation : 1) connaissance technique/savoir-faire; 2) aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles; 3) compétence pour le poste. Le comité a accordé une note « A » à deux candidats, et une note « B » à un candidat. La liste d'admissibilité indiquait les noms des deux candidats ayant reçu une note « A ».

Il a été démontré qu'en 1992, l'appelant avait été assigné à l'entrepôt à titre de messenger, dont les tâches consistaient notamment à faire la navette entre divers emplacements pour transporter des pièces et des fournitures, décharger des camions, garnir les étagères et servir les clients. En 1995, l'appelant s'est vu attribuer des tâches de commis aux stocks de façon intérimaire, et il a rempli ses fonctions pendant deux ans. Il a reçu une formation du magasinier pour toutes les tâches associées au poste de commis aux stocks. L'appelant prétend qu'il satisfaisait à toutes les exigences du poste, et il croit qu'il est plus compétent pour ce poste que le candidat choisi.

Selon l'appelant, le processus d'évaluation ne permettait pas d'établir le mérite des candidats. L'appelant a noté des anomalies entre les normes indiquées dans l'avis de concours et la fiche d'évaluation. L'appelant prétend que le fait de modifier son évaluation de « NQ » à « B » dans un module indique des irrégularités dans le processus d'évaluation. Il est également d'avis que le comité n'a pas été uniforme dans son évaluation, car il a contacté son surveillant pour discuter de son rendement au travail, mais sans le faire pour les autres candidats.

Il est démontré, pour le compte de l'employeur, que l'appelant a obtenu une note « B » en relation avec deux modules d'évaluation et que ses réponses étaient moins claires et précises que celles des deux candidats auxquels le comité a accordé une note « A ». Selon l'employeur, le processus d'évaluation s'appliquait de façon uniforme à tous les candidats et le principe du mérite a été respecté tel que requis en vertu de l'article 6 de la *Loi*. Les anomalies entre l'avis de concours et la fiche de sélection sont reconnues, mais l'employeur prétend que tout indique que le comité a appliqué les critères indiqués dans l'avis de concours.

### **Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le processus tel qu'établi dans le document était faussé du point de vue structurel en ce qui a trait à l'évaluation du mérite

des candidats et des candidates. L'application appropriée de la méthode d'évaluation aux critères de sélection permettrait de déterminer les candidats et les candidates présentant le plus de mérite.

Les irrégularités concernant la langue et l'expérience entre l'avis de concours et la fiche de sélection n'ont pas influé sur la sélection. L'employeur a suivi les normes telles que publiées et a choisi le candidat qui répondait à ces normes.

Il était inhabituel pour le comité de contacter le surveillant d'un candidat pour discuter de son rendement sans prendre des mesures semblables pour les autres candidats et candidates. Il était également inhabituel de modifier l'évaluation de l'appelant de « NQ » à « B » pour des raisons non associées aux critères d'évaluation. Le mérite des candidats et candidates doit être associé aux critères de sélection choisis par le comité. Toutefois, les irrégularités n'ont pas influé sur le résultat :

Je suis d'avis qu'une irrégularité doit être telle qu'elle influe sur les résultats d'un concours en ce qui a trait au mérite de la personne nommée avant d'en arriver à la décision que cette irrégularité peut servir de base pour accueillir un appel (en page 22).

Dans le présent cas, les irrégularités n'ont pas influé sur la composition de la liste d'admissibilité ou sur la sélection pour la nomination que pouvait faire le sous-ministre. Par conséquent, les irrégularités n'ont pas influé sur les résultats du concours en ce qui a trait au choix des candidats pour la nomination.

### **Principe du mérite – approche holistique pour l'évaluation non conforme au principe du mérite**

### **Principe du mérite – présélection des candidats – le comité ne doit pas présumer que le candidat satisfait aux qualifications requises**

### **Article 32**

**Révocation de la nomination – l'appel ne portait que sur l'une des deux nominations à partir de la liste d'admissibilité – avis signifié à la seconde personne nommée – défaut de respecter le principe du mérite – les deux nominations sont révoquées**

### **Règlement 84-229 du N.-B.**

**Divulgarion des documents – guides de cotation, formulaires de candidature, questions de l'entrevue et réponses escomptées, notes des membres du comité de sélection.**

*Kennedy c. ministère du Solliciteur général (14 janvier 1998)*  
Ombudsman : Ellen E. King

## **Au sujet du concours numéro 96-78-18 pour le poste de sheriff/coroner adjoint, Woodstock**

Comparution : C. Hay, représentant du SCFP pour l'appelant  
S. Cameron, pour l'employeur

L'appelant a interjeté appel concernant l'une des deux nominations faites à la suite du concours en se fondant sur le fait que le candidat choisi M n'avait pas satisfait aux qualifications requises. L'appelant n'a pas contesté la seconde nomination et a expressément exclu la seconde nomination de l'appel. La seconde personne nommée H a été avisée de l'appel en raison de la possibilité d'un résultat défavorable.

La question préliminaire portait sur la divulgation des documents. L'appelant a demandé la divulgation du guide de cotation des candidats pour tous les candidats inscrits sur la liste d'admissibilité (y compris les candidats choisis), les formulaires de candidature de tous les candidats sur la liste d'admissibilité, les questionnaires et les réponses inscrites par les membres du comité de sélection pour tous les candidats sur la liste d'admissibilité, et les réponses escomptées aux questions.

Le comité a évalué tous les candidats sur la liste d'admissibilité, y compris l'appelant, en leur accordant une note « A ». L'appelant prétend que le candidat choisi M ne satisfaisait pas aux qualifications requises d'« un minimum de cinq années d'expérience dans l'application des lois et un environnement de sécurité ou l'équivalent en formation et en expérience » tel qu'indiqué dans l'avis de concours. Il est démontré à partir du curriculum vitae de M que l'emploi avait commencé le 10 avril 1992, mais que la date d'ancienneté inscrite par l'employeur était le 2 juillet 1993. Ces deux dates indiquent moins de cinq années d'expérience pertinente. Il a été démontré que M avait travaillé à titre d'agent de la GRC à temps partiel de 1981 à 1986. Le comité a jugé que les exigences en matière d'expérience étaient remplies et qu'il n'était pas nécessaire d'établir une période d'expérience spécifique pour le candidat M.

Il a été démontré que le comité avait considéré les normes comme étant générales plutôt que spécifiques, et les réponses des candidats aux dix-neuf questions de l'entrevue ont été évaluées de façon globale. Le comité n'a pas accordé une note aux candidats relativement à chaque module d'évaluation ni en relation avec chaque question. Un membre du comité a reconnu que l'évaluation n'était pas associée au nombre de réponses acceptables aux questions de l'entrevue (c.-à-d. qu'un système de points n'a pas été utilisé parce qu'il était considéré comme inapproprié). L'appelant prétend qu'une évaluation globale est trop subjective et qu'elle ne respecte pas le principe du mérite, car elle ne permet pas d'identifier les candidats possédant le plus de mérite.

### **Décision : L'appel est accueilli et les deux nominations sont révoquées.**

Pour ce qui est de la question préliminaire, l'appelant avait un droit d'accès à tous les documents demandés relativement à la nomination de M. Toutefois, comme la nomination de H n'était pas directement en cause (même si elle pouvait être défavorablement touchée par la décision relative à l'appel), l'appelant n'a pas eu droit d'accès aux documents relatifs au candidat H et n'a pas eu droit d'accès aux documents relatifs aux formulaires de candidature et aux évaluations des autres candidats inscrits sur



la liste d'admissibilité.

Bien que la *Loi* n'empêche pas l'utilisation de cotations numériques dans l'évaluation des candidats aux étapes intermédiaires menant à l'évaluation finale, sous forme de A, B, ou NQ, le processus d'évaluation global utilisé par le comité n'est pas conforme aux exigences du principe du mérite :

Le processus en vertu duquel les candidats sont évalués conformément aux exigences de la *Loi sur la Fonction publique* doit permettre de comparer les candidats par rapport aux normes de sélection d'une façon qui aide non seulement à déterminer quels candidats satisfont aux normes mais également jusqu'à quel point les candidats respectent les normes. Autrement dit, le processus doit permettre de comparer suffisamment les candidats par rapport aux normes et finalement les uns par rapport aux autres de façon à ce que le ou les candidats qui possèdent le plus de mérite se distinguent des autres candidats qui satisfont également aux normes de sélection, mais à un degré moindre.

Le fait d'attribuer une note globale « A » lorsque le comité a décidé que, de façon générale, les réponses fournies sont acceptables, constitue une méthode d'évaluation simplement trop vague, subjective et généralisée pour rendre compte de façon raisonnable du mérite des candidats.

...un système de notation basé sur un certain nombre de questions dont un nombre important sont subjectives comme dans ce cas doit comporter des composantes faciles à gérer. Pour ce qui est de ce concours, il pourrait s'agir d'accorder des notes pour les diverses questions ou pour les modules de sélection spécifiés de façon à ce que les notes permettent d'en arriver à une note globale en faisant le calcul des diverses notes. Il existe sans aucun doute d'autres façons d'organiser un système de notation sous forme de composante facile à gérer pouvant être utilisée pour en arriver à une note globale et qui permette de comparer suffisamment le mérite des candidats par rapport aux normes et par conséquent les uns par rapport aux autres.

De plus, il n'a pas été démontré que M satisfaisait aux qualifications requises concernant les cinq années d'expérience. Il a été démontré qu'il ne possédait que 53 mois d'expérience au sein du ministère et que le comité a accepté son expérience à titre d'agent de la GRC à temps partiel pour satisfaire aux exigences. La décision du comité de permettre à M de poursuivre au-delà de l'étape de présélection n'était pas déraisonnable, mais le comité aurait dû confirmer que les qualifications étaient satisfaites avant de permettre l'inscription du nom de M sur la liste d'admissibilité :

Le but du processus de présélection est de déterminer si un candidat possède les qualifications requises à un niveau minimum acceptable. Il appartient aux candidats à un concours de démontrer clairement dans leur formulaire de candidature qu'ils possèdent les qualifications minimales.

...lorsque des suppositions ont été formulées à savoir que la quantité d'expérience que [M] avait accumulée lui permettait d'être présélectionné pour une entrevue... le comité d'évaluation aurait dû confirmer qu'il respectait effectivement les exigences du concours. Une telle confirmation

aurait pu avoir lieu au moment de la présélection ou au moment de l'entrevue, mais certainement avant que le candidat ne soit jugé admissible à la nomination.

Par conséquent, la nomination du M est révoquée. La seconde nomination (du candidat H) est également révoquée, car l'insuffisance du processus d'évaluation remet en question le mérite comparatif des candidats et le caractère raisonnable des nominations.

## **Principe du mérite : l'avis de concours permet la nomination d'un candidat moins compétent à une classification inférieure; pertinence de l'accréditation professionnelle**

*Arseneault-Thibodeau c. Ministère de la Santé et des Services communautaires*  
(décembre 1997)

Ombudsman : E. King

**Au sujet du concours numéro 35-96-0062 pour le poste de psychologue clinique I, à Moncton, N.-B.**

Comparution : C.J. Sirois, représentant du SCFP, pour l'appelante  
M. Léger, pour l'employeur

Le comité de sélection a interviewé quatre candidats ou candidates à ce concours public. L'évaluation des candidates ou candidats par le comité a été le fruit d'un consensus fondé sur les réponses à 22 questions préétablies reflétant les tâches spécifiques du poste annoncé dans l'avis de concours. Les questions avaient été regroupées en quatre modules d'évaluation. Deux candidats ont obtenu une note « A », et la candidature de l'un d'eux a été retenue après le contrôle des références. L'appelante a obtenu une note « NQ » par le comité de sélection, en raison d'une note « NQ » obtenue en relation avec un seul module, la « connaissance technique ». L'appelante est une psychologue clinique accréditée actuellement employée à un poste de psychologue clinique I. Le candidat choisi et l'autre candidat ont tous deux obtenu des notes « A » et tous deux étaient des psychométriciens, une classification reflétant des compétences inférieures à celles de psychologue clinique I. Il a été démontré que le concours avait été lancé en sachant qu'un plus grand nombre de personnes ont reçu une formation au niveau de la psychométrie qu'au niveau de la psychologie clinique, et l'avis de concours indiquait que les candidats ne possédant pas toutes les compétences seraient considérés pour une nomination au niveau de la psychométrie. Il a été démontré que le comité devait attribuer une note « NQ » si le candidat évalué obtenait une note « NQ » dans l'un ou l'autre des modules, et il a évalué chaque module en relation avec la totalité des questions pertinentes de façon à ce qu'une absence de réponse à l'une ou l'autre des questions n'entraîne pas automatiquement une note « NQ » pour ce module.

L'appelante prétend que, à titre de psychologue clinique expérimentée et accréditée, la méthode de sélection ou l'outil d'évaluation adopté par le comité de sélection n'a pas évalué ses compétences de façon satisfaisante par rapport aux autres

candidats; elle mentionne en particulier qu'une entrevue orale d'environ 60 minutes couvrant vingt-deux questions est un outil d'évaluation inapproprié. Elle est d'avis que le comité aurait dû accorder plus de poids à son accréditation professionnelle à titre de psychologue clinique et à ses évaluations du rendement annuelles supérieures, qui n'indiquaient aucune déficience dans sa connaissance technique. L'appelante prétend qu'elle n'a pas répondu à deux des sept questions du module de la « connaissance technique » en raison d'un conseil qu'elle avait reçu d'un membre du comité de ne pas répondre aux questions sur l'examen menant à l'obtention de l'accréditation si elle doutait de la réponse et, de plus, que le fait de ne pas répondre à une question au sujet de l'identification de certains instruments spécifiques utilisés en relation avec des traitements spécifiques n'indiquait pas un manque de connaissance au sujet de l'utilisation de ces instruments.

### **Décision : Appel rejeté**

Le rôle de l'ombudsman dans le cas d'un appel n'est pas de réévaluer les candidates ou les candidats ni de déterminer « si les outils ou le processus auraient dû être différents, mais plutôt s'ils ont été suffisants pour établir le mérite des candidates ou des candidats » tel que requis par l'article 6 de la *Loi*. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir des normes de sélection pour un poste faisant l'objet d'un concours. Dans le cas présent, l'employeur a établi quatre modules de sélection et un guide de cotation pour déterminer le niveau de compétence escompté relativement à chaque norme. L'appelante n'a pas contesté les normes de sélection.

L'article 11 de la *Loi* accorde à l'employeur le droit de choisir les outils d'évaluation :

La *Loi* ne prescrit pas les outils qui doivent être utilisés, mais il est entendu que les outils choisis doivent permettre de comparer et de mesurer jusqu'à quel point les candidats ou les candidates satisfont aux normes établies pour le concours.

Le questionnaire de l'entrevue avait été conçu conformément à la nature des fonctions du poste et de la clientèle pertinente.

Le comité a agi de façon raisonnable dans l'évaluation de l'absence de réponses de l'appelante à deux questions de l'entrevue. Que l'appelante ait été capable ou non d'*utiliser* les instruments n'était pas en cause, car la question exigeait qu'elle *identifie* les instruments pertinents. L'appelante est responsable de sa décision de ne pas répondre et ne peut invoquer un conseil qui lui a été fourni concernant l'examen à un autre moment et dans un contexte différent :

J'en arrive à la conclusion que l'appelante ne connaissait pas les réponses aux questions qui lui ont été posées ou qu'elle doutait de ses réponses, et qu'elle a alors décidé de ne pas fournir de réponses. L'appelante doit accepter la responsabilité de ses actes à cet égard, et sa décision de ne pas fournir de réponses ne réduit pas la convenance du questionnaire pour évaluer les candidates et les candidats.

Le comité n'a pas commis d'erreur dans son traitement de l'accréditation professionnelle de l'appelante pour démontrer sa connaissance et ses aptitudes. Le comité doit procéder à sa propre évaluation :

...Je ne peux conclure que le fait d'être accrédité dans un domaine, que ce soit en psychologie, en enseignement, en mécanique ou autre veut dire que cette personne possède la connaissance, les aptitudes et les habiletés nécessaires pour entreprendre immédiatement les tâches d'un poste se situant dans le domaine pour lequel la personne est accréditée. C'est particulièrement le cas dans les domaines professionnels faisant l'objet d'une spécialisation. Je suis d'avis que le comité de sélection avait le droit d'évaluer les candidates et les candidats en ce qui a trait aux exigences particulières du poste et de les évaluer par rapport aux normes de ce poste. En remplissant son mandat d'établir le mérite des candidates et candidats, un comité n'est pas lié par les résultats d'un processus d'évaluation entrepris par un organisme de réglementation, car il doit être capable d'expliquer et de justifier les résultats de son évaluation.

Pour des raisons semblables, le comité n'a pas commis d'erreur en n'accordant pas plus de poids aux évaluations du rendement de l'appelante qui ont été « remplies à des moments différents, souvent par différentes parties et en fonction d'objectifs différents; et habituellement, comme dans le cas présent, elles ont trait à un ensemble de fonctions et de responsabilités différentes de celles qui sont attribuées au poste faisant l'objet du concours ».

Le comité a agi de façon raisonnable en traitant différemment une note « NQ » dans un module et une note « NQ » pour une simple question.

...il existe une différence importante entre le fait de ne pas répondre à une question et le fait de ne pas réussir à démontrer une connaissance, une aptitude ou une habileté jugée nécessaire pour exécuter les tâches d'un poste d'une façon efficace.

L'avis de concours indiquait clairement que les candidates et les candidats qui ne possédaient pas les qualifications requises pourraient être nommés à une classification inférieure. La nomination du candidat choisi au niveau de la psychométrie n'est pas inappropriée dans les circonstances, car aucun candidat ne s'est qualifié à titre de psychologue clinique selon l'évaluation du comité. Mais « le point de vue aurait pu être différent si l'un des candidats ou des candidates au concours avait obtenu une note d'admissibilité à titre de psychologue clinique I, démontrant ainsi qu'il ou elle possède les compétences à un niveau supérieur à celui de psychométricien ».

## **Principe du mérite – l'évaluation du jury fondée sur sept questions d'ordre général ne constitue pas un outil adéquat pour évaluer le mérite**

### **Article 11**

**Outils d'évaluation – l'évaluation du jury fondée sur sept questions d'ordre général ne constitue pas un outil adéquat pour évaluer le mérite**

**Règlement du Nouveau-Brunswick 84-230**

**Liste de réaménagement des effectifs – un candidat qui n'est pas choisi à partir d'une liste d'admissibilité sera traité comme s'il l'avait été, quelle que soit sa priorité dans la liste de réaménagement des effectifs**

***Carr c. le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (NBCCSJ) (le 31 juillet 1997)***

**Ombudsman : Ellen E. King**

**concernant le concours n° 96-6140-004 pour cinq postes d'agent ou agente des services extérieurs au NBCC Saint John**

Comparutions : M<sup>e</sup> J. E. Stanley, avocat de l'appelant  
M<sup>e</sup> H. Cossaboom, pour l'employeur

L'appelant occupait le poste d'agent ou agente des services extérieurs dans le cadre d'une série de contrats de durée déterminée totalisant environ six ans. Selon l'évaluation du comité de sélection, l'appelant n'a pas été déclaré compétent suite à l'examen de deux des six modules d'évaluation.

Le jury avait basé son évaluation sur une réponse écrite à une question et sur une entrevue orale comportant six autres questions. Les normes de sélection avaient été divisées en six modules en fonction de 31 critères de sélection. L'employeur a reconnu que l'évaluation du jury « avait suivi une approche holistique », car le jury avait attribué une note à chaque module en fonction des réponses aux sept questions. Comme telles, les réponses escomptées (« identifiées comme étant des repères pour l'évaluation des réponses ») n'avaient pas été utilisées pour faire une comparaison directe dans le cadre du processus d'évaluation. L'appelant soutient que ce processus subjectif n'a pas permis d'évaluer le « mérite » en ce sens que les « impressions et sentiments » des membres du jury ont prévalu.

En tant que question préjudicielle, l'employeur a fait valoir le fait qu'un candidat nommé à partir de la liste d'admissibilité aurait pu l'être sans égard au mérite du fait de l'application du Règlement 84-230 concernant la liste de réaménagement des effectifs.

**Décision : L'appel est admis; les nominations sont révoquées.**

Concernant la question préjudicielle, on a procédé à la nomination du candidat en cause à partir de la liste d'admissibilité et non conformément à l'application du Règlement 84-230 concernant la liste de réaménagement des effectifs. Le sous-ministre aurait pu procéder à une nomination conformément à ce règlement, mais il ne l'a pas fait, et la sélection à partir de la liste d'admissibilité est sujette à un appel en vertu de la *Loi*.

Dans son processus d'évaluation, le jury a omis de respecter le principe du mérite. Ce qui prévaut « n'est pas de savoir si les outils ou le processus auraient dû être plus fiables, mais plutôt s'ils suffisaient à établir le mérite ». Même si le jury avait le droit de

déterminer les outils de sélection,

il doit... être capable d'expliquer de façon raisonnable la manière dont le mérite des candidats a été évalué et les notes attribuées à ces derniers en fonction du mérite.

[i]l est également reconnu que les outils et les modalités utilisés doivent permettre au jury d'obtenir un aperçu pertinent des connaissances, des compétences et des aptitudes des candidats au vu des exigences que requiert le poste.

Au vu des éléments de preuve, les sept questions sont insuffisantes pour évaluer les candidats par rapport aux 31 critères d'évaluation :

Même si, avant l'entrevue, le jury avait indiqué aux candidats les modules en fonction desquels ils seraient évalués, ces derniers n'ont pas été informés du fait que les réponses qu'ils apporteraient à chaque question devaient révéler des compétences dans chaque module. Ils n'ont pas été informés non plus, ce qui est bien naturel, des critères de sélection relatifs à chaque module. Même si, comme il a déjà été indiqué, les questions étaient très générales, il est déraisonnable, à mon avis, d'attendre des candidats qu'ils formulent des réponses (à chaque question) qui englobent des éléments de tous les modules de sélection, a fortiori lorsqu'ils n'ont pas été avisés qu'on attendait d'eux qu'ils le fassent.

...les questions utilisées pour évaluer le mérite des candidats doivent être formulées de telle façon qu'un candidat ayant les connaissances et les compétences puisse raisonnablement déterminer, à partir des questions ou des directives données à ce sujet, ce que le jury attend de lui dans la réponse à la question.

Le jury a utilisé un nombre limité de questions générales pour évaluer directement les candidats en fonction des critères de sélection plutôt qu'en fonction des réponses escomptées. Au vu des éléments de preuve, l'employeur n'a pas réussi à s'acquitter de la charge de la preuve selon laquelle le jury avait évalué tous les candidats en fonction d'un cadre de référence commun. Par conséquent, l'employeur n'a pas réussi à établir que l'évaluation de ce jury était conforme au principe du mérite.

## **Principe du mérite : norme d'équivalence; expérience de supervision à titre de chef syndical; évaluations du rendement**

*Dubé c. Ministère des Transports (mai 1997)*

**Ombudsman : E. King**

**Au sujet du concours numéro 96-10-03 pour le poste de surintendant de l'atelier d'entretien automobile, district 10, Edmundston**

Comparution : G. Dubé, pour lui-même  
J. Branscombe, pour l'employeur

La candidature de l'appelant n'a pas été retenue dans un concours intraministériel. L'appelant est un mécanicien (mécanicien II) possédant 26 années d'expérience professionnelle et 20 années d'expérience active au sein du syndicat, y compris dix ans à titre de président de la section locale. Bien que ne possédant pas un diplôme d'études secondaires, l'appelant possède un certificat de compagnon et a terminé des cours de métier en réparation de véhicules à moteur et divers autres cours techniques. Dans son syndicat, l'appelant a suivi deux cours de leadership. Les qualifications indiquées dans l'avis de concours mentionnaient un diplôme d'études secondaires suivi par un cours reconnu en mécanique, une vaste expérience de travail pertinente et une vaste expérience de supervision. L'avis indiquait que les candidatures de personnes possédant « l'équivalence en formation et en expérience » seraient considérées. Il a été démontré que la demande de l'appelant n'indiquait pas clairement l'expérience de supervision requise et que l'entrevue prévue avec le comité lui avait permis de préciser davantage ses compétences. Le comité de sélection a accordé à l'appelant une note « NQ » en relation avec les cinq modules d'évaluation. Le candidat choisi n'avait pas suivi le cours de mécanique requis, mais il possédait un certificat de compagnon dans le métier. Des six candidats qui ont passé les examens en matière d'aptitudes et de connaissances et qui ont été interviewés, un a obtenu une note « A » et deux ont obtenu une note « B ».

L'appelant prétend que le comité de sélection aurait dû lui créditer l'expérience de supervision en raison de son activité au sein du syndicat et aurait dû accorder plus de poids à ses évaluations annuelles du rendement, à sa vaste expérience, et devrait avoir tenu compte de façon pertinente de sa capacité physique réduite en raison d'une blessure. L'appelant interprète négativement un point d'interrogation placé (par un membre du comité) à côté de son nom sur la fiche de sélection dans la colonne ayant trait à l'aspect satisfaisant des qualifications.

### **Décision : Appel rejeté**

L'avis de concours indiquait clairement que l'équivalence en formation et en expérience était acceptée. Le fait que le candidat choisi ne respectait pas les exigences en matière de cours est, de toute évidence, compensé par l'équivalence en formation en raison de son certificat de compagnon et de son expérience connexe.

La candidature de l'appelant lui-même ne démontrait aucune expérience en supervision, mais le comité lui a accordé la possibilité grâce à l'entrevue de démontrer cette qualification. Dans les circonstances, le fait d'inscrire un point d'interrogation sur la fiche de sélection ne devrait pas, de toute évidence, être interprété autrement que pour ce dont il s'agit, soit un doute à savoir si l'appelant possédait l'expérience requise en matière de supervision. Rien ne laisse supposer aucune autre interprétation.

L'employeur n'a pas commis d'erreur en ne favorisant pas l'appelant en raison de son incapacité physique :

...dans le processus pour combler un poste par voie de concours, l'employeur ne

peut élargir l'évaluation du mérite des candidats à d'autres facteurs qui n'ont pas trait à la nature des tâches à accomplir. En évaluant et en classant les candidats dans un concours, un comité d'évaluation des qualifications ne peut pas davantage favoriser un candidat simplement en raison d'une condition physique, pas plus qu'il ne peut rejeter un candidat en fonction de la même condition.

Les candidats ont été évalués en fonction des normes de sélection établies pour le concours. La formation et l'expérience étaient considérées uniquement pour déterminer que les candidats avaient satisfait des normes minimales de qualification.

L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir des normes lui permettant d'évaluer le mérite. Il n'existe aucune raison d'intervenir dans un appel « à moins que les normes ne s'avèrent déraisonnables par rapport aux tâches à accomplir ou que la méthode d'évaluation par rapport à ces normes ne soit fautive... » Rien ne démontre la nécessité d'une intervention. Bien que l'appelant ait possédé plus d'expérience en tant qu'employé que le candidat choisi, cette expérience n'était pas un facteur dans l'évaluation effectuée par le comité. Selon la méthode d'évaluation, la valeur de l'expérience consiste à améliorer la capacité de répondre aux questions de l'entrevue formulées par le comité.

Le comité n'a pas fait d'erreur dans le traitement des évaluations du rendement favorables de l'appelant. Le poste faisant l'objet du concours et le poste pour lequel l'appelant avait été évalué étaient « très différents » et « on ne peut conclure que... une contradiction fondamentale... [existait] étant donné que les postes et les circonstances étaient si différents ».

## **Principe du mérite – comité de sélection – pertinence de l'expérience comme facteur d'évaluation**

### **Principe du mérite – norme d'équivalence**

### **Principe du mérite – pertinence des rapports d'évaluation du rendement**

### **Principe du mérite – un comité de sélection interviewe des candidats non qualifiés – la question est de savoir si cette circonstance sape la nomination du candidat choisi**

#### **Article 7**

#### **Normes de sélection – pertinence de l'expérience**

*Bérubé c. le ministère des Transports (mai 1997)*

Devant : Ellen E. King, ombudsman

**Concernant le concours n° 96-10-03 pour le poste de surveillant ou de surveillante d'atelier de véhicules automobiles dans le district n° 10, à Edmundston**

Comparutions : L. Bérubé, pour son compte



J. Branscombe, pour l'employeur

Suite au concours, le comité de sélection a évalué les qualifications d'un candidat et lui a attribué la note « A ». Ce dernier a été nommé à partir de la liste d'admissibilité. Le jury a évalué les qualifications de deux autres candidats, dont l'appelant, et leur a attribué la note « B ».

L'appelant a invoqué le fait que le comité de sélection n'avait pas évalué son expérience comme il se devait et qu'il « n'aurait pas dû se fier exclusivement à l'entrevue orale pour déterminer la note attribuée au concours ». Au vu des éléments de preuve, l'appelant avait travaillé par intérim comme surveillant d'atelier de véhicules automobiles pendant 4 026 heures durant les cinq années précédant le concours, les évaluations de rendement dont il a fait l'objet à ce poste étaient satisfaisantes, et son ancienneté dépassait celle du candidat choisi d'environ 1 000 jours.

L'appelant a fait valoir que le candidat choisi n'avait pas satisfait l'exigence relative à l'achèvement d'un cours de mécanique comme l'exigeait l'avis de concours. Au vu des éléments de preuve, le candidat choisi détenait un certificat de compagnon en réparation d'équipement lourd, et l'avis de concours admettait « une combinaison équivalente en formation et en expérience ». L'appelant a également invoqué le fait que « plusieurs candidats [avaient été] convoqués à l'entrevue alors qu'ils ne pouvaient se prévaloir de l'expérience requise en tant que surveillant ».

**Décision : L'appel est rejeté.**

L'expérience n'est pas un facteur déterminant dans l'évaluation du mérite. Les normes de sélection sont établies pour chaque concours selon l'article 7 de la *Loi*, et rien n'exige que l'expérience constitue une telle norme :

[u]ne évaluation du mérite des candidats peut très bien tenir compte de leur expérience respective, mais, en vertu de la *Loi sur la Fonction publique*, cela ne constitue pas une exigence. Il n'est donc pas possible de remettre en cause un processus d'évaluation simplement parce que l'expérience n'a pas été évaluée pendant le concours.

Le jury doit évaluer les compétences en toute indépendance. Il n'est donc pas lié par les évaluations de rendement antérieures. Au vu des éléments de preuve, les évaluations antérieures n'étaient pas incohérentes avec l'évaluation du jury :

Après examen des preuves, je ne constate aucune contradiction fondamentale entre les rapports d'évaluation du rendement et la note attribuée à l'appelant lors de ce concours. Les rapports d'évaluation du rendement ont montré que l'appelant avait répondu aux attentes du ministère en matière de rendement, et que la note qui lui avait été attribuée au concours indiquait qu'il était un candidat compétent. Même s'il y avait une contradiction fondamentale entre les rapports d'évaluation du rendement et l'évaluation effectuée par le jury d'évaluation des compétences, cela ne prouverait pas nécessairement qu'une évaluation inadéquate a été réalisée. Néanmoins, si un jury d'évaluation des compétences avait des renseignements contradictoires en sa possession, tels que des rapports d'évaluation du rendement

et les résultats initiaux de l'évaluation à laquelle il est parvenu, il serait seulement tenu de faire un effort raisonnable pour concilier ces éléments contradictoires avant de déterminer l'évaluation finale.

L'employeur a reconnu que le candidat choisi n'avait pas suivi de cours de mécanique comme l'avait invoqué l'appelant, mais que cette lacune n'était pas rédhitoire en raison de la norme d'équivalence autorisée par l'avis de concours. Il a reconnu également que des candidats non qualifiés pour le poste (au vu des CV soumis avec les demandes) avaient été interviewés par le comité de sélection pour déterminer si, objectivement, ces candidats étaient qualifiés ou non. Si le manque de qualification des candidats avait été avéré, le jury se serait prononcé dans ce sens :

le jury qui a interviewé les candidats à ce concours (candidats qui, dans d'autres circonstances, auraient été éliminés si plus de renseignements avaient été fournis) n'a pas porté atteinte au principe du mérite ou remis en question la sélection d'un candidat en vue d'une nomination.

## **Principe du mérite : Comité de sélection appliquant sa connaissance personnelle pour sélectionner les candidatures**

*Thériault c. Ministère de la Santé et des Services communautaires (7 avril 1997)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 35-96-0036 pour combler trois postes à titre de chef d'équipe régional au ministère de la Santé et des Services communautaires, à Moncton**

Comparution : S. Thériault, pour elle-même  
B. Owen, pour l'employeur

La réorganisation a entraîné le remplacement de postes de gestion datant d'il y a vingt-trois ans par dix-huit nouveaux postes de « chef d'équipe » au moyen d'un concours intraministériel. L'employeur a organisé des ateliers sur les entrevues et la rédaction de curriculum vitae afin d'aider les candidates et les candidats potentiels à se préparer au concours, et il a mis à la disposition de tous les candidats et de toutes les candidates le « Questionnaire de description de tâches ».

L'appelante a été éliminée du concours parce que l'examen de son curriculum vitae n'a pas révélé au comité de sélection les deux années d'expérience exigées en gestion. L'appelante avait accumulé 14 mois d'expérience à titre de « directrice intérimaire des soins ambulatoires », un poste reconnu comme administratif par le comité, et neuf mois à titre de « coordonnatrice des infirmières » à la Clinique santé-reproduction de l'Hôpital de Moncton. Le titre du poste de cette dernière responsabilité ne correspondait pas à un poste de gestion mais, en fait, le poste de « coordonnatrice des infirmières » à cette clinique de Moncton englobe des tâches de nature administrative. Le comité ne s'est pas informé sur la nature exacte de ce poste

avant d'éliminer l'appelante du concours.

Après la présélection des candidates et des candidats, mais avant de commencer les entrevues, le comité a appris que le poste de « coordonnatrice des infirmières » occupé par l'appelante était en fait de nature administrative. Le comité a décidé de ne pas reconsidérer la candidature de l'appelante « afin d'être équitable à l'égard des autres candidates ou candidats qui avaient également été éliminés du concours ». Il a été démontré que le comité avait admis au concours trois candidats ou candidates qui pourraient en fait ne pas avoir satisfait aux qualifications requises. Le comité avait jugé que la candidate A avait accumulé deux années d'expérience en gestion bien que son curriculum vitae n'ait pas été clair à ce sujet et que le comité n'ait pas réussi à confirmer l'expérience réelle en gestion. Le comité a accepté les candidates B et C, toutes deux ayant indiqué une expérience à titre de surveillante des soins infirmiers de plus de deux ans à la Santé publique, car les membres du comité connaissaient les responsabilités de ce poste et ne se sont pas informés au sujet des tâches réellement effectuées.

L'appelante n'était pas au courant que l'expérience de gestion non associée à la santé publique était acceptable aux fins du concours, et elle n'a donc pas indiqué l'expérience semblable qu'elle avait accumulée; le comité a accepté la candidate A en se fondant sur une expérience de gestion non associée à la santé publique.

### **Décision : Appel accueilli, nominations révoquées**

Le rôle de l'ombudsman concernant les appels n'est pas d'évaluer la candidature de l'appelante et des candidates ou candidats choisis par rapport aux critères de sélection. Son rôle se limite plutôt à vérifier si les conclusions du comité sont raisonnables dans l'évaluation des candidatures par rapport aux critères de sélection et à déterminer si le principe du mérite a été respecté dans la nomination.

La constatation du comité que le curriculum vitae de l'appelante ne démontrait pas son expérience de gestion à titre de « coordonnatrice des infirmières » était raisonnable. De plus, le comité a agi de façon raisonnable lorsqu'il a refusé d'accepter de l'information supplémentaire de l'appelante après avoir terminé le processus de présélection, car ceci aurait été injuste à l'égard des autres candidates ou candidats éliminés.

L'avis de concours était ambigu à savoir si l'expérience de gestion autre qu'en santé publique était acceptable. L'employeur aurait dû clarifier ce point. Bien que des efforts aient été réalisés pour permettre aux candidates et candidats d'être conscients que cette expérience était acceptable, il est évident que l'appelante n'en était pas consciente et a donc été placée dans une situation désavantageuse.

Le comité a agi de façon déraisonnable lorsqu'il a retenu la candidature de la candidate A sans vérifier davantage si elle possédait les deux années d'expérience requises. Cette présomption de suffisance se démarque par rapport à l'effort du comité pour déterminer la période pendant laquelle l'appelante avait occupé le poste de directrice intérimaire des soins ambulatoires (14 mois), et remet en question l'équité du processus.

L'appelante a été traitée de façon inéquitable lorsque les membres du comité ont tenu compte de leur connaissance personnelle des postes qu'avaient déjà occupés les candidates B et C. Le comité a éliminé la candidature de l'appelante en se fiant uniquement au contenu de son curriculum vitae, mais a accordé un avantage aux

candidates B et C essentiellement en considérant qu'elles possédaient l'expérience requise :

Bien que je puisse accepter que l'intervention de la connaissance personnelle pour accepter des candidatures [candidates B et C] dans le cadre du concours a sans doute permis de mieux évaluer leurs qualifications réelles pour le poste de chef d'équipe, comme leurs qualifications et les exigences ont été décrites à l'audience, ceci n'aurait dû se produire que si le comité avait pris des mesures pour placer les candidats ou candidates dont l'expérience n'était pas connue des membres du comité dans une situation équivalente.

Afin de compenser pour l'avantage conféré à certains candidats ou certaines candidates en raison de la connaissance de certains postes par les membres du comité, ce dernier aurait pu chercher à obtenir de l'information additionnelle en faisant un suivi auprès de certains candidats ou candidates ou en interviewant les surveillants existants ou antérieurs des candidats ou candidates, ou encore le comité aurait pu procéder à des entrevues de présélection afin de mieux connaître l'expérience de gestion de chaque candidat ou candidate...

Par conséquent, je ne suis pas persuadée que les choix pour la nomination aux postes de chef d'équipe régional à Moncton ont été basés sur le principe du mérite tel que requis par l'article de 6 de la *Loi sur la Fonction publique*.

## **Principe du mérite – comité de sélection – facteurs d'évaluation de l'expérience et évaluations du rendement**

### **Article 7**

#### **Normes de sélection – comité de sélection – facteurs d'évaluation de l'expérience et évaluations du rendement**

*Cyr c. le ministère des Transports du Nouveau-Brunswick (mars 1997)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Concernant le concours n° 96-DOT-10 pour le poste de surveillant ou surveillante de la voirie I-II, à Edmundston et à Saint-Léonard.**

Comparutions : M<sup>e</sup> J.-M. Cyr, pour son compte  
M<sup>e</sup> J. Branscombe, pour l'intimé

Consécutivement au processus de présélection et d'évaluation, le jury a estimé que deux candidats étaient compétents pour le poste de surveillant ou surveillante de la voirie. Il a attribué la note « A » au candidat et « B » à l'appelant. Ce dernier fait valoir que le comité de sélection n'a pas suffisamment tenu compte de « sa formation et du savoir-faire qu'il avait acquis », et qu'il a fait erreur en ne lui attribuant pas la note « A », car il avait occupé le poste de surveillant des ponts par intérim sur une base saisonnière pendant plusieurs années, et que ce poste exigeait une compétence technique

égale sinon supérieure à celle exigée pour le poste de surveillant ou surveillante de la voirie. D'après les preuves, les évaluations du rendement de l'appelant montrent que l'employeur était satisfait de son rendement comme surveillant des ponts par intérim.

Les preuves produites au nom de l'employeur ont établi que la note « B » correspondait à la compétence technique de l'appelant et que ce dernier n'avait pas été considéré par le jury comme le candidat le plus compétent. Même si le poste de surveillant des ponts peut exiger une plus grande compétence technique que le poste de surveillant ou surveillante de la voirie, ce dernier poste comporte une plus grande interaction avec le public et il est moins « statique » et « clairement défini » que le poste de surveillant des ponts. D'après les preuves, le jury a jugé que l'appelant « n'était pas disposé à gérer et à assumer la responsabilité d'une situation », et a déterminé que les réponses de l'appelant à l'entrevue étaient parfois ambiguës, incomplètes ou non appropriées.

**Décision : L'appel a été rejeté.**

Le jury peut déterminer les critères de sélection et les outils d'évaluation pour tout concours en vertu des articles 7 et 11 de la *Loi*. Dans cette optique, rien n'exige que la formation et l'expérience soient des critères de sélection. Quoi qu'il en soit, les preuves dans l'affaire actuelle établissent que le jury a évalué la formation technique et l'expérience de tous les candidats durant le processus de présélection et d'évaluation. Ainsi, l'appelant n'a pas réussi à établir que le jury n'avait pas tenu compte de son expérience et de ses compétences techniques.

Le jury n'est pas lié par les évaluations du rendement du candidat et doit procéder à une évaluation des compétences en toute indépendance. Dans la présente affaire, il n'y a aucune contradiction importante entre l'information présentée dans les rapports d'évaluation du rendement et les notes que le jury a attribuées à l'appelant. Cependant, « même s'il [y avait eu] une incompatibilité majeure entre les évaluations du rendement et l'évaluation au concours, cela ne prouverait pas nécessairement qu'une évaluation inadéquate a été réalisée », car les évaluations du rendement sont réalisées « à différents moments, par différentes parties, pour des fins différentes, et habituellement... elles se rapportent à un ensemble de fonctions et de responsabilités différent de celui contenu dans le concours ».

En procédant à des évaluations, le jury a accordé plus de poids aux aptitudes à surveiller et à communiquer qu'à la compétence technique. Il n'a pas fait erreur en faisant une telle évaluation des compétences qui correspondent aux fonctions du poste.

L'évaluation des candidats par le jury était raisonnable. L'appelant n'a pas réussi à établir que cette évaluation n'était pas conforme au principe du mérite.

**Principe du mérite – traitement inégal des candidats par le comité de sélection lors de l'entrevue – questions et réponses combinées pour certains candidats mais pas pour tous les candidats**

## **Article 11**

### **Outils d'évaluation – processus de l'entrevue comme outil pour évaluer l'expérience**

*Grant c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (2 décembre 1996)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 60-96-07 pour le poste de garde forestier IV (adjoint au forestier de district) à Fredericton**

**Comparution : J. E. Stanley, avocat, pour l'appelant  
I. Trueman, pour l'employeur**

Sept candidats satisfaisaient aux qualifications requises dans un concours restreint et se sont présentés à l'entrevue tenue par le comité de sélection. Quatre candidats, y compris l'appelant, ont obtenu une note « A » et leurs noms ont été placés sur la liste d'admissibilité. Le sous-ministre a désigné le candidat choisi à partir de la liste d'admissibilité conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi*.

Malgré une note globale « A », l'appelant n'est pas d'accord que le comité de sélection lui ait donné une note « B » relativement au sens de l'organisation. Il a été démontré que les qualités de supervision et le sens de l'organisation de l'appelant sont très bons, et ce dernier a fait valoir son ancienneté par rapport au candidat choisi. Il a été démontré que l'expérience de supervision de l'appelant comprend une expérience à titre d'instructeur du programme de formation des chasseurs et du programme de sécurité dans le maniement des armes à feu, qu'il a formé des officiers de la police militaire et qu'il a travaillé pour l'adjoint du forestier de district pendant de courtes périodes.

Un témoin possédant 16 années d'expérience en dotation du personnel est venu témoigner au nom de l'appelant que le comité de sélection manquait d'expérience pour évaluer les candidats de façon appropriée car l'un des membres siégeait pour la première fois à un comité de sélection et que l'expérience d'un autre membre portait davantage sur les ressources humaines que sur les compétences techniques du poste visé par le concours. Le témoin était d'avis que les questions de l'entrevue n'étaient pas appropriées pour évaluer le sens de l'organisation et que l'appelant et le candidat choisi n'ont pas été évalués de la même façon en relation avec l'une des questions de l'entrevue. Le candidat choisi n'a pas répondu à la question 6, mais le comité a utilisé la réponse à la question 17 et a évalué le candidat choisi en lui accordant une note « A » pour les deux questions. Rien ne démontre que le même traitement a été accordé à l'appelant. Ce dernier a répondu à la question six de façon spécifique, et le comité lui a donné une note « B » plutôt qu'une note « A », comme dans le cas de la réponse à la question dix-sept. Le témoin est d'avis que, si le comité avait accordé les mêmes avantages à l'appelant qu'au candidat choisi, l'appelant aurait reçu une note « A » pour la question six, ce qui aurait changé sa note de « B » à « A » dans le module sur le sens de l'organisation. Par ailleurs, si le comité avait évalué l'absence de réponse du candidat choisi à la question six comme « NQ », sa note dans le module sur le sens de l'organisation aurait été moins que « A ». Le témoin est également d'avis que le comité a fait erreur dans l'évaluation des réponses de l'appelant à quatre questions de l'entrevue en accordant un « B » plutôt qu'un « A ». Un second témoin de l'appelant indique qu'il n'a pas soumis sa propre candidature au

concours, car il croyait que le résultat était déjà décidé et que le concours a été pondéré en faveur du candidat choisi en raison de diverses occasions de formation.

L'employeur prétend que l'ancienneté n'était pas un facteur dans l'évaluation, car il n'y avait aucune exigence semblable dans la convention collective. L'employeur ajoute que le comité a accordé une note « A » à l'appelant et au candidat choisi, mais que le sous-ministre pouvait choisir n'importe qui dans la liste d'admissibilité. L'employeur prétend que le comité possédait l'expérience et la compétence nécessaires pour exercer ses fonctions, que la composition du comité était conforme à la pratique habituelle et que l'un des membres du comité était compétent en ce qui a trait aux connaissances techniques du poste. L'employeur prétend que la présence d'un quatrième membre du comité (qui ne connaissait pas les candidats) avait assuré plus d'objectivité.

Il a été démontré que le comité a permis aux candidats de répondre à la question 6 dans leur réponse à la question 17. Il a de plus été démontré que le comité a considéré les réponses de l'appelant à certaines questions comme n'étant pas les plus appropriées. L'employeur prétend que l'évaluation permettant d'établir la liste d'admissibilité et la note de certaines questions ou réponses spécifiques n'apparaît pas sur la liste et que, par conséquent, cette liste n'est pas pertinente.

### **Décision : L'appel est accueilli.**

Le comité n'a pas commis d'erreur en ne considérant pas l'ancienneté comme facteur dans l'évaluation. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir les normes de sélection :

Le comité a le droit de décider des critères de sélection que les candidats doivent respecter et comment ils doivent être évalués par rapport à ces critères. Rien ne m'indique que l'ancienneté devait être considérée pour établir le mérite des candidats dans ce concours (en page 24).

L'appelant n'a pas démontré que le comité ne possédait pas la compétence requise pour évaluer les qualifications des candidats. Trois membres du comité possédaient des connaissances techniques associées au poste. De plus, un seul des cinq modules d'évaluation portait sur la connaissance et les aptitudes techniques. Il a été démontré que les membres du comité possédaient suffisamment d'expérience en dotation du personnel pour évaluer les mérites des candidats.

Toutefois, le comité n'a pas traité les candidats de la même façon en ce qui a trait à la question numéro 6, ce qui a eu un impact sur l'évaluation concernant le module sur le sens de l'organisation.

Le comité doit être capable de fournir une explication raisonnable pour l'évaluation des candidats. Il a été démontré que le comité n'avait pas été uniforme dans son évaluation des réponses à la question 9 (ayant trait au module sur la supervision), mais ce manque d'uniformité n'explique pas nécessairement la différence d'évaluation dans ce module pour l'appelant. L'ensemble de la preuve soulève des doutes à savoir si l'évaluation globale accordée à l'appelant et au candidat choisi rend compte du mérite comparatif :

En considérant l'importance des anomalies et du manque d'uniformité qui ont été

détectés dans le déroulement du concours jusqu'à la nomination, il faut décider si ces éléments ont pu influencer sur les résultats du concours (en page 31).

Je ne crois pas que l'on défende le principe du mérite dans un concours lorsque, pour établir la liste d'admissibilité, on applique une formule qui permet effectivement de gommer les différences quant au degré de satisfaction par les candidats des critères de sélection tels qu'établis par le comité d'évaluation des compétences (en page 31).

Par conséquent, le sous-ministre a fait un choix à partir d'une liste d'admissibilité erronée, car les candidats n'avaient pas tous nécessairement un mérite égal.

**Principe du mérite -- comité de sélection – un membre du comité responsable de noter l'examen avait exprimé son opinion négative sur l'appelant – les questions de l'examen accordaient une grande possibilité d'évaluation subjective**

**Principe du mérite – le comité n'est pas lié par les évaluations d'un autre comité lors d'un concours antérieur**

#### **Article 8**

**Normes de sélection – le critère de résidence n'est pas pertinent s'il n'est pas formulé**

*St-Amand c. ministère des Transports (juin 1996)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 95-10-01 pour le poste de surveillant des routes I-II, district n° 10 – Edmundston, division de Saint-Léonard**

Comparution : C. St-Amand, pour lui-même  
J. Branscombe, pour l'employeur

L'appelant et quatre autres candidats ont participé à un concours intraministériel pour le poste de surveillant des routes I-II. L'appelant n'a pas obtenu d'entrevue parce qu'il a échoué à l'examen. Quatre autres candidats ont été choisis pour l'entrevue par le comité de sélection. Le comité a accordé une note « A » à un candidat, et c'est celui qui a été choisi dans la liste d'admissibilité.

Il a été démontré que l'appelant était à l'emploi du ministère depuis 1985 et qu'il avait agi à titre de surveillant des routes I-II jusqu'à ce que le dépôt local ne soit fermé. L'appelant a alors accepté une tâche de travail de rechange. Ses évaluations du rendement ont démontré que l'appelant avait un bon rendement au travail en tant que surveillant des routes I-II. Il a été démontré que l'appelant s'est informé au sujet de la possibilité d'agir à titre de surveillant des routes de façon temporaire lorsque le surveillant était absent, mais on ne lui a jamais accordé cette chance. L'appelant prétend que le candidat choisi a



bénéficié de ce genre d'affectation temporaire, ce qui a amélioré ses qualifications pour le concours.

L'appelant prétend que l'avis de concours ne correspondait pas à la pratique habituelle en raison de l'absence de restrictions géographiques et que, si de telles restrictions avaient été appliquées, il aurait été le seul candidat qualifié. L'appelant prétend que l'employeur n'a pas inclus l'exigence de résidence parce que le district ne le considérait pas comme un candidat convenable. L'appelant prétend également qu'il n'aurait pas dû être obligé de se présenter à l'examen pour ce concours parce qu'il avait réussi le même examen lors d'un concours antérieur pour un poste semblable dans un autre district. Enfin, l'appelant prétend qu'il aurait dû être nommé au poste sans concours en raison d'un licenciement antérieur. Il a été démontré qu'avant le concours un membre responsable d'évaluer l'examen écrit avait exprimé une opinion négative au sujet de la capacité de l'appelant d'agir dans un rôle de surveillant.

Il a été démontré, pour le compte de l'employeur, que trois années s'étaient écoulées depuis que l'appelant avait occupé le poste de surveillant des routes et que, par conséquent, l'employeur n'avait pas la possibilité de nommer l'appelant à ce poste sans tenir de concours. Il a été démontré que l'employeur a décidé de ne pas inclure l'exigence de résidence afin de favoriser un plus grand nombre de candidatures, mais que le candidat choisi aurait satisfait à l'exigence de résidence habituelle de toute façon. L'employeur prétend que l'examen écrit a été utilisé à titre d'outil de présélection et que, bien que ce soit la première fois qu'on y ait recours dans le district d'Edmundston pour ce concours, il s'agit d'une pratique courante au Nouveau-Brunswick pour les postes de surveillant des routes. L'employeur prétend que l'avis de concours indiquait clairement qu'une considération serait accordée aux candidats en fonction d'une équivalence de formation et d'expérience professionnelle.

L'employeur prétend que la direction avait le droit de choisir la personne qu'elle voulait nommer à titre temporaire ou intérimaire pour remplacer le surveillant des routes absent. Il a été démontré que le candidat choisi a acquis de l'expérience en agissant de façon intérimaire avant que l'appelant ne soit réaffecté à partir de son poste de surveillant et qu'il a continué d'être nommé à titre intérimaire en raison de la qualité de son rendement au travail. Il a été démontré que l'employeur avait considéré l'appelant pour des tâches intérimaires mais ne lui avait fait aucune offre en ce sens parce que l'appelant remettait en question les politiques et les procédures du ministère et que, par conséquent, on doutait de sa capacité d'exercer ces tâches. L'employeur prétend que les doutes en question n'ont pas influé sur le concours. L'employeur prétend également que chaque candidat doit remplir toutes les étapes du processus du concours, y compris l'examen écrit, et ce, en raison du fait que la composition du comité de sélection peut varier d'un concours à un autre, et que les résultats de l'évaluation peuvent varier d'un comité à un autre.

### **Décision : L'appel est accueilli.**

Les anomalies dans le processus du concours sont suffisantes pour miner le respect du principe du mérite. Le membre du comité responsable de l'évaluation des résultats de l'examen écrit avait antérieurement exprimé des réserves sur la compétence de l'appelant en ce qui a trait à l'exécution de tâches de façon intérimaire à titre de

surveillant des routes. Malheureusement, près de 50 % des questions de l'examen écrit permettent de la latitude dans l'évaluation des réponses :

En l'absence de preuve démontrant qu'elle a elle-même renoncé à cette opinion avant de devenir membre du comité de sélection, je ne peux arriver à la conclusion qu'elle a été capable d'aborder l'évaluation des candidats dans ce concours avec un esprit ouvert et libre de tout préjugé à l'égard de M. St-Amand (en page 24).

Dans ce contexte et compte tenu d'autres circonstances relatives au concours, la preuve est suffisante pour conclure que le processus n'a pas été exécuté d'une façon calculée pour choisir le candidat le plus méritoire.

Les dispositions de licenciement de la *Loi* ne sont pas applicables. Il n'existe aucun fondement dans la *Loi* permettant de renverser un licenciement au bout de trois ans; et l'appelant n'a pas été licencié mais réaffecté. En outre, il n'existe aucune obligation de nommer l'appelant du fait que son nom figure sur la liste d'admissibilité d'un autre concours.

L'article 8 de la *Loi* confère le droit à l'employeur de déterminer les qualifications, y compris toute exigence de résidence, mais il faut le faire avant que le concours ne soit annoncé. L'avis de concours dans le présent appel n'a pas indiqué d'exigence de résidence; il s'agit donc d'une considération non pertinente.

La non-sélection de l'appelant pour une nomination de façon intérimaire ne mine pas le principe du mérite dans le concours en question. L'employeur peut désigner les personnes de son choix pour les postes intérimaires.

Le comité n'a pas commis d'erreur en ne tenant pas compte de l'évaluation de l'examen écrit par l'appelant dans un concours antérieur. Le comité n'était pas lié par une évaluation relative à un concours différent :

Il n'existe aucune exigence en vertu de la *Loi sur la Fonction publique* pour que les résultats d'un concours soient utilisés dans un autre concours, et je ne peux reprocher au comité dans ce cas d'avoir exigé que M. St-Amand se soumette au même processus d'évaluation que les autres candidats à ce concours (en page 20).

**Principe du mérite – la connaissance personnelle des candidats par les membres du comité n'est pas inhabituelle dans la pratique**

**Principe du mérite – le comité de sélection n'est pas lié par l'évaluation du candidat faite par un autre comité lors d'un concours antérieur**

**Article 11**

**Outils d'évaluation – opportunité de l'entrevue**

*Duguay c. ministère de la Santé et des Services communautaires (14 novembre 1995)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 35-94-0055 pour le poste de superviseur en service social, à Bathurst.**

Comparution :           B. Duguay, pour lui-même  
                              S. Hallett, pour l'employeur

L'appelant a occupé le poste de façon intérimaire en attendant le concours pour la nomination permanente. Le poste a été créé en raison d'une réorganisation. L'appelant et le candidat choisi étaient les seuls candidats. Les deux candidats possédaient plus que les qualifications requises et ont été interviewés par le comité de sélection en fonction des normes de sélection réparties en 4 modules : 1) capacités techniques/intellectuelles; 2) techniques d'encadrement; 3) aptitudes à la communication/à la prise de décisions; 4) sens de l'organisation. Le comité a évalué l'appelant en lui accordant un « A » dans deux modules et un « NQ » dans deux modules; le comité a évalué le candidat choisi en lui accordant un « A » dans les quatre modules.

Étant donné la longue période pendant laquelle il avait occupé le poste de façon intérimaire, l'appelant prétend qu'il devrait avoir été confirmé dans son poste sans concours conformément au Règlement sur les exclusions 84-230, art. 3.

L'appelant prétend que la décision du comité laissait une crainte raisonnable de partialité. En effet, l'appelant allègue que son surveillant s'est opposé à ce que l'appelant fasse l'objet d'une nomination intérimaire, avant de déclarer plus tard qu'il appuierait sa candidature au poste. Toutefois, il a été démontré que l'évaluation du rendement rédigée par le surveillant à la suite de l'entrevue ne reflétait pas le soutien qu'il lui avait accordé verbalement. L'appelant prétend que deux autres membres du comité le connaissaient et qu'ils n'étaient pas impartiaux en raison de leur opinion préconçue à son sujet. L'appelant conteste la note « NQ », car un comité constitué différemment l'avait évalué comme étant qualifié par rapport aux mêmes normes pour un poste différent en 1991.

L'appelant prétend que le comité aurait dû consulter son dossier pour confirmer sa compétence dans des domaines jugés déficients à l'entrevue. L'appelant insiste en outre sur le fait que la nature du travail rend le respect d'un plan de travail impossible et que c'est ce qui explique la faiblesse qu'on lui reproche en ce qui a trait à la priorisation du travail.

L'employeur a démontré que l'appelant a reçu une note « NQ » pour les modules 2 et 4 (ci-dessus) parce que les réponses ne démontraient pas ses capacités en matière de motivation et révélaient des problèmes d'organisation et de priorisation du travail. Les déficiences notées par le comité ont également été soulignées par le surveillant dans l'évaluation du rendement qui a suivi. L'employeur prétend qu'il n'est pas inhabituel pour les membres d'un comité et pour les candidats de se connaître les uns les autres, car habituellement on nomme le surveillant du poste et le directeur régional pour siéger à titre de membres du comité. L'employeur prétend également que le simple fait de connaître les candidats ne rend pas le processus partial et que, de toute façon, l'impartialité était assurée par la participation d'un troisième membre au comité, qui n'avait aucune connaissance personnelle des candidats.

L'employeur prétend qu'il (directeur régional) avait le droit de décider qui

remplirait le nouveau poste et de le faire par voie de concours conformément à la *Loi*.

**Décision : L'appel est rejeté.**

L'employeur n'est pas obligé d'utiliser le Règlement 84-230 pour combler un poste vacant. L'employeur a exercé son pouvoir discrétionnaire pour choisir une méthode de nomination prescrite par la *Loi*.

En pratique, il est difficile d'éviter des situations où les membres du comité ne connaissent pas de façon personnelle les autres employés du ministère participant à un concours. L'une des caractéristiques d'un concours est d'augmenter l'objectivité en réduisant l'impact des opinions personnelles. L'appelant a fait défaut de démontrer une crainte raisonnable de partialité :

Dans ce cas, j'ai considéré la preuve et les arguments présentés par l'appelant, et je ne suis pas convaincue qu'au moment du concours, il existait une preuve que les membres du comité avaient une inclination en faveur d'un candidat ou d'un autre (en page 17).

L'employeur a le droit, en vertu de l'article de 11 de la *Loi*, de choisir les outils d'évaluation en fonction des critères de sélection. Il a été démontré que le comité avait choisi comme outil de sélection une évaluation basée sur l'entrevue. Rien ne démontre que l'entrevue ne permettait pas de comparer le mérite des candidats par rapport aux critères de sélection et l'un par rapport à l'autre.

Le fait qu'un comité antérieur ait évalué l'appelant comme qualifié ne constitue pas une considération pertinente. Le comité a le devoir de faire une évaluation indépendante des candidats peu importe l'évaluation faite par un comité différent dans un processus différent.

Le retard quant à la tenue du concours n'est pas intervenu dans l'application du principe du mérite et n'oblige pas l'employeur à exercer son pouvoir discrétionnaire en invoquant le Règlement sur les exclusions 84-320.

## **Principe du mérite – qualifications requises et norme d'équivalence**

### **Paragraphe 32(9)**

**Recours – Chaque erreur ne justifie pas une révocation : irrégularité dans le processus – une partie mais non la totalité des candidats sont invités à fournir des renseignements supplémentaires à l'appui de leur candidature**

### **Règlement du Nouveau-Brunswick 84-229**

#### **Qualifications et norme d'équivalence**

*Martin et Warfield c. le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (le*

**25 juillet 1995)**

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Concernant le concours n° 93-6140-011 visant à pourvoir deux postes d'instructeur ou d'institutrice de collège communautaire - électronique, NBCC Saint John**

Comparutions : R. Dixon, c.r., pour les appelants  
C. Ross et R. Mabey, pour l'employeur

Le même concours a donné lieu à deux appels qui ont été entendus ensemble. Voici un extrait de l'avis de concours litigieux :

La personne choisie sera tenue de dispenser des cours d'électronique en classe et en laboratoire, et d'exécuter les fonctions connexes dans le domaine des mathématiques, de la physique, de l'informatique et des communications (oral et écrit).

Les candidats doivent posséder un diplôme universitaire en sciences ou en génie et faire valoir trois années d'expérience pertinente en milieu industriel. La préférence pourrait être accordée aux personnes qui possèdent une formation de maître ou un diplôme en éducation et une expérience dans l'enseignement dans un environnement technique au niveau postsecondaire. De solides aptitudes à communiquer et à entretenir de bonnes relations interpersonnelles sont également nécessaires. Une équivalence en formation et en expérience pourrait être prise en compte. La connaissance de l'anglais écrit et parlé est nécessaire.

Dans un premier temps, le comité de sélection a éliminé les deux appelants à l'étape de la sélection préliminaire, car leurs demandes ne démontraient pas qu'ils répondaient aux qualifications requises. Ultérieurement, le jury a procédé à une nouvelle sélection des candidatures et a retenu huit autres candidatures dont celles des appelants. Au vu des éléments de preuve, le jury a demandé à l'appelant Warfield de fournir des renseignements supplémentaires.

L'appelant invoque que le candidat choisi « D » ne pouvait se prévaloir des qualifications requises, soit trois années d'expérience pertinente en milieu industriel. L'employeur reconnaît cette lacune, mais a souligné que le candidat « D » avait satisfait la norme d'équivalence, soit « une combinaison équivalente en formation et en expérience » tel que stipulé dans l'avis de concours. L'appelant Warfield soutient que, selon une interprétation en bonne et due forme de l'avis de concours, l'exigence « trois années d'expérience pertinente en milieu industriel » est une qualification requise et qu'elle ne peut pas être satisfaite par la norme d'équivalence. Au vu des éléments de preuve, les outils de sélection avaient consisté en une entrevue et en un exercice écrit en temps limité (30 minutes) comportant deux questions. Au vu de ces mêmes éléments de preuve, le candidat « D », supposant qu'une personne signalerait l'expiration du délai de 30 minutes, avait continué d'écrire pendant environ 45 minutes, alors que les autres candidats avaient soumis les réponses au test dans le délai fixé.

Les appelants soutiennent que le candidat choisi « A » n'avait pas la formation de maître ni d'expérience de l'enseignement et qu'il a été injustement avantagé, car son épouse a également été interviewée pour le poste, et que le comité de sélection a utilisé

des questions d'entrevue standard. Cependant, d'après les éléments de preuve, le candidat « A » a subi son entrevue avant son épouse.

**Décision : L'appel est accueilli; la nomination du candidat choisi « D » est révoquée.  
L'appel est rejeté au sujet de la nomination du candidat choisi « A ».**

Le jury a fait erreur en utilisant la norme d'équivalence pour procéder à la sélection préliminaire des candidats. L'avis de concours présente les qualifications requises et utilise le terme impératif « doivent » lorsqu'il énonce l'exigence relative au « diplôme universitaire en sciences ou en génie et trois années d'expérience pertinente en milieu industriel » :

L'avis de concours renfermait l'énoncé « les personnes candidates doivent posséder... », mais l'employeur n'a pas perçu l'emploi de l'impératif, en raison de l'autre énoncé présent dans l'avis de concours qui indiquait qu'une équivalence pourrait être prise en compte... L'utilisation du terme « doivent » établit qu'il est obligatoire, dans les circonstances susmentionnées, que les candidats possèdent certaines qualifications... Ce qui compte n'est pas ce qu'on pourrait sous-entendre, mais ce qui est réellement dit. En utilisant le terme « doivent » dans l'énoncé initial des qualifications, l'employeur établit qu'il est obligatoire que les candidats possèdent certaines qualifications. Dans ce cas-ci, les qualifications étaient un diplôme universitaire en sciences ou en génie et trois années d'expérience pertinente en milieu industriel.

Par conséquent, la norme d'équivalence ne s'applique pas, et la nomination du candidat choisi « D » est révoquée. Dans le contexte, et selon l'interprétation en bonne et due forme de l'avis de concours, la norme d'équivalence exprime seulement la possibilité d'une préférence.

Le temps supplémentaire pris par le candidat « D » pour terminer l'exercice écrit (ce dont il n'est pas responsable) met le mérite en doute, mais le sujet de controverse n'a aucun intérêt pratique du fait que la décision porte sur la norme d'équivalence.

Le fait que le candidat choisi « A » n'ait aucune formation de maître ni d'expérience dans l'enseignement n'est pas pertinent, car il ne s'agit pas d'une qualification requise. L'avis de concours précise que la « préférence pourrait être accordée » à un candidat possédant ces qualifications, mais n'exige pas de telles qualifications. Au vu des éléments de preuve, le candidat « A » n'a pas été avantagé à l'entrevue en raison de la participation de son épouse. Son entrevue a précédé celle de son épouse.

Le fait que le jury ait demandé des renseignements supplémentaires à l'appelant Warfield et qu'il n'ait probablement pas offert le même privilège à tous les candidats n'est pas jugé pertinent. Chaque lacune constatée dans le processus ne justifie pas la révocation d'une nomination. La lacune alléguée doit se rapporter à la nomination en vertu de la *Loi* :

Cependant, même si des mesures compensatoires n'ont pas été prises à l'endroit des autres candidats, ce qui constitue une irrégularité dans le processus, je ne pourrais pas accueillir un appel fondé sur ce motif, car, à mon avis, l'irrégularité n'a pas eu d'effet sur l'issue du concours. Un appel ne s'oppose pas à un processus

de sélection, mais plutôt à une ou à plusieurs nominations.

## **Principe du mérite : facteurs d'évaluation de la formation et de l'expérience**

***Duke c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (2 septembre 1994)***  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-94-06 pour le poste de garde-forestier V**

Comparution : H. Duke, pour lui-même  
I. Trueman, pour l'employeur

Un concours intraministériel s'est tenu afin de combler un poste qui devait être créé par le départ en retraite du titulaire. Les trois candidats respectaient les exigences pour la présélection, telles qu'indiquées dans l'avis de concours, et ont fait l'objet d'une évaluation au moyen d'entrevues. Le comité de sélection a accordé une note « A » au candidat choisi, et une note « B » aux deux autres candidats, y compris l'appelant. L'entrevue comportait 17 questions réparties sur cinq modules : 1) connaissance technique; 2) aptitudes à la communication; 3) sens de l'organisation; 4) aptitudes intellectuelles et prise de décisions; 5) qualités personnelles, relations interpersonnelles et motivation.

Selon l'appelant, le comité a tenu compte de ses cours de formation additionnels, et l'évaluation a été influencée par le titulaire du poste et la perception de caractéristiques de personnalité, au lieu d'être basée sur le principe du mérite. L'appelant prétend que le titulaire a amélioré les chances de promotion du candidat choisi en lui demandant de l'aider dans ses tâches à titre d'inspecteur régional. L'appelant prétend également que ces actions ont effectivement prédéterminé l'évaluation du comité. En outre, il croit que la direction régionale et le comité avaient une impression préconçue de sa personnalité, ce qui a joué contre lui lors du concours. L'appelant a indiqué que l'une des questions démontre que les conflits de personnalité ont été pris en compte dans le processus de sélection. L'appelant s'est également plaint que l'un des membres du comité lui ait posé des questions incitatives dans le cas de trois questions auxquelles il prétend avoir fourni la bonne réponse. L'appelant affirme que le membre du comité a agi ainsi afin de l'inciter à faire des erreurs.

Il a été démontré que la plupart des garde-forestiers possédant de longues années de service auraient un dossier de formation comparable à celui de l'appelant. Il a également été démontré que le membre du comité a posé des questions incitatives aux autres candidats lors de l'entrevue, tout comme à l'appelant. Le but était d'aider les candidats à démontrer leur niveau de connaissance. La question spécifique contestée par l'appelant au sujet des conflits de personnalité portait en fait sur les techniques de résolution des problèmes.

Le candidat choisi a témoigné que ses responsabilités antérieures comportaient la fonction d'aider l'inspecteur régional et a nié qu'une promesse lui ait été faite concernant

le poste d'inspecteur régional.

### **Décision : Appel rejeté**

Les résultats du concours ne peuvent être faussés uniquement parce que le comité n'a pas utilisé la formation et l'expérience comme facteurs d'évaluation :

En vertu de l'article 7 de la *Loi sur la Fonction publique*, l'employeur peut déterminer la base sur laquelle se fait l'évaluation du mérite en ce qui a trait aux candidats à évaluer. Les normes doivent, bien sûr, être raisonnables en ce qui a trait à la nature des tâches à exécuter. Dans le présent cas, l'appelant n'a fourni aucune preuve me laissant supposer que les normes de sélection établies dans le Guide de cotation des candidats (pièce 3) sont déraisonnables (en page 10).

L'appelant n'a pas prouvé que l'évaluation du comité n'était pas conforme au principe du mérite. Il a été démontré que le candidat choisi avait aidé l'inspecteur régional parce que cette fonction était prévue dans sa description de tâches, et l'appelant n'a pas démontré que le comité avait été influencé de façon inappropriée par le rendement dans l'exercice de ces tâches. L'inspecteur régional n'était pas membre du comité de sélection.

Le fait de poser des questions incitatives lors d'une entrevue vise à aider les candidats, et non pas à leur nuire. Il a été démontré que, dans chaque cas de questions incitatives, l'appelant a reçu une note « A », ce qui n'était pas à son détriment.

L'appelant n'a pas démontré qu'une question spécifique posée aux fins de faire révéler aux candidats leurs conflits personnels indiquait que les caractéristiques de personnalité avaient été prises en compte dans le cadre du concours. Rien ne démontre que le comité avait étiqueté l'appelant en tant que candidat inapte pour ce poste (le comité a accordé à l'appelant une note « B »).

Rien ne démontre que l'évaluation de l'appelant ait été basée sur autre chose que les normes de sélection.

### **Principe du mérite : compétences – évaluation des aptitudes linguistiques**

### **Principe du mérite : capacité du comité de sélection d'évaluer de façon adéquate les aptitudes techniques**

*Snow c. Ministère des Transports (11 octobre 1994)*

Ombudsman : Ellen King

**Au sujet du concours numéro 93-01-07 pour le poste de surintendant de l'entretien I-II (ponts) au ministère des Transports**

Comparution : E. Grenier, pour l'appelant

R. Speight, avocat, pour l'employeur



L'avis de concours exigeait que les candidats possèdent une maîtrise du français à l'écrit. Aucun candidat n'a démontré sa compétence à cet égard, et le concours n'a donné lieu à aucune nomination.

Le poste a été annoncé à nouveau mais sans la qualification requise de la maîtrise du français à l'écrit. Les qualifications linguistiques requises étaient formulées comme suit : « une maîtrise de l'anglais à l'oral et à l'écrit, et une maîtrise du français à l'oral ». Parmi les 34 candidats, seulement six (y compris l'appelant) respectaient les normes de sélection et ont été évalués au moyen d'un examen écrit et d'un examen oral. À la suite de l'évaluation, un seul candidat était compétent en relation avec les cinq modules : 1) Connaissance technique/aptitudes opérationnelles; 2) compétence pour le poste; 3) aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles; 4) Sens de l'organisation/techniques décisionnelles; 5) techniques de surveillance/gestion. Le comité de sélection a évalué l'appelant comme étant « NQ » en relation avec la « compétence pour le poste » et les « aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles ».

L'appelant prétend qu'il maîtrisait suffisamment le français pour satisfaire aux normes du concours. Il est démontré que l'appelant avait parlé en français au travail à de nombreuses reprises, sans faire l'objet d'aucune plainte au sujet de ses compétences linguistiques. L'appelant affirme qu'on lui a dit pendant l'entrevue que le français ne serait pas un problème pour lui car les conditions avaient été assouplies et que, au besoin, un autre employé serait disponible pour répondre. L'appelant prétend que ses compétences dans tous les autres domaines sont aussi élevées ou supérieures par rapport au candidat choisi, et que la langue a été le principal critère dans la sélection. L'appelant souligne également que le comité de sélection ne comprenait pas de représentant technique du bureau central.

Il est démontré que la pratique habituelle est de faire appel à un représentant de la Direction des services techniques du bureau central au sein du comité de sélection, mais que ledit représentant n'était pas disponible au moment pertinent (en raison d'une mutation). L'employeur insiste sur le fait que le comité possédait la compétence requise pour évaluer les candidats, car deux de ses membres possédaient suffisamment de connaissances techniques et que le comité a utilisé les mêmes questions d'examen à l'oral et à l'écrit que lorsqu'un représentant de la Direction des services techniques participait à la sélection. Il est démontré que l'appelant a été classé au niveau de la maîtrise de base + pour le français oral, alors que les normes de sélection avaient été établies à un niveau 3 avancé. L'appelant a subi deux autres examens, un administré par un évaluateur différent à un autre endroit, avec le même résultat. Par conséquent, l'évaluation de l'appelant dans les modules des aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles et de la compétence pour le poste a été inférieure à la norme requise. La maîtrise de la langue par l'appelant a été évaluée non pas par le comité mais par le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail.

### **Décision : Appel accueilli**

Il n'est pas démontré que le comité ne connaissait pas suffisamment le contexte pour évaluer la connaissance technique des candidats. L'absence d'un représentant technique n'a pas eu d'impact sur le résultat du concours. Le comité a agi en conformité avec la *Loi* :

La *Loi* ne précise pas qu'un comité doit être composé d'une façon particulière, bien que l'on doive comprendre que sa composition doit comporter des membres qui sont capables d'évaluer les compétences des candidats pour le poste en question (en page 18).

Le comité devait faire état des différences dans les notes pour l'examen écrit, l'expérience et la formation. Rien n'indique que l'évaluation concernant l'examen écrit était déraisonnable ou qu'une importance démesurée ait été accordée à l'examen écrit.

L'employeur est en droit de déterminer les compétences requises pour un poste, y compris la compétence linguistique. Le comité de sélection devait déterminer un niveau de maîtrise pour chaque compétence linguistique. Il est démontré que le niveau de maîtrise de l'appelant était en deçà de la norme établie pour le poste. Par conséquent, le comité était justifié de conclure que l'appelant ne satisfaisait pas toutes les normes requises pour le poste.

Toutefois, le candidat choisi a été évalué différemment de l'appelant concernant la maîtrise de la langue. En effet, la maîtrise de la langue seconde du candidat choisi n'a pas été évaluée au moyen d'un examen particulier :

... le défaut du... comité d'utiliser les outils d'évaluation habituels et applicables à tous les candidats a résulté en une évaluation intrinsèquement peu fiable ou même inéquitable pour ce qui est du mérite relatif de leurs compétences (en page 23).

Le comité n'a pas évalué la compétence du français oral du candidat choisi :

On ne peut présumer de la maîtrise orale d'une langue par un candidat simplement parce que la demande a été soumise dans cette langue.

Par conséquent, la sélection a contrevenu à l'exigence que le candidat choisi soit « compétent » conformément à l'article 4 de la *Loi* et que la sélection soit basée sur le « mérite » conformément à l'article 6 de la *Loi* :

... Je ne peux vérifier si le candidat choisi est compétent, car sa maîtrise de la langue n'a pas été évaluée conformément aux exigences établies pour le concours. En outre, sans une méthode équitable d'évaluation qui puisse rendre les résultats comparables, il est impossible de constater si le mérite a été respecté (en page 23).

L'appelant doit avoir gain de cause dans son appel, car rien ne peut démontrer que le candidat choisi était compétent relativement à toutes les exigences établies pour le concours et qu'il était le plus compétent, tel que requis par la *Loi*.

## **Article 7 – Normes de sélection nécessaires ou souhaitables**

7. Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines peut, pour déterminer en vertu du paragraphe 6(1) la base sur laquelle se fait l'évaluation du mérite en ce qui concerne tout poste ou toute catégorie de postes, établir les normes de sélection qui sont nécessaires ou souhaitables compte tenu de la nature des fonctions à accomplir, mais ces normes de sélection ne peuvent être incompatibles avec les normes de classification établies en vertu de la *Loi sur l'administration financière* pour ce poste ou tout poste de cette catégorie.

**Normes de classification et compétences énoncées dans l'avis de concours.**

**L'avis de concours exigeait des preuves des compétences des candidats.**

**Le comité de sélection ne doit pas étoffer une candidature en raison de la connaissance qu'il a d'un candidat.**

*Wilson c. Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – St. Andrews (18 mars 2003)*

**Dans l'affaire du concours numéro 02-6245-003 visant à pourvoir le poste de gestionnaire du programme de gestion hôtelière et touristique au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – St. Andrews.**

Ont comparu : L. Wilson, pour lui-même  
M. Ward, pour l'employeur

L'appelant et vingt-deux autres candidats ont été écartés par le comité de sélection parce qu'ils n'avaient pas les compétences exigées dans l'avis de concours. La preuve montre que les membres du jury ont fait individuellement une sélection préliminaire en se fondant uniquement sur les documents fournis par chacun des candidats, et que toutes les candidatures ont été évaluées en fonction des mêmes critères. Deux membres du jury ont témoigné que l'appelant n'avait pas fait la preuve qu'il possédait « de l'expérience de l'industrie touristique » ou « de l'expérience de la gestion de la formation en tourisme » dans sa demande d'emploi (lettre de présentation et curriculum vitae). L'appelant a soutenu qu'il avait l'expérience requise et que les membres du jury auraient dû lui demander un complément d'information. Subsidiairement, il a ajouté qu'à titre de collègues de travail, les membres du jury devaient être au courant de son expérience ou qu'ils auraient au moins dû la connaître en raison des renseignements qu'il avait fournis à l'occasion de concours précédents.

L'appelant a fait valoir que l'avis de concours est incompatible avec la monographie de classification, en violation de l'article 7 de la *Loi*. L'avis de concours faisait mention d'un poste de APE IV (agent de programme d'enseignement IV). La monographie de classification (10-96 nouvelle) donne les postes de chef de service, de gestionnaire de projet et d'agent de perfectionnement des études II sous la rubrique « titres de postes représentatifs », et elle contient une description de tâches qui correspond à chacun de ces titres. Voici la traduction de ce qui figure sous la rubrique « formation et expérience souhaitables » de la monographie de classification :

Diplôme universitaire avec spécialisation dans un domaine connexe au secteur d'affectation et expérience approfondie de l'enseignement.

OU

Diplôme de maîtrise dans un domaine connexe au secteur d'affectation et expérience considérable de l'enseignement.

Selon l'appelant, l'avis de concours ne faisait pas mention d'une expérience *approfondie* ou *considérable* de l'enseignement. Les compétences exigées dans l'avis de concours étaient un diplôme universitaire et un minimum de six années d'expérience connexe constituée d'une combinaison d'expérience de l'industrie touristique et d'expérience de l'enseignement ou de la formation et de la gestion de la formation en tourisme. La preuve montre que les termes « approfondie » et « considérable » correspondent respectivement à 8 à 10 années d'expérience et à 6 à 8 années d'expérience, selon l'interprétation reconnue. L'employeur a fait valoir que l'avis de concours n'était pas incompatible avec la monographie de classification, parce que celle-ci indiquait simplement que l'expérience « approfondie » et « considérable » de l'enseignement était « souhaitable ».

Voici la traduction d'une partie de l'avis de concours :

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – St. Andrews est à la recherche d'un gestionnaire qui assurera la direction de l'enseignement et du personnel du programme de gestion hôtelière et touristique.

Le candidat retenu doit être titulaire d'un diplôme universitaire dans un domaine connexe et justifier d'au moins six années d'expérience connexe, ou être titulaire d'une maîtrise dans un domaine connexe et justifier d'au moins trois années d'expérience connexe. Les années d'expérience requises doivent inclure une combinaison d'expérience de l'industrie touristique et d'expérience de l'enseignement ou de la formation et de la gestion de la formation en tourisme. Une combinaison équivalente de formation et d'expérience pourra être prise en considération. La préférence pourra être accordée aux candidats qui auront suivi des cours d'études postsecondaires dans les domaines des affaires ou de l'administration, de la gestion ou du tourisme.

Les candidats sont tenus d'établir dans leur demande d'emploi comment, quand et où ils ont acquis les compétences et les aptitudes requises par ce poste. Leur curriculum vitae doit être rédigé chronologiquement et contenir une description

de la formation et des emplois (à temps partiel et à temps plein) avec les mois et les années qui y correspondent (les italiques sont de l'auteur).

**Décision : l'appel est rejeté.**

L'avis de concours exigeait clairement que chacun des candidats donne les renseignements nécessaires « dans sa demande d'emploi ». Dans le contexte d'un concours public, il aurait été déplacé de la part des membres du jury d'étoffer des candidatures en raison du fait qu'ils connaissaient personnellement certains candidats. S'ils l'avaient fait, ils n'auraient pas traité tous les candidats de façon équitable et ils auraient nettement dérogé au principe du mérite qu'édicte le paragraphe 6(1) de la *Loi*. L'appelant n'a pas démontré dans sa demande d'emploi qu'il possédait les compétences exigées.

L'avis de concours n'était pas incompatible avec la monographie de classification au sens de l'article 7 de la *Loi*. Comme l'a plaidé l'employeur, la monographie de classification donne le niveau « souhaitable » d'expérience de l'enseignement, elle n'établit pas des critères minimaux.

**Comité de sélection : La connaissance personnelle d'un candidat n'est pas un facteur dans l'évaluation**

*Miner c. Ministère des Transports (29 août 2001)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 2000-D04-02 pour le poste de mécanicien III au ministère des Transports, district de Saint John**

Comparution : L. Saunders, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Après les entrevues, le comité de sélection a attribué une note « B » à cinq candidats et une note « A » à un candidat. Seul le nom du candidat qui a reçu un « A » a été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant estime qu'il aurait dû recevoir une note « A » compte tenu de ses vingt-trois ans d'expérience.

Le comité a évalué les candidats en fonction de cinq modules : connaissance technique/savoir-faire, sens de l'organisation/techniques décisionnelles, aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles, compétence pour le poste et techniques de surveillance/gestion. Le comité a évalué les candidats en fonction des réponses aux questions à l'entrevue (fournies à l'avance); les réponses des candidats à des questions préétablies particulières avaient trait aux modules d'évaluation; et les résultats du contrôle des références ont permis de vérifier l'information obtenue à l'entrevue. La même approche d'évaluation s'appliquait à tous les candidats.

Selon l'employeur, il appartient aux candidats de démontrer, par leurs réponses, jusqu'à quel point ils satisfont aux exigences du concours. Le comité n'a pas utilisé sa connaissance personnelle des candidats ni l'expérience des candidats comme facteurs dans l'évaluation. Selon l'appelant, le comité aurait dû, lorsqu'il a évalué son mérite pour le poste, tenir compte du fait qu'il savait qu'il possédait vingt-trois ans d'expérience.

### **Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que l'évaluation des candidats par le comité n'était pas raisonnable et que le principe du mérite n'a pas été respecté. Le comité n'a pas erré en ne faisant pas appel à sa connaissance personnelle de l'appelant dans l'évaluation des compétences, et les outils d'évaluation ne se sont pas avérés inappropriés :

Étant donné que le comité de sélection avait décidé que les outils utilisés pour évaluer le mérite des candidats seraient l'entrevue et le contrôle des références, comme il en avait le droit en vertu de l'article 11 de la *Loi sur la Fonction publique*, le comité n'était pas libre de faire appel à sa connaissance personnelle de l'expérience de l'appelant dans le cadre du processus d'évaluation... En vertu de la *Loi*, le comité avait le droit de choisir les critères de sélection qu'il utiliserait et les outils qui serviraient à évaluer les candidats par rapport aux critères, et ni les critères ni les outils ne se sont avérés inappropriés.

L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir les critères de sélection. L'employeur aurait pu choisir l'expérience ou l'expérience de surveillance comme critères de sélection, mais sa décision de ne pas procéder ainsi ne constitue pas un motif d'appel.

## **Principe du mérite : Comité de sélection – facteurs d'évaluation des textes publiés dans un bulletin, des accomplissements en matière de formation et du rendement au travail**

*Pilgrim c. Ministère de l'Environnement* (8 juin 1999)  
Ombudsman : Ellen King

**Au sujet du concours numéro 21-98-08 pour le poste de spécialiste de la qualité de l'air**

Comparution : W. Pilgrim, pour lui-même  
P. Blanchet, avocat, pour l'employeur

L'appelant affirme que le processus d'entrevue utilisé pour évaluer les aptitudes des candidats ne permettait pas de mesurer les compétences de façon adéquate. Le comité de sélection a considéré que l'appelant n'avait pas répondu de façon satisfaisante relativement à deux modules d'évaluation. L'appelant prétend que le comité s'est trompé en n'accordant pas suffisamment d'importance au dossier de formation et à ses textes publiés dans un bulletin relativement à des questions de qualité de l'air. L'appelant affirme que ses compétences pour le poste auraient été mesurées de façon plus réaliste au moyen d'une évaluation de ses accomplissements en matière de formation, des textes qu'il a publiés et de son rendement au travail.

L'employeur prétend que l'appelant n'a pas démontré que les outils d'évaluation – questions de l'entrevue, examen écrit et guide de cotation – n'avaient pas établi le mérite des candidats. Selon l'employeur, le rôle de l'ombudsman ne vise pas à réévaluer les candidats à un concours.

### **Décision : Appel rejeté**

Le rôle de l'ombudsman dans un processus d'appel consiste à décider si la nomination est sur la base du principe du mérite, tel que requis par la *Loi*. L'article 7 de la *Loi* confère le droit à l'employeur d'établir les normes de sélection par rapport auxquelles le mérite des candidats doit être évalué. L'article 11 permet à l'employeur de déterminer les outils d'évaluation permettant de mesurer les aptitudes des candidats par rapport aux normes.

... il est concevable qu'en établissant la méthode d'évaluation à utiliser dans le cadre de ce concours, l'employeur aurait pu incorporer dans son évaluation les mesures suggérées par l'appelant. Toutefois, l'employeur n'était aucunement tenu de le faire. Le fait que de telles mesures n'ont pas été incorporées ne laisse pas supposer, à mon avis, que le processus d'évaluation était erroné (en page 6).

La preuve n'a pas permis d'établir que les outils d'évaluation utilisés par le comité de sélection ne permettaient pas d'évaluer le mérite des candidats par rapport aux normes de sélection.

## **Normes de sélection: expérience de supervision à titre de chef syndical**

*Dubé c. Ministère des Transports (mai 1997)*

**Ombudsman : E. King**

**Au sujet du concours numéro 96-10-03 pour le poste de surintendant de l'atelier d'entretien automobile, district 10, Edmundston**

Comparution : G. Dubé, pour lui-même

J. Branscombe, pour l'employeur

La candidature de l'appelant n'a pas été retenue dans un concours intraministériel. L'appelant est un mécanicien (mécanicien II) possédant 26 années d'expérience professionnelle et 20 années d'expérience active au sein du syndicat, y compris dix ans à titre de président de la section locale. Bien que ne possédant pas un diplôme d'études secondaires, l'appelant possède un certificat de compagnon et a terminé des cours de métier en réparation de véhicules à moteur et divers autres cours techniques. Dans son syndicat, l'appelant a suivi deux cours de leadership. Les qualifications indiquées dans l'avis de concours mentionnaient un diplôme d'études secondaires suivi par un cours reconnu en mécanique, une vaste expérience de travail pertinente et une vaste expérience de supervision. L'avis indiquait que les candidatures de personnes possédant « l'équivalence en formation et en expérience » seraient considérées. Il a été démontré que la demande de l'appelant n'indiquait pas clairement l'expérience de supervision requise et que l'entrevue prévue avec le comité lui avait permis de préciser davantage ses compétences. Le comité de sélection a accordé à l'appelant une note « NQ » en relation avec les cinq modules d'évaluation. Le candidat choisi n'avait pas suivi le cours de mécanique requis, mais il possédait un certificat de compagnon dans le métier. Des six candidats qui ont passé les examens en matière d'aptitudes et de connaissances et qui ont été interviewés, un a obtenu une note « A » et deux ont obtenu une note « B ».

L'appelant prétend que le comité de sélection aurait dû lui créditer l'expérience de supervision en raison de son activité au sein du syndicat et aurait dû accorder plus de poids à ses évaluations annuelles du rendement, à sa vaste expérience, et devrait avoir tenu compte de façon pertinente de sa capacité physique réduite en raison d'une blessure. L'appelant interprète négativement un point d'interrogation placé (par un membre du comité) à côté de son nom sur la fiche de sélection dans la colonne ayant trait à l'aspect satisfaisant des qualifications.

### **Décision : Appel rejeté**

L'avis de concours indiquait clairement que l'équivalence en formation et en expérience était accepté. Le fait que le candidat choisi ne respectait pas les exigences en matière de cours est, de toute évidence, compensé par l'équivalence en formation en raison de son certificat de compagnon et de son expérience connexe.

La candidature de l'appelant lui-même ne démontrait aucune expérience en supervision, mais le comité lui a accordé la possibilité grâce à l'entrevue de démontrer cette qualification. Dans les circonstances, le fait d'inscrire un point d'interrogation sur la fiche de sélection ne devrait pas, de toute évidence, être interprété autrement que pour ce dont il s'agit, soit un doute à savoir si l'appelant possédait l'expérience requise en matière de supervision. Rien ne laisse supposer aucune autre interprétation.

L'employeur n'a pas commis d'erreur en ne favorisant pas l'appelant en raison de son incapacité physique :

...dans le processus pour combler un poste par voie de concours, l'employeur ne peut élargir l'évaluation du mérite des candidats à d'autres facteurs qui n'ont pas trait à la nature des tâches à accomplir. En évaluant et en classant les candidats dans un concours, un comité d'évaluation des qualifications ne peut pas



davantage favoriser un candidat simplement en raison d'une condition physique, pas plus qu'il ne peut rejeter un candidat en fonction de la même condition.

Les candidats ont été évalués en fonction des normes de sélection établies pour le concours. La formation et l'expérience étaient considérées uniquement pour déterminer que les candidats avaient satisfait des normes minimales de qualification.

L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir des normes lui permettant d'évaluer le mérite. Il n'existe aucune raison d'intervenir dans un appel « à moins que les normes ne s'avèrent déraisonnables par rapport aux tâches à accomplir ou que la méthode d'évaluation par rapport à ces normes ne soit fautive... » Rien ne démontre la nécessité d'une intervention. Bien que l'appelant ait possédé plus d'expérience en tant qu'employé que le candidat choisi, cette expérience n'était pas un facteur dans l'évaluation effectuée par le comité. Selon la méthode d'évaluation, la valeur de l'expérience consiste à améliorer la capacité de répondre aux questions de l'entrevue formulées par le comité.

Le comité n'a pas fait d'erreur dans le traitement des évaluations du rendement favorables de l'appelant. Le poste faisant l'objet du concours et le poste pour lequel l'appelant avait été évalué étaient « très différents » et « on ne peut conclure que... une contradiction fondamentale... [existait] étant donné que les postes et les circonstances étaient si différents ».

## **Normes de sélection – pertinence de l'expérience**

***Bérubé c. le ministère des Transports (mai 1997)***

**Devant : Ellen E. King, ombudsman**

**Concernant le concours n° 96-10-03 pour le poste de surveillant ou de surveillante d'atelier de véhicules automobiles dans le district n° 10, à Edmundston**

Comparutions : L. Bérubé, pour son compte  
J. Branscombe, pour l'employeur

Suite au concours, le comité de sélection a évalué les qualifications d'un candidat et lui a attribué la note « A ». Ce dernier a été nommé à partir de la liste d'admissibilité. Le jury a évalué les qualifications de deux autres candidats, dont l'appelant, et leur a attribué la note « B ».

L'appelant a invoqué le fait que le comité de sélection n'avait pas évalué son expérience comme il se devait et qu'il « n'aurait pas dû se fier exclusivement à l'entrevue orale pour déterminer la note attribuée au concours ». Au vu des éléments de preuve, l'appelant avait travaillé par intérim comme surveillant d'atelier de véhicules automobiles pendant 4 026 heures durant les cinq années précédant le concours, les évaluations de rendement dont il a fait l'objet à ce poste étaient satisfaisantes, et son ancienneté dépassait celle du candidat choisi d'environ 1 000 jours.

L'appelant a fait valoir que le candidat choisi n'avait pas satisfait l'exigence

relative à l'achèvement d'un cours de mécanique comme l'exigeait l'avis de concours. Au vu des éléments de preuve, le candidat choisi détenait un certificat de compagnon en réparation d'équipement lourd, et l'avis de concours admettait « une combinaison équivalente en formation et en expérience ». L'appelant a également invoqué le fait que « plusieurs candidats [avaient été] convoqués à l'entrevue alors qu'ils ne pouvaient se prévaloir de l'expérience requise en tant que surveillant ».

### **Décision : L'appel est rejeté.**

L'expérience n'est pas un facteur déterminant dans l'évaluation du mérite. Les normes de sélection sont établies pour chaque concours selon l'article 7 de la *Loi*, et rien n'exige que l'expérience constitue une telle norme :

[u]ne évaluation du mérite des candidats peut très bien tenir compte de leur expérience respective, mais, en vertu de la *Loi sur la Fonction publique*, cela ne constitue pas une exigence. Il n'est donc pas possible de remettre en cause un processus d'évaluation simplement parce que l'expérience n'a pas été évaluée pendant le concours.

Le jury doit évaluer les compétences en toute indépendance. Il n'est donc pas lié par les évaluations de rendement antérieures. Au vu des éléments de preuve, les évaluations antérieures n'étaient pas incohérentes avec l'évaluation du jury :

Après examen des preuves, je ne constate aucune contradiction fondamentale entre les rapports d'évaluation du rendement et la note attribuée à l'appelant lors de ce concours. Les rapports d'évaluation du rendement ont montré que l'appelant avait répondu aux attentes du ministère en matière de rendement, et que la note qui lui avait été attribuée au concours indiquait qu'il était un candidat compétent. Même s'il y avait une contradiction fondamentale entre les rapports d'évaluation du rendement et l'évaluation effectuée par le jury d'évaluation des compétences, cela ne prouverait pas nécessairement qu'une évaluation inadéquate a été réalisée. Néanmoins, si un jury d'évaluation des compétences avait des renseignements contradictoires en sa possession, tels que des rapports d'évaluation du rendement et les résultats initiaux de l'évaluation à laquelle il est parvenu, il serait seulement tenu de faire un effort raisonnable pour concilier ces éléments contradictoires avant de déterminer l'évaluation finale.

L'employeur a reconnu que le candidat choisi n'avait pas suivi de cours de mécanique comme l'avait invoqué l'appelant, mais que cette lacune n'était pas réhabilitaire en raison de la norme d'équivalence autorisée par l'avis de concours. Il a reconnu également que des candidats non qualifiés pour le poste (au vu des CV soumis avec les demandes) avaient été interviewés par le comité de sélection pour déterminer si, objectivement, ces candidats étaient qualifiés ou non. Si le manque de qualification des candidats avait été avéré, le jury se serait prononcé dans ce sens :

le jury qui a interviewé les candidats à ce concours (candidats qui, dans d'autres circonstances, auraient été éliminés si plus de renseignements avaient été fournis) n'a pas porté atteinte au principe du mérite ou remis en question la sélection d'un candidat en vue d'une nomination.

## **Normes de sélection – comité de sélection – facteurs d'évaluation de l'expérience et évaluations du rendement**

*Cyr c. le ministère des Transports du Nouveau-Brunswick (mars 1997)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Concernant le concours n° 96-DOT-10 pour le poste de surveillant ou surveillante de la voirie I-II, à Edmundston et à Saint-Léonard.**

Comparutions : M<sup>e</sup> J.-M. Cyr, pour son compte  
M<sup>e</sup> J. Branscombe, pour l'intimé

Consécutivement au processus de présélection et d'évaluation, le jury a estimé que deux candidats étaient compétents pour le poste de surveillant ou surveillante de la voirie. Il a attribué la note « A » au candidat et « B » à l'appelant. Ce dernier fait valoir que le comité de sélection n'a pas suffisamment tenu compte de « sa formation et du savoir-faire qu'il avait acquis », et qu'il a fait erreur en ne lui attribuant pas la note « A », car il avait occupé le poste de surveillant des ponts par intérim sur une base saisonnière pendant plusieurs années, et que ce poste exigeait une compétence technique égale sinon supérieure à celle exigée pour le poste de surveillant ou surveillante de la voirie. D'après les preuves, les évaluations du rendement de l'appelant montrent que l'employeur était satisfait de son rendement comme surveillant des ponts par intérim.

Les preuves produites au nom de l'employeur ont établi que la note « B » correspondait à la compétence technique de l'appelant et que ce dernier n'avait pas été considéré par le jury comme le candidat le plus compétent. Même si le poste de surveillant des ponts peut exiger une plus grande compétence technique que le poste de surveillant ou surveillante de la voirie, ce dernier poste comporte une plus grande interaction avec le public et il est moins « statique » et « clairement défini » que le poste de surveillant des ponts. D'après les preuves, le jury a jugé que l'appelant « n'était pas disposé à gérer et à assumer la responsabilité d'une situation », et a déterminé que les réponses de l'appelant à l'entrevue étaient parfois ambiguës, incomplètes ou non appropriées.

**Décision : L'appel a été rejeté.**

Le jury peut déterminer les critères de sélection et les outils d'évaluation pour tout concours en vertu des articles 7 et 11 de la *Loi*. Dans cette optique, rien n'exige que la formation et l'expérience soient des critères de sélection. Quoi qu'il en soit, les preuves dans l'affaire actuelle établissent que le jury a évalué la formation technique et l'expérience de tous les candidats durant le processus de présélection et d'évaluation. Ainsi, l'appelant n'a pas réussi à établir que le jury n'avait pas tenu compte de son expérience et de ses compétences techniques.

Le jury n'est pas lié par les évaluations du rendement du candidat et doit procéder

à une évaluation des compétences en toute indépendance. Dans la présente affaire, il n'y a aucune contradiction importante entre l'information présentée dans les rapports d'évaluation du rendement et les notes que le jury a attribuées à l'appelant. Cependant, « même s'il [y avait eu] une incompatibilité majeure entre les évaluations du rendement et l'évaluation au concours, cela ne prouverait pas nécessairement qu'une évaluation inadéquate a été réalisée », car les évaluations du rendement sont réalisées « à différents moments, par différentes parties, pour des fins différentes, et habituellement... elles se rapportent à un ensemble de fonctions et de responsabilités différent de celui contenu dans le concours ».

En procédant à des évaluations, le jury a accordé plus de poids aux aptitudes à surveiller et à communiquer qu'à la compétence technique. Il n'a pas fait erreur en faisant une telle évaluation des compétences qui correspondent aux fonctions du poste.

L'évaluation des candidats par le jury était raisonnable. L'appelant n'a pas réussi à établir que cette évaluation n'était pas conforme au principe du mérite.

## **Normes de sélection – l'employeur n'est pas obligé de prévoir une norme d'équivalence**

### **Article 9**

**Avis de concours – but de l'avis – irrégularité dans la divulgation de l'avis corrigée par l'appelant**

***Bourque c. ministère du Solliciteur général (4 novembre 1996)***  
**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 96-78-03 pour le poste de surintendant au Centre de détention de Moncton**

Comparution : D. Bourque, pour l'appelant  
C. Peddie, pour l'employeur

Trois candidatures ont été soumises lors d'un concours intraministériel pour un poste au Centre de détention de Moncton. Seulement un candidat satisfaisait aux critères de présélection et, après l'entrevue, le candidat en question a été choisi pour la nomination. L'appelant est surintendant adjoint et a agi à titre de surintendant intérimaire en attendant la nomination. L'appelant ne remplissait pas les exigences en matière de formation. Voici la formulation de l'avis de concours en ce qui a trait aux exigences visant la formation et l'expérience : « Un diplôme universitaire avec une expérience en gestion des ressources humaines et des systèmes... »

L'appelant affirme que l'avis de concours n'a pas été affiché au Centre de détention de Moncton et qu'il avait appris par une tierce personne que sa candidature n'avait pas été considérée parce qu'il ne possédait pas de diplôme universitaire. L'appelant prétend que la combinaison des cours universitaires qu'il a suivis, de son expérience en tant que surintendant adjoint et surintendant par intérim, et du dévouement qu'il a démontré aurait dû être prise en compte par le comité de sélection à titre

d'équivalence pour les qualifications exigées.

Un poste semblable au Centre correctionnel régional de Saint John n'a pas été comblé par voie de concours restreint, mais plutôt au moyen d'un concours public. L'appelant prétend que l'employeur a adopté des exigences différentes en matière de qualifications pour le concours public que pour le concours restreint. L'appelant interprète l'annonce dans le journal pour le poste de Saint John comme n'exigeant pas de diplôme universitaire et comme exprimant des exigences différentes en matière d'expérience. Cette annonce se lisait comme suit (en partie) :

Ce poste devrait intéresser une personne possédant un diplôme universitaire et ayant accumulé un minimum de cinq années d'expérience dans un poste de gestion comportant des responsabilités croissantes.

Il a été démontré que l'avis de concours a été envoyé par télécopieur au Centre de détention de Moncton mais qu'il pourrait ne pas avoir été affiché. Il a également été démontré qu'une seconde copie de l'avis de concours a été envoyée par télécopieur le lendemain. L'employeur prétend que l'avis de concours exigeait un diplôme universitaire et que l'employeur n'était pas obligé de prévoir une disposition d'équivalence concernant la formation et l'expérience. L'employeur insiste sur le fait que l'appelant ne pouvait être avisé de sa non-sélection qu'après que le candidat choisi avait accepté le poste. Il a été démontré que, malgré la formulation de l'annonce dans le journal, les candidats au concours public pour le poste de Saint John devaient également posséder un diplôme universitaire, et que la qualification en matière d'expérience avait été formulée différemment parce qu'on ne peut s'attendre à ce que des candidats externes possèdent la même expérience dans le domaine des services correctionnels.

### **Décision : L'appel est rejeté.**

Le but de l'avis de concours, selon l'article 9 de la *Loi*, est de donner aux personnes admissibles une possibilité raisonnable de présenter leur candidature. Malgré les problèmes associés à l'envoi de la télécopie et à la possibilité que l'avis n'ait pas été affiché, l'appelant a néanmoins reçu copie de l'avis et a soumis sa candidature. Par conséquent, le résultat du concours n'a pas été influencé par les problèmes allégués concernant la distribution de l'avis de concours.

L'employeur a le droit d'établir les normes de sélection pour un concours et n'est pas obligé d'inclure une norme d'équivalence. Il a été démontré que les normes établies pour ce concours sont pertinentes et compatibles avec le poste tel que prévu à l'article 7 de la *Loi*, et que le comité de sélection ne pouvait faire fi de ces normes :

Peu importe la valeur pouvant avoir été accordée à son expérience et à ses années de service, le comité ne pouvait faire fi des exigences en matière de formation qui avaient été établies pour le poste (en page 17).

La preuve déposée par l'appelant concernant l'allégation que le concours public n'exigeait pas la même norme de la part des candidats que le poste faisant l'objet de l'appel était incomplète et ne peut par conséquent être considérée. Toutefois, la formulation de l'annonce dans le journal correspondait à l'interprétation de l'employeur

que les candidats devaient posséder un diplôme universitaire. La différence en ce qui a trait aux qualifications exigées en matière d'expérience entre le concours public et le concours restreint n'a pas influé sur la candidature de l'appelant dans le concours restreint et est raisonnable dans les circonstances :

Bien que la différence soit évidente dans le type et la quantité d'expérience requise de la part des candidats éventuels à ces concours, je considère que l'explication du ministère concernant la différence dans la formulation est raisonnable. On ne peut s'attendre à ce que des candidats de l'extérieur de la fonction publique possèdent la même expérience que des candidats à l'intérieur de la fonction publique dans des domaines de travail qui sont particuliers à la fonction publique (en page 18).

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le comité de sélection n'avait pas évalué sa candidature de façon appropriée et conforme aux normes de sélection du concours.

## **Normes de sélection : Expérience de supervision et ancienneté**

*Nicol c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (29 septembre 1994)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-94-10 pour le poste de garde-forestier responsable des opérations, Hampton, N.-B.**

Comparution : D. Nicol, pour lui-même  
L. McCarthy, pour l'employeur

Dans un concours interne, le comité de sélection a interviewé trois candidats en fonction de trois modules d'évaluation : 1) connaissance technique; 2) gestion/techniques d'analyse; 3) communication/relations interpersonnelles. L'appelant et le candidat choisi ont tous deux reçu une note « A » et leur nom a été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant n'a pas été choisi par le sous-ministre.

L'appelant prétend que le processus de sélection n'a pas reconnu son expérience de surveillant ou son ancienneté. L'appelant remet en question le fait que le candidat choisi possédait une expérience de supervision suffisante pour respecter les exigences établies dans l'avis de concours. L'appelant interprète l'avis de concours comme exigeant une vaste expérience de supervision, de même qu'une vaste expérience dans diverses activités sur le terrain et en administration. L'appelant prétend que le poste était disponible en raison de la retraite anticipé du titulaire du poste et que le choix de l'autre candidat a été influencé par la nécessité d'éliminer un autre poste de salaire égal.

L'employeur est d'avis qu'une fois qu'un candidat satisfait les normes de sélection, l'expérience n'est plus un facteur pour déterminer le mérite. Concernant la sélection, l'employeur indique que le paragraphe 13(1) de la *Loi* laisse la discrétion au sous-ministre de faire les nominations à partir de la liste d'admissibilité. Il est démontré que l'option de retraite anticipée n'était pas fondée sur l'élimination d'un poste vacant dans la même catégorie salariale ou dans la même région que le retraité en question. Il

fallait uniquement éliminer un poste dans la même catégorie salariale. Il est démontré que l'avis de concours exigeait que les candidats possèdent huit années d'expérience dans divers domaines, y compris la surveillance, et non pas huit années d'expérience en supervision. Il a été démontré que le candidat choisi possédait néanmoins huit années d'expérience en supervision.

### **Décision : Appel rejeté**

La preuve a démontré que la nomination possible n'était pas limitée au candidat choisi en raison de l'emplacement et du salaire du poste qu'il occupait, mais qu'elle était ouverte à tous les employés du ministère qui possédaient les compétences requises :

...la preuve indique que des postes à des niveaux de salaire inférieurs à celui du poste occupé par M. Lamb auraient pu être un échange acceptable, et cela comprenait des postes de garde-forestier de district comme celui occupé par l'appelant (en page 10).

En vertu du paragraphe 13(1) de la *Loi*, le sous-ministre peut exercer sa discrétion en faisant son choix dans la liste d'admissibilité. Il n'y a aucune exigence que le sous-ministre justifie son choix. La question de l'ancienneté n'est pas mentionnée dans la *Loi* comme un facteur dont il faudrait tenir compte dans l'évaluation du mérite.

L'article 7 de la *Loi* accorde à l'employeur le droit d'établir les normes de sélection.

À moins que les normes ne soient jugées déraisonnables par rapport aux tâches à accomplir, ou que la méthode d'évaluation par rapport à ces normes soit fautive, je n'ai aucune raison d'intervenir (en page 13).

Il n'est pas démontré que la méthode d'évaluation était fautive.

L'avis de concours n'était pas précis concernant l'exigence en matière d'expérience pour ce qui est de la supervision et de l'administration. L'interprétation de l'employeur n'est pas déraisonnable compte tenu de la formulation et de l'option disponible, tel qu'indiqué dans l'avis de concours, d'appliquer une norme d'équivalence à la formation et à l'expérience établie. Rien n'indique que l'expérience du candidat choisi ne répond pas aux normes établies pour le concours.

## **Normes de selection: Formation et expérience**

***Duke c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (2 septembre 1994)***  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-94-06 pour le poste de garde-forestier V**

Comparution : H. Duke, pour lui-même  
I. Trueman, pour l'employeur

Un concours intraministériel s'est tenu afin de combler un poste qui devait être créé par le départ en retraite du titulaire. Les trois candidats respectaient les exigences pour la présélection, telles qu'indiquées dans l'avis de concours, et ont fait l'objet d'une évaluation au moyen d'entrevues. Le comité de sélection a accordé une note « A » au candidat choisi, et une note « B » aux deux autres candidats, y compris l'appelant. L'entrevue comportait 17 questions réparties sur cinq modules : 1) connaissance technique; 2) aptitudes à la communication; 3) sens de l'organisation; 4) aptitudes intellectuelles et prise de décisions; 5) qualités personnelles, relations interpersonnelles et motivation.

Selon l'appelant, le comité a tenu compte de ses cours de formation additionnels, et l'évaluation a été influencée par le titulaire du poste et la perception de caractéristiques de personnalité, au lieu d'être basée sur le principe du mérite. L'appelant prétend que le titulaire a amélioré les chances de promotion du candidat choisi en lui demandant de l'aider dans ses tâches à titre d'inspecteur régional. L'appelant prétend également que ces actions ont effectivement prédéterminé l'évaluation du comité. En outre, il croit que la direction régionale et le comité avaient une impression préconçue de sa personnalité, ce qui a joué contre lui lors du concours. L'appelant a indiqué que l'une des questions démontre que les conflits de personnalité ont été pris en compte dans le processus de sélection. L'appelant s'est également plaint que l'un des membres du comité lui ait posé des questions incitatives dans le cas de trois questions auxquelles il prétend avoir fourni la bonne réponse. L'appelant affirme que le membre du comité a agi ainsi afin de l'inciter à faire des erreurs.

Il a été démontré que la plupart des garde-forestiers possédant de longues années de service auraient un dossier de formation comparable à celui de l'appelant. Il a également été démontré que le membre du comité a posé des questions incitatives aux autres candidats lors de l'entrevue, tout comme à l'appelant. Le but était d'aider les candidats à démontrer leur niveau de connaissance. La question spécifique contestée par l'appelant au sujet des conflits de personnalité portait en fait sur les techniques de résolution des problèmes.

Le candidat choisi a témoigné que ses responsabilités antérieures comportaient la fonction d'aider l'inspecteur régional et a nié qu'une promesse lui ait été faite concernant le poste d'inspecteur régional.

### **Décision : Appel rejeté**

Les résultats du concours ne peuvent être faussés uniquement parce que le comité n'a pas utilisé la formation et l'expérience comme facteurs d'évaluation :

En vertu de l'article 7 de la *Loi sur la Fonction publique*, l'employeur peut déterminer la base sur laquelle se fait l'évaluation du mérite en ce qui a trait aux candidats à évaluer. Les normes doivent, bien sûr, être raisonnables en ce qui a trait à la nature des tâches à exécuter. Dans le présent cas, l'appelant n'a fourni aucune preuve me laissant supposer que les normes de sélection établies dans le Guide de cotation des candidats (pièce 3) sont déraisonnables (en page 10).

L'appelant n'a pas prouvé que l'évaluation du comité n'était pas conforme au principe du



mérite. Il a été démontré que le candidat choisi avait aidé l'inspecteur régional parce que cette fonction était prévue dans sa description de tâches, et l'appelant n'a pas démontré que le comité avait été influencé de façon inappropriée par le rendement dans l'exercice de ces tâches. L'inspecteur régional n'était pas membre du comité de sélection.

Le fait de poser des questions incitatives lors d'une entrevue vise à aider les candidats, et non pas à leur nuire. Il a été démontré que, dans chaque cas de questions incitatives, l'appelant a reçu une note « A », ce qui n'était pas à son détriment.

L'appelant n'a pas démontré qu'une question spécifique posée aux fins de faire révéler aux candidats leurs conflits personnels indiquait que les caractéristiques de personnalité avaient été prises en compte dans le cadre du concours. Rien ne démontre que le comité avait étiqueté l'appelant en tant que candidat inapte pour ce poste (le comité a accordé à l'appelant une note « B »).

Rien ne démontre que l'évaluation de l'appelant ait été basée sur autre chose que les normes de sélection.

Normes de sélection – le critère de résidence n'est pas pertinent s'il n'est pas formulé

## **Restrictions de l'article 8 relativement aux concours**

**8 Avant de tenir un concours, le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit**

- (a) déterminer la région ou les candidats doivent obligatoirement résider afin d'être admissibles à une nomination, et**
- (b) dans les cas d'un concours restreint, déterminer l'élément, le cas échéant, de la Fonction publique et l'élément, le cas échéant, des services publics désigné par règlement aux fins de l'alinéa b) de la définition « concours et le niveau des postes, le cas échéant, ou les candidats éventuels doivent être employés pour être admissibles à une nomination**

**Normes de sélection – les exigences relatives à la résidence ne sont pas pertinentes si elles ne sont pas précisées.**

*St-Amand c. ministère des Transports (juin 1996)*  
**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 95-10-01 pour le poste de surveillant des routes I-II, district n° 10 – Edmundston, division de Saint-Léonard**

Comparution : C. St-Amand, pour lui-même  
J. Branscombe, pour l'employeur

L'appelant et quatre autres candidats ont participé à un concours intraministériel pour le poste de surveillant des routes I-II. L'appelant n'a pas obtenu d'entrevue parce qu'il a échoué à l'examen. Quatre autres candidats ont été choisis pour l'entrevue par le comité de sélection. Le comité a accordé une note « A » à un candidat, et c'est celui qui a été choisi dans la liste d'admissibilité.

Il a été démontré que l'appelant était à l'emploi du ministère depuis 1985 et qu'il avait agi à titre de surveillant des routes I-II jusqu'à ce que le dépôt local ne soit fermé. L'appelant a alors accepté une tâche de travail de rechange. Ses évaluations du rendement ont démontré que l'appelant avait un bon rendement au travail en tant que surveillant des routes I-II. Il a été démontré que l'appelant s'est informé au sujet de la possibilité d'agir à titre de surveillant des routes de façon temporaire lorsque le surveillant était absent, mais on ne lui a jamais accordé cette chance. L'appelant prétend que le candidat choisi a bénéficié de ce genre d'affectation temporaire, ce qui a amélioré ses qualifications pour le concours.

L'appelant prétend que l'avis de concours ne correspondait pas à la pratique habituelle en raison de l'absence de restrictions géographiques et que, si de telles restrictions avaient été appliquées, il aurait été le seul candidat qualifié. L'appelant prétend que l'employeur n'a pas inclus l'exigence de résidence parce que le district ne le considérait pas comme un candidat convenable. L'appelant prétend également qu'il n'aurait pas dû être obligé de se présenter à l'examen pour ce concours parce qu'il avait réussi le même examen lors d'un concours antérieur pour un poste semblable dans un autre district. Enfin, l'appelant prétend qu'il aurait dû être nommé au poste sans concours en raison d'un licenciement antérieur. Il a été démontré qu'avant le concours un membre responsable d'évaluer l'examen écrit avait exprimé une opinion négative au sujet de la capacité de l'appelant d'agir dans un rôle de surveillant.

Il a été démontré, pour le compte de l'employeur, que trois années s'étaient écoulées depuis que l'appelant avait occupé le poste de surveillant des routes et que, par conséquent, l'employeur n'avait pas la possibilité de nommer l'appelant à ce poste sans tenir de concours. Il a été démontré que l'employeur a décidé de ne pas inclure l'exigence de résidence afin de favoriser un plus grand nombre de candidatures, mais que le candidat choisi aurait satisfait à l'exigence de résidence habituelle de toute façon. L'employeur prétend que l'examen écrit a été utilisé à titre d'outil de présélection et que, bien que ce soit la première fois qu'on y ait recours dans le district d'Edmundston pour ce concours, il s'agit d'une pratique courante au Nouveau-Brunswick pour les postes de surveillant des routes. L'employeur prétend que l'avis de concours indiquait clairement qu'une considération serait accordée aux candidats en fonction d'une équivalence de formation et d'expérience professionnelle.

L'employeur prétend que la direction avait le droit de choisir la personne qu'elle voulait nommer à titre temporaire ou intérimaire pour remplacer le surveillant des routes absent. Il a été démontré que le candidat choisi a acquis de l'expérience en agissant de façon intérimaire avant que l'appelant ne soit réaffecté à partir de son poste de surveillant et qu'il a continué d'être nommé à titre intérimaire en raison de la qualité de son rendement au travail. Il a été démontré que l'employeur avait considéré l'appelant pour des tâches intérimaires mais ne lui avait fait aucune offre en ce sens parce que l'appelant remettait en question les politiques et les procédures du ministère et que, par conséquent, on doutait de sa capacité d'exercer ces tâches. L'employeur prétend que les doutes en

question n'ont pas influé sur le concours. L'employeur prétend également que chaque candidat doit remplir toutes les étapes du processus du concours, y compris l'examen écrit, et ce, en raison du fait que la composition du comité de sélection peut varier d'un concours à un autre, et que les résultats de l'évaluation peuvent varier d'un comité à un autre.

**Décision : L'appel est accueilli.**

Les anomalies dans le processus du concours sont suffisantes pour miner le respect du principe du mérite. Le membre du comité responsable de l'évaluation des résultats de l'examen écrit avait antérieurement exprimé des réserves sur la compétence de l'appelant en ce qui a trait à l'exécution de tâches de façon intérimaire à titre de surveillant des routes. Malheureusement, près de 50 % des questions de l'examen écrit permettent de la latitude dans l'évaluation des réponses :

En l'absence de preuve démontrant qu'elle a elle-même renoncé à cette opinion avant de devenir membre du comité de sélection, je ne peux arriver à la conclusion qu'elle a été capable d'aborder l'évaluation des candidats dans ce concours avec un esprit ouvert et libre de tout préjugé à l'égard de M. St-Amand (en page 24).

Dans ce contexte et compte tenu d'autres circonstances relatives au concours, la preuve est suffisante pour conclure que le processus n'a pas été exécuté d'une façon calculée pour choisir le candidat le plus méritoire.

Les dispositions de licenciement de la *Loi* ne sont pas applicables. Il n'existe aucun fondement dans la *Loi* permettant de renverser un licenciement au bout de trois ans; et l'appelant n'a pas été licencié mais réaffecté. En outre, il n'existe aucune obligation de nommer l'appelant du fait que son nom figure sur la liste d'admissibilité d'un autre concours.

L'article 8 de la *Loi* confère le droit à l'employeur de déterminer les qualifications, y compris toute exigence de résidence, mais il faut le faire avant que le concours ne soit annoncé. L'avis de concours dans le présent appel n'a pas indiqué d'exigence de résidence; il s'agit donc d'une considération non pertinente.

La non-sélection de l'appelant pour une nomination de façon intérimaire ne mine pas le principe du mérite dans le concours en question. L'employeur peut désigner les personnes de son choix pour les postes intérimaires.

Le comité n'a pas commis d'erreur en ne tenant pas compte de l'évaluation de l'examen écrit par l'appelant dans un concours antérieur. Le comité n'était pas lié par une évaluation relative à un concours différent :

Il n'existe aucune exigence en vertu de la *Loi sur la Fonction publique* pour que les résultats d'un concours soient utilisés dans un autre concours, et je ne peux reprocher au comité dans ce cas d'avoir exigé que M. St-Amand se soumette au même processus d'évaluation que les autres candidats à ce concours (en page 20).

## **Article 9 Avis de concours**

**9 Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit donner à tout concours qui est organisé la publicité qui, selon lui, fournira à toutes les personnes admissibles une occasion raisonnable de poser leur candidature.**

### **Avis de concours – but de l’avis – irrégularité dans la divulgation de l’avis corrigée par l’appelant**

*Bourque c. ministère du Solliciteur général (4 novembre 1996)*  
**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 96-78-03 pour le poste de surintendant au Centre de détention de Moncton**

Comparution : D. Bourque, pour l’appelant  
C. Peddie, pour l’employeur

Trois candidatures ont été soumises lors d’un concours intraministériel pour un poste au Centre de détention de Moncton. Seulement un candidat satisfaisait aux critères de présélection et, après l’entrevue, le candidat en question a été choisi pour la nomination. L’appelant est surintendant adjoint et a agi à titre de surintendant intérimaire en attendant la nomination. L’appelant ne remplissait pas les exigences en matière de formation. Voici la formulation de l’avis de concours en ce qui a trait aux exigences visant la formation et l’expérience : « Un diplôme universitaire avec une expérience en gestion des ressources humaines et des systèmes... »

L’appelant affirme que l’avis de concours n’a pas été affiché au Centre de détention de Moncton et qu’il avait appris par une tierce personne que sa candidature n’avait pas été considérée parce qu’il ne possédait pas de diplôme universitaire. L’appelant prétend que la combinaison des cours universitaires qu’il a suivis, de son expérience en tant que surintendant adjoint et surintendant par intérim, et du dévouement qu’il a démontré aurait dû être prise en compte par le comité de sélection à titre d’équivalence pour les qualifications exigées.

Un poste semblable au Centre correctionnel régional de Saint John n’a pas été comblé par voie de concours restreint, mais plutôt au moyen d’un concours public. L’appelant prétend que l’employeur a adopté des exigences différentes en matière de qualifications pour le concours public que pour le concours restreint. L’appelant interprète l’annonce dans le journal pour le poste de Saint John comme n’exigeant pas de diplôme universitaire et comme exprimant des exigences différentes en matière d’expérience. Cette annonce se lisait comme suit (en partie) :

Ce poste devrait intéresser une personne possédant un diplôme universitaire et ayant accumulé un minimum de cinq années d’expérience dans un poste de gestion comportant des responsabilités croissantes.

Il a été démontré que l'avis de concours a été envoyé par télécopieur au Centre de détention de Moncton mais qu'il pourrait ne pas avoir été affiché. Il a également été démontré qu'une seconde copie de l'avis de concours a été envoyée par télécopieur le lendemain. L'employeur prétend que l'avis de concours exigeait un diplôme universitaire et que l'employeur n'était pas obligé de prévoir une disposition d'équivalence concernant la formation et l'expérience. L'employeur insiste sur le fait que l'appelant ne pouvait être avisé de sa non-sélection qu'après que le candidat choisi avait accepté le poste. Il a été démontré que, malgré la formulation de l'annonce dans le journal, les candidats au concours public pour le poste de Saint John devaient également posséder un diplôme universitaire, et que la qualification en matière d'expérience avait été formulée différemment parce qu'on ne peut s'attendre à ce que des candidats externes possèdent la même expérience dans le domaine des services correctionnels.

**Décision : L'appel est rejeté.**

Le but de l'avis de concours, selon l'article 9 de la *Loi*, est de donner aux personnes admissibles une possibilité raisonnable de présenter leur candidature. Malgré les problèmes associés à l'envoi de la télécopie et à la possibilité que l'avis n'ait pas été affiché, l'appelant a néanmoins reçu copie de l'avis et a soumis sa candidature. Par conséquent, le résultat du concours n'a pas été influencé par les problèmes allégués concernant la distribution de l'avis de concours.

L'employeur a le droit d'établir les normes de sélection pour un concours et n'est pas obligé d'inclure une norme d'équivalence. Il a été démontré que les normes établies pour ce concours sont pertinentes et compatibles avec le poste tel que prévu à l'article 7 de la *Loi*, et que le comité de sélection ne pouvait faire fi de ces normes :

Peu importe la valeur pouvant avoir été accordée à son expérience et à ses années de service, le comité ne pouvait faire fi des exigences en matière de formation qui avaient été établies pour le poste (en page 17).

La preuve déposée par l'appelant concernant l'allégation que le concours public n'exigeait pas la même norme de la part des candidats que le poste faisant l'objet de l'appel était incomplète et ne peut par conséquent être considérée. Toutefois, la formulation de l'annonce dans le journal correspondait à l'interprétation de l'employeur que les candidats devaient posséder un diplôme universitaire. La différence en ce qui a trait aux qualifications exigées en matière d'expérience entre le concours public et le concours restreint n'a pas influé sur la candidature de l'appelant dans le concours restreint et est raisonnable dans les circonstances :

Bien que la différence soit évidente dans le type et la quantité d'expérience requise de la part des candidats éventuels à ces concours, je considère que l'explication du ministère concernant la différence dans la formulation est raisonnable. On ne peut s'attendre à ce que des candidats de l'extérieur de la fonction publique possèdent la même expérience que des candidats à l'intérieur de la fonction publique dans des domaines de travail qui sont particuliers à la fonction publique (en page 18).

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le comité de sélection n'avait pas évalué sa candidature de façon appropriée et conforme aux normes de sélection du concours.

## **Article 11 – Outils d'évaluation**

**11** Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit examiner et étudier toutes les demandes reçues dans le délai qu'il a fixé pour leur réception et, après avoir considéré les autres documents et tenu les examens, épreuves, entrevues et enquêtes qu'il estime nécessaires ou souhaitables, il doit choisir les candidats qualifiés pour remplir le ou les postes relativement auxquels le concours est tenu.

### **Outils d'évaluation : Processus d'entrevue par rapport à l'évaluation du rendement et à l'expérience**

*Allain c. Ministère des Transports (décembre 1999)*  
Ombudsman : Ellen King

**Au sujet du concours numéro 1998-D03-09 pour le poste de surveillant de la signalisation routière dans le district de Moncton/Rexton**

Comparution : J. Sirois, pour l'appelant  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Six candidats, y compris l'appelant, ont été interviewés par le comité de sélection. L'appelant avait occupé le poste faisant l'objet du concours pendant quinze ans avant d'être réaffecté à titre de préposé aux ponts II pour des raisons de santé et en raison de ses relations de travail avec son surveillant. Le comité de sélection a accordé à l'appelant une note « B », et l'appelant n'a pas été choisi pour le poste.

L'appelant n'est pas d'accord avec l'évaluation du comité concernant ses réponses aux questions de l'entrevue. L'appelant prétend que ses réponses reflètent les pratiques en place lorsqu'il était surveillant de la signalisation routière. Selon lui, les outils de sélection pour évaluer les candidats étaient insatisfaisants, et le résultat de l'évaluation ne correspond pas aux rapports d'évaluation concernant son rendement lorsqu'il occupait son poste de surveillant. Ces rapports évaluent le travail de l'appelant comme « très satisfaisant » et « correspond aux attentes ». Selon l'appelant, une question à l'entrevue n'était pas formulée de façon à orienter les candidats vers la réponse attendue.

L'employeur insiste sur le fait qu'il a été démontré que les réponses de l'appelant n'étaient pas inappropriées, mais qu'elles ne méritaient pas une note supérieure à « B ». Le candidat choisi avait également travaillé en appliquant les mêmes pratiques que celles indiquées par l'appelant comme ayant influencé ses réponses. L'employeur reconnaît que l'appelant a été jugé compétent, mais pas le plus compétent. Selon l'employeur, les rapports d'évaluation reçus par l'appelant ne sont pas contraires à l'évaluation du comité,

et le but de chaque évaluation est différent. Il est démontré, en relation avec la question contestée, que le comité a posé des questions incitatives afin d'obtenir des candidats des réponses complètes.

### **Décision : Appel rejeté**

L'article 11 de la *Loi* autorise l'employeur à déterminer quels outils d'évaluation seront utilisés pour évaluer les candidats au concours :

En établissant la méthode d'évaluation pour ce concours, l'employeur aurait pu incorporer dans l'évaluation l'utilisation de l'information obtenue grâce au processus d'évaluation du rendement. Toutefois, rien n'obligeait l'employeur à procéder ainsi. L'employeur a le droit, en vertu de la *Loi*, de déterminer les outils d'évaluation qui seront utilisés pour évaluer le mérite (en page 7).

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que les outils d'évaluation ne permettaient pas de comparer et de mesurer les candidats par rapport aux normes de sélection du concours. La preuve n'a pas été réfutée que l'employeur avait posé des questions incitatives aux candidats afin d'obtenir une réponse plus élaborée à la question contestée.

Les résultats de l'évaluation de l'entrevue ne sont pas contraires à l'évaluation du rendement réalisée pour l'appelant.

Le comité n'est pas obligé d'adapter son évaluation afin de prendre en considération un milieu de surveillance particulier qui existait, selon l'appelant, avec son plus récent surveillant :

En évaluant les candidats à un poste, un comité n'évalue pas la familiarité avec le poste en question, mais plutôt le niveau de compétence pour effectuer des tâches... en examinant les diverses questions portées à mon attention pour lesquelles l'appelant a indiqué que ses réponses avaient été influencées par son surveillant antérieur, je ne vois rien dans les questions elles-mêmes qui pourrait limiter un candidat à répondre en fonction de son expérience antérieure (en page 10).

Compte tenu de la vaste expérience de l'appelant, ses réponses ne devraient pas être indûment influencées par un style de surveillance. Rien ne démontre que le style de surveillance mentionné représentait une pratique généralement établie du ministère. De plus, le candidat choisi a travaillé sous la responsabilité du même surveillant, et rien n'indique que ses réponses aient été influencées par ce surveillant.

## **Outils d'évaluation : facteurs d'évaluation des textes publiés dans un bulletin, des accomplissements en matière de formation et du rendement au travail**

*Pilgrim c. Ministère de l'Environnement* (8 juin 1999)  
Ombudsman : Ellen King

## **Au sujet du concours numéro 21-98-08 pour le poste de spécialiste de la qualité de l'air**

Comparution : W. Pilgrim, pour lui-même  
P. Blanchet, avocat, pour l'employeur

L'appelant affirme que le processus d'entrevue utilisé pour évaluer les aptitudes des candidats ne permettait pas de mesurer les compétences de façon adéquate. Le comité de sélection a considéré que l'appelant n'avait pas répondu de façon satisfaisante relativement à deux modules d'évaluation. L'appelant prétend que le comité s'est trompé en n'accordant pas suffisamment d'importance au dossier de formation et à ses textes publiés dans un bulletin relativement à des questions de qualité de l'air. L'appelant affirme que ses compétences pour le poste auraient été mesurées de façon plus réaliste au moyen d'une évaluation de ses accomplissements en matière de formation, des textes qu'il a publiés et de son rendement au travail.

L'employeur prétend que l'appelant n'a pas démontré que les outils d'évaluation – questions de l'entrevue, examen écrit et guide de cotation – n'avaient pas établi le mérite des candidats. Selon l'employeur, le rôle de l'ombudsman ne vise pas à réévaluer les candidats à un concours.

### **Décision : Appel rejeté**

Le rôle de l'ombudsman dans un processus d'appel consiste à décider si la nomination est sur la base du principe du mérite, tel que requis par la *Loi*. L'article 7 de la *Loi* confère le droit à l'employeur d'établir les normes de sélection par rapport auxquelles le mérite des candidats doit être évalué. L'article 11 permet à l'employeur de déterminer les outils d'évaluation permettant de mesurer les aptitudes des candidats par rapport aux normes.

... il est concevable qu'en établissant la méthode d'évaluation à utiliser dans le cadre de ce concours, l'employeur aurait pu incorporer dans son évaluation les mesures suggérées par l'appelant. Toutefois, l'employeur n'était aucunement tenu de le faire. Le fait que de telles mesures n'ont pas été incorporées ne laisse pas supposer, à mon avis, que le processus d'évaluation était erroné (en page 6).

La preuve n'a pas permis d'établir que les outils d'évaluation utilisés par le comité de sélection ne permettaient pas d'évaluer le mérite des candidats par rapport aux normes de sélection.

## **Outils d'évaluation – processus de l'entrevue comme outil pour évaluer l'expérience**

*Bonenfant c. ministère des Transports (mars 1999)*  
Ombudsman : Ellen E. King



## **Au sujet du concours numéro 98-07-01 pour le poste de responsable de l'entretien régional, district 7 – Edmundston**

Comparution : R. Bonenfant, pour lui-même  
M. Levesque, pour l'employeur

Sept candidats respectaient les qualifications requises dans un concours intraministériel et ont obtenu une entrevue du comité de sélection. Le comité a évalué les candidats en fonction de critères de sélection regroupés en cinq modules : 1) connaissance et aptitudes techniques; 2) communication et relations interpersonnelles; 3) capacités en gestion et en supervision; 4) sens de l'organisation et prise de décisions; 5) aptitude pour le poste. Le comité a évalué un candidat avec la note « A », quatre candidats avec la note « B » (y compris l'appelant) et deux candidats avec la note « NQ ».

L'appelant prétend que le principe du mérite n'a pas été respecté et que l'entrevue ne pouvait établir une distinction entre les candidats en fonction de l'expérience et du rendement antérieur. L'appelant insiste sur le fait qu'au cours de ses vingt-trois années de travail, il avait accumulé la formation et l'expérience nécessaires pour satisfaire les exigences du poste. L'appelant prétend que l'avis de concours exigeait une très grande expérience en entretien, et que le candidat choisi ne satisfaisait pas à l'expérience requise dans l'avis de concours :

...De plus, une très grande expérience de travail connexe – y compris de l'expérience en administration et en surveillance – est exigée...

L'appelant prétend que l'entretien et la construction des routes sont deux activités différentes. Compte tenu de son expérience et de ses évaluations du rendement positives, l'appelant insiste sur le fait que le comité de sélection aurait pu lui accorder une note plus élevée.

Il a été démontré qu'en pratique, on interprète « *une très grande expérience* » dans les avis de concours comme l'exigence d'au moins six années d'expérience, et que le comité a interprété l'avis de concours comme permettant que l'expérience porte sur l'entretien ou la construction des routes. Il a été démontré que bien des techniques utilisées pour l'entretien des routes sont semblables à celles qui sont utilisées pour la construction des routes, et que la compétence dans la construction des routes peut s'appliquer à l'entretien des routes. Il a été démontré que le comité de sélection avait considéré les réponses de l'appelant à certaines questions comme évasives et qu'il n'avait pas toujours fourni des exemples spécifiques tirés de son expérience. L'employeur est d'avis que, compte tenu des réponses à l'entrevue, le comité a évalué l'appelant comme étant « qualifié », mais qu'il a sélectionné le candidat « le plus qualifié ». L'employeur prétend que le comité a interprété la qualification requise d'« *une très grande expérience connexe* » comme voulant dire six à dix ans d'expérience dans les activités d'entretien ou de construction en ce qui a trait à la construction routière.

**Décision : L'appel est accueilli.**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le principe du mérite n'avait pas été respecté parce que les candidats n'étaient pas obligés d'avoir une expérience dans l'entretien des routes. L'interprétation du comité en ce qui a trait au type d'expérience requise n'était pas déraisonnable.

Toutefois, le comité a commis une erreur en établissant que le candidat choisi satisfaisait aux qualifications requises en matière d'expérience. L'interprétation d'« *une très grande expérience* » par le comité comme étant d'au moins six ans correspond à l'interprétation de la phrase dans le système de manuels d'administration du Nouveau-Brunswick. Dans l'avis de concours, on indiquait qu'une très grande expérience « *est exigée* » :

J'arrive à la conclusion que l'expression « est exigée » établit une condition qui doit être remplie. Autrement dit, il faut retrouver ce qui est indiqué comme « est exigée » pour respecter la condition. Dans le contexte de ce concours, je suis d'avis que l'annonce rend obligatoire le fait que les candidats possèdent au moins six années d'expérience de travail pertinentes, notamment en supervision et en administration (en page 19).

La formulation de l'avis de concours ne permet pas de substituer la formation comme équivalent à l'expérience requise. Les candidats qui ne possédaient pas six années d'expérience ne pouvaient être considérés comme satisfaisant aux exigences du concours. L'expérience du candidat choisi a été évaluée par le comité comme étant de cinq ans. Par conséquent, le candidat choisi ne satisfaisait pas aux qualifications requises.

Il n'est pas nécessaire de se pencher sur la façon dont le comité a évalué le mérite relatif des candidats.

## **Outil d'évaluation : entrevue ou licence professionnelle, expérience**

*Arseneault-Thibodeau c. Ministère de la Santé et des Services communautaires*  
(décembre 1997)

**Ombudsman : E. King**

**Au sujet du concours numéro 35-96-0062 pour le poste de psychologue clinique I, à Moncton, N.-B.**

Comparution : C.J. Sirois, représentant du SCFP, pour l'appelante  
M. Léger, pour l'employeur

Le comité de sélection a interviewé quatre candidats ou candidates à ce concours public. L'évaluation des candidates ou candidats par le comité a été le fruit d'un consensus fondé sur les réponses à 22 questions préétablies reflétant les tâches spécifiques du poste annoncé dans l'avis de concours. Les questions avaient été regroupées en quatre modules d'évaluation. Deux candidats ont obtenu une note « A », et la candidature de l'un d'eux a

été retenue après le contrôle des références. L'appelante a obtenu une note « NQ » par le comité de sélection, en raison d'une note « NQ » obtenue en relation avec un seul module, la « connaissance technique ». L'appelante est une psychologue clinique accréditée actuellement employée à un poste de psychologue clinique I. Le candidat choisi et l'autre candidat ont tous deux obtenu des notes « A » et tous deux étaient des psychométriciens, une classification reflétant des compétences inférieures à celles de psychologue clinique I. Il a été démontré que le concours avait été lancé en sachant qu'un plus grand nombre de personnes ont reçu une formation au niveau de la psychométrie qu'au niveau de la psychologie clinique, et l'avis de concours indiquait que les candidats ne possédant pas toutes les compétences seraient considérés pour une nomination au niveau de la psychométrie. Il a été démontré que le comité devait attribuer une note « NQ » si le candidat évalué obtenait une note « NQ » dans l'un ou l'autre des modules, et il a évalué chaque module en relation avec la totalité des questions pertinentes de façon à ce qu'une absence de réponse à l'une ou l'autre des questions n'entraîne pas automatiquement une note « NQ » pour ce module.

L'appelante prétend que, à titre de psychologue clinique expérimentée et accréditée, la méthode de sélection ou l'outil d'évaluation adopté par le comité de sélection n'a pas évalué ses compétences de façon satisfaisante par rapport aux autres candidats; elle mentionne en particulier qu'une entrevue orale d'environ 60 minutes couvrant vingt-deux questions est un outil d'évaluation inapproprié. Elle est d'avis que le comité aurait dû accorder plus de poids à son accréditation professionnelle à titre de psychologue clinique et à ses évaluations du rendement annuelles supérieures, qui n'indiquaient aucune déficience dans sa connaissance technique. L'appelante prétend qu'elle n'a pas répondu à deux des sept questions du module de la « connaissance technique » en raison d'un conseil qu'elle avait reçu d'un membre du comité de ne pas répondre aux questions sur l'examen menant à l'obtention de l'accréditation si elle doutait de la réponse et, de plus, que le fait de ne pas répondre à une question au sujet de l'identification de certains instruments spécifiques utilisés en relation avec des traitements spécifiques n'indiquait pas un manque de connaissance au sujet de l'utilisation de ces instruments.

### **Décision : Appel rejeté**

Le rôle de l'ombudsman dans le cas d'un appel n'est pas de réévaluer les candidates ou les candidats ni de déterminer « si les outils ou le processus auraient dû être différents, mais plutôt s'ils ont été suffisants pour établir le mérite des candidates ou des candidats » tel que requis par l'article 6 de la *Loi*. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir des normes de sélection pour un poste faisant l'objet d'un concours. Dans le cas présent, l'employeur a établi quatre modules de sélection et un guide de cotation pour déterminer le niveau de compétence escompté relativement à chaque norme. L'appelante n'a pas contesté les normes de sélection.

L'article 11 de la *Loi* accorde à l'employeur le droit de choisir les outils d'évaluation :

La *Loi* ne prescrit pas les outils qui doivent être utilisés, mais il est entendu que les outils choisis doivent permettre de comparer et de mesurer jusqu'à

quel point les candidats ou les candidates satisfont aux normes établies pour le concours.

Le questionnaire de l'entrevue avait été conçu conformément à la nature des fonctions du poste et de la clientèle pertinente.

Le comité a agi de façon raisonnable dans l'évaluation de l'absence de réponses de l'appelante à deux questions de l'entrevue. Que l'appelante ait été capable ou non d'*utiliser* les instruments n'était pas en cause, car la question exigeait qu'elle *identifie* les instruments pertinents. L'appelante est responsable de sa décision de ne pas répondre et ne peut invoquer un conseil qui lui a été fourni concernant l'examen à un autre moment et dans un contexte différent :

J'en arrive à la conclusion que l'appelante ne connaissait pas les réponses aux questions qui lui ont été posées ou qu'elle doutait de ses réponses, et qu'elle a alors décidé de ne pas fournir de réponses. L'appelante doit accepter la responsabilité de ses actes à cet égard, et sa décision de ne pas fournir de réponses ne réduit pas la convenance du questionnaire pour évaluer les candidates et les candidats.

Le comité n'a pas commis d'erreur dans son traitement de l'accréditation professionnelle de l'appelante pour démontrer sa connaissance et ses aptitudes. Le comité doit procéder à sa propre évaluation :

...Je ne peux conclure que le fait d'être accrédité dans un domaine, que ce soit en psychologie, en enseignement, en mécanique ou autre veut dire que cette personne possède la connaissance, les aptitudes et les habiletés nécessaires pour entreprendre immédiatement les tâches d'un poste se situant dans le domaine pour lequel la personne est accréditée. C'est particulièrement le cas dans les domaines professionnels faisant l'objet d'une spécialisation. Je suis d'avis que le comité de sélection avait le droit d'évaluer les candidates et les candidats en ce qui a trait aux exigences particulières du poste et de les évaluer par rapport aux normes de ce poste. En remplissant son mandat d'établir le mérite des candidates et candidats, un comité n'est pas lié par les résultats d'un processus d'évaluation entrepris par un organisme de réglementation, car il doit être capable d'expliquer et de justifier les résultats de son évaluation.

Pour des raisons semblables, le comité n'a pas commis d'erreur en n'accordant pas plus de poids aux évaluations du rendement de l'appelante qui ont été « remplies à des moments différents, souvent par différentes parties et en fonction d'objectifs différents; et habituellement, comme dans le cas présent, elles ont trait à un ensemble de fonctions et de responsabilités différentes de celles qui sont attribuées au poste faisant l'objet du concours ».

Le comité a agi de façon raisonnable en traitant différemment une note « NQ » dans un module et une note « NQ » pour une simple question.

...il existe une différence importante entre le fait de ne pas répondre à une question et le fait de ne pas réussir à démontrer une connaissance, une aptitude ou une habileté jugée nécessaire pour exécuter les tâches d'un poste d'une

façon efficace.

L'avis de concours indiquait clairement que les candidates et les candidats qui ne possédaient pas les qualifications requises pourraient être nommés à une classification inférieure. La nomination du candidat choisi au niveau de la psychométrie n'est pas inappropriée dans les circonstances, car aucun candidat ne s'est qualifié à titre de psychologue clinique selon l'évaluation du comité. Mais « le point de vue aurait pu être différent si l'un des candidats ou des candidates au concours avait obtenu une note d'admissibilité à titre de psychologue clinique I, démontrant ainsi qu'il ou elle possède les compétences à un niveau supérieur à celui de psychométricien ».

## **Outils d'évaluation – les questions posées en entrevue doivent permettre d'évaluer adéquatement le mérite – l'utilisation d'un outil d'évaluation visant à sélectionner un candidat pour un poste autre que celui visé par le concours est jugée irrégulière**

### **Article 13**

#### **Liste d'admissibilité – les nominations à des postes différents à partir d'une même liste d'admissibilité sont irrégulières**

*Gautreau c. le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (le 17 mars 1998)  
Ombudsman : Ellen E. King

**Concernant le concours n° 60-95-13, destiné initialement à pourvoir le poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie, et la liste d'admissibilité utilisée ultérieurement pour pourvoir le poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt, deux postes appartenant à la classe de garde forestier ou garde forestière V.**

Comparutions : M<sup>e</sup> J. E. Stanley, avocat de l'appelant  
M<sup>e</sup> P. Blanchet, avocat de l'intimé

En 1995, suite à un concours visant à pourvoir le poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie, on a procédé à une nomination à partir de la liste d'admissibilité. En 1997, une deuxième nomination est faite à partir de la même liste d'admissibilité pour pourvoir un poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt, poste devenu vacant en raison d'un départ à la retraite. Les deux postes appartenaient à la classe « garde forestier ou garde forestière V » et devaient être pourvus dans la région de Fredericton. Aucun avis n'avait été donné pour indiquer que la liste d'admissibilité de 1995 pouvait être utilisée pour combler des vacances ultérieures concernant les postes de garde forestier ou garde forestière V. L'appelant a contesté la nomination de 1997 en invoquant les différences entre les deux postes.

Les preuves démontrent que les questions utilisées dans le cadre du concours de 1995 étaient adaptées au poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie. Un membre

du comité de sélection a admis « qu'il ne possédait aucune preuve indiquant que [le candidat choisi] était la personne la plus compétente pour occuper le poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt », mais il a confirmé que certaines questions utilisées lors du concours de 1995 avaient influé sur l'évaluation du mérite des candidats au poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt.

**Décision : L'appel est admis; la nomination est révoquée.**

Au vu des éléments de preuve, et notamment de la description des emplois, les postes « ne sont pas les mêmes et sont effectivement différents...même s'ils appartiennent tous deux à la classe des gardes forestiers ou gardes forestières de niveau V; les deux postes comportent des responsabilités associées aux incendies de forêt, et les postes, à différentes périodes, se sont vu assigner [des responsabilités qui se recoupent] ». Des preuves démontrent que la classe des gardes forestiers ou gardes forestières V comprend « des tâches d'administration et de surveillance de niveau supérieur ou des tâches techniques et administratives de niveau supérieur ». L'examen des deux postes révèle que le poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie comprend des « tâches techniques et administratives de niveau supérieur », et que celui d'agent de lutte contre les incendies de forêt comprend des « tâches d'administration et de surveillance de niveau supérieur ».

Les différences entre les deux postes sont telles que les outils utilisés pour évaluer les candidats à l'un des postes peuvent ne pas convenir à l'évaluation des candidats à l'autre poste :

À mon avis, lorsque deux postes sont différents, il n'est pas possible de prétendre que les normes de sélection et les moyens d'évaluation des candidats au vu de ces normes (établies pour l'un des postes) s'appliquent également aux deux postes.

S'il est impossible de démontrer qu'un processus d'évaluation permet d'établir le mérite des candidats à un poste, on ne peut pas dire qu'une nomination à ce poste, découlant de ce processus, respecte le principe du mérite.

Lorsque deux postes sont différents et que l'employeur désire utiliser à nouveau la liste d'admissibilité, ce dernier doit « présenter des preuves convaincantes pour démontrer que les résultats qui permettent de déterminer le mérite requis pour un poste peuvent facilement être transférés à un autre type de poste. »

**Outils d'évaluation – l'évaluation du jury fondée sur sept questions d'ordre général ne constitue pas un outil adéquat pour évaluer le mérite**

**Règlement du Nouveau-Brunswick 84-230**

**Liste de réaménagement des effectifs – un candidat qui n'est pas choisi à partir d'une liste d'admissibilité sera traité comme s'il l'avait été, quelle**

## **que soit sa priorité dans la liste de réaménagement des effectifs**

***Carr c. le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (NBCCSJ) (le 31 juillet 1997)***

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Concernant le concours n° 96-6140-004 pour cinq postes d'agent ou agente des services extérieurs au NBCC Saint John**

Comparutions : M<sup>e</sup> J. E. Stanley, avocat de l'appelant  
M<sup>e</sup> H. Cossaboom, pour l'employeur

L'appelant occupait le poste d'agent ou agente des services extérieurs dans le cadre d'une série de contrats de durée déterminée totalisant environ six ans. Selon l'évaluation du comité de sélection, l'appelant n'a pas été déclaré compétent suite à l'examen de deux des six modules d'évaluation.

Le jury avait basé son évaluation sur une réponse écrite à une question et sur une entrevue orale comportant six autres questions. Les normes de sélection avaient été divisées en six modules en fonction de 31 critères de sélection. L'employeur a reconnu que l'évaluation du jury « avait suivi une approche holistique », car le jury avait attribué une note à chaque module en fonction des réponses aux sept questions. Comme telles, les réponses escomptées (« identifiées comme étant des repères pour l'évaluation des réponses ») n'avaient pas été utilisées pour faire une comparaison directe dans le cadre du processus d'évaluation. L'appelant soutient que ce processus subjectif n'a pas permis d'évaluer le « mérite » en ce sens que les « impressions et sentiments » des membres du jury ont prévalu.

En tant que question préjudicielle, l'employeur a fait valoir le fait qu'un candidat nommé à partir de la liste d'admissibilité aurait pu l'être sans égard au mérite du fait de l'application du Règlement 84-230 concernant la liste de réaménagement des effectifs.

**Décision : L'appel est admis; les nominations sont révoquées.**

Concernant la question préjudicielle, on a procédé à la nomination du candidat en cause à partir de la liste d'admissibilité et non conformément à l'application du Règlement 84-230 concernant la liste de réaménagement des effectifs. Le sous-ministre aurait pu procéder à une nomination conformément à ce règlement, mais il ne l'a pas fait, et la sélection à partir de la liste d'admissibilité est sujette à un appel en vertu de la *Loi*.

Dans son processus d'évaluation, le jury a omis de respecter le principe du mérite. Ce qui prévaut « n'est pas de savoir si les outils ou le processus auraient dû être plus fiables, mais plutôt s'ils suffisaient à établir le mérite ». Même si le jury avait le droit de déterminer les outils de sélection,

il doit... être capable d'expliquer de façon raisonnable la manière dont le mérite des candidats a été évalué et les notes attribuées à ces derniers en fonction du mérite.

[i]l est également reconnu que les outils et les modalités utilisés doivent

permettre au jury d'obtenir un aperçu pertinent des connaissances, des compétences et des aptitudes des candidats au vu des exigences que requiert le poste.

Au vu des éléments de preuve, les sept questions sont insuffisantes pour évaluer les candidats par rapport aux 31 critères d'évaluation :

Même si, avant l'entrevue, le jury avait indiqué aux candidats les modules en fonction desquels ils seraient évalués, ces derniers n'ont pas été informés du fait que les réponses qu'ils apporteraient à chaque question devaient révéler des compétences dans chaque module. Ils n'ont pas été informés non plus, ce qui est bien naturel, des critères de sélection relatifs à chaque module. Même si, comme il a déjà été indiqué, les questions étaient très générales, il est déraisonnable, à mon avis, d'attendre des candidats qu'ils formulent des réponses (à chaque question) qui englobent des éléments de tous les modules de sélection, a fortiori lorsqu'ils n'ont pas été avisés qu'on attendait d'eux qu'ils le fassent.

...les questions utilisées pour évaluer le mérite des candidats doivent être formulées de telle façon qu'un candidat ayant les connaissances et les compétences puisse raisonnablement déterminer, à partir des questions ou des directives données à ce sujet, ce que le jury attend de lui dans la réponse à la question.

Le jury a utilisé un nombre limité de questions générales pour évaluer directement les candidats en fonction des critères de sélection plutôt qu'en fonction des réponses escomptées. Au vu des éléments de preuve, l'employeur n'a pas réussi à s'acquitter de la charge de la preuve selon laquelle le jury avait évalué tous les candidats en fonction d'un cadre de référence commun. Par conséquent, l'employeur n'a pas réussi à établir que l'évaluation de ce jury était conforme au principe du mérite.

## **Outils d'évaluation: Pertinence des évaluations du rendement**

*Dubé c. Ministère des Transports (mai 1997)*

**Ombudsman : E. King**

**Au sujet du concours numéro 96-10-03 pour le poste de surintendant de l'atelier d'entretien automobile, district 10, Edmundston**

Comparution : G. Dubé, pour lui-même

J. Branscombe, pour l'employeur

La candidature de l'appelant n'a pas été retenue dans un concours intraministériel. L'appelant est un mécanicien (mécanicien II) possédant 26 années d'expérience professionnelle et 20 années d'expérience active au sein du syndicat, y compris dix ans à titre de président de la section locale. Bien que ne possédant pas un diplôme d'études



secondaires, l'appelant possède un certificat de compagnon et a terminé des cours de métier en réparation de véhicules à moteur et divers autres cours techniques. Dans son syndicat, l'appelant a suivi deux cours de leadership. Les qualifications indiquées dans l'avis de concours mentionnaient un diplôme d'études secondaires suivi par un cours reconnu en mécanique, une vaste expérience de travail pertinente et une vaste expérience de supervision. L'avis indiquait que les candidatures de personnes possédant « l'équivalence en formation et en expérience » seraient considérées. Il a été démontré que la demande de l'appelant n'indiquait pas clairement l'expérience de supervision requise et que l'entrevue prévue avec le comité lui avait permis de préciser davantage ses compétences. Le comité de sélection a accordé à l'appelant une note « NQ » en relation avec les cinq modules d'évaluation. Le candidat choisi n'avait pas suivi le cours de mécanique requis, mais il possédait un certificat de compagnon dans le métier. Des six candidats qui ont passé les examens en matière d'aptitudes et de connaissances et qui ont été interviewés, un a obtenu une note « A » et deux ont obtenu une note « B ».

L'appelant prétend que le comité de sélection aurait dû lui créditer l'expérience de supervision en raison de son activité au sein du syndicat et aurait dû accorder plus de poids à ses évaluations annuelles du rendement, à sa vaste expérience, et devrait avoir tenu compte de façon pertinente de sa capacité physique réduite en raison d'une blessure. L'appelant interprète négativement un point d'interrogation placé (par un membre du comité) à côté de son nom sur la fiche de sélection dans la colonne ayant trait à l'aspect satisfaisant des qualifications.

### **Décision : Appel rejeté**

L'avis de concours indiquait clairement que l'équivalence en formation et en expérience était acceptée. Le fait que le candidat choisi ne respectait pas les exigences en matière de cours est, de toute évidence, compensé par l'équivalence en formation en raison de son certificat de compagnon et de son expérience connexe.

La candidature de l'appelant lui-même ne démontrait aucune expérience en supervision, mais le comité lui a accordé la possibilité grâce à l'entrevue de démontrer cette qualification. Dans les circonstances, le fait d'inscrire un point d'interrogation sur la fiche de sélection ne devrait pas, de toute évidence, être interprété autrement que pour ce dont il s'agit, soit un doute à savoir si l'appelant possédait l'expérience requise en matière de supervision. Rien ne laisse supposer aucune autre interprétation.

L'employeur n'a pas commis d'erreur en ne favorisant pas l'appelant en raison de son incapacité physique :

...dans le processus pour combler un poste par voie de concours, l'employeur ne peut élargir l'évaluation du mérite des candidats à d'autres facteurs qui n'ont pas trait à la nature des tâches à accomplir. En évaluant et en classant les candidats dans un concours, un comité d'évaluation des qualifications ne peut pas davantage favoriser un candidat simplement en raison d'une condition physique, pas plus qu'il ne peut rejeter un candidat en fonction de la même condition.

Les candidats ont été évalués en fonction des normes de sélection établies pour le concours. La formation et l'expérience étaient considérées uniquement pour déterminer

que les candidats avaient satisfait des normes minimales de qualification.

L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir des normes lui permettant d'évaluer le mérite. Il n'existe aucune raison d'intervenir dans un appel « à moins que les normes ne s'avèrent déraisonnables par rapport aux tâches à accomplir ou que la méthode d'évaluation par rapport à ces normes ne soit fautive... » Rien ne démontre la nécessité d'une intervention. Bien que l'appelant ait possédé plus d'expérience en tant qu'employé que le candidat choisi, cette expérience n'était pas un facteur dans l'évaluation effectuée par le comité. Selon la méthode d'évaluation, la valeur de l'expérience consiste à améliorer la capacité de répondre aux questions de l'entrevue formulées par le comité.

Le comité n'a pas fait d'erreur dans le traitement des évaluations du rendement favorables de l'appelant. Le poste faisant l'objet du concours et le poste pour lequel l'appelant avait été évalué étaient « très différents » et « on ne peut conclure que... une contradiction fondamentale... [existait] étant donné que les postes et les circonstances étaient si différents ».

## **Outils d'évaluation: comité de sélection appliquant sa connaissance personnelle pour sélectionner les candidatures**

*Thériault c. Ministère de la Santé et des Services communautaires (7 avril 1997)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 35-96-0036 pour combler trois postes à titre de chef d'équipe régional au ministère de la Santé et des Services communautaires, à Moncton**

Comparution : S. Thériault, pour elle-même  
B. Owen, pour l'employeur

La réorganisation a entraîné le remplacement de postes de gestion datant d'il y a vingt-trois ans par dix-huit nouveaux postes de « chef d'équipe » au moyen d'un concours intraministériel. L'employeur a organisé des ateliers sur les entrevues et la rédaction de curriculum vitae afin d'aider les candidates et les candidats potentiels à se préparer au concours, et il a mis à la disposition de tous les candidats et de toutes les candidates le « Questionnaire de description de tâches ».

L'appelante a été éliminée du concours parce que l'examen de son curriculum vitae n'a pas révélé au comité de sélection les deux années d'expérience exigées en gestion. L'appelante avait accumulé 14 mois d'expérience à titre de « directrice intérimaire des soins ambulatoires », un poste reconnu comme administratif par le comité, et neuf mois à titre de « coordonnatrice des infirmières » à la Clinique santé-reproduction de l'Hôpital de Moncton. Le titre du poste de cette dernière responsabilité ne correspondait pas à un poste de gestion mais, en fait, le poste de « coordonnatrice des infirmières » à cette clinique de Moncton englobe des tâches de nature administrative. Le comité ne s'est pas informé sur la nature exacte de ce poste avant d'éliminer l'appelante du concours.

Après la présélection des candidates et des candidats, mais avant de commencer les entrevues, le comité a appris que le poste de « coordonnatrice des infirmières » occupé par l'appelante était en fait de nature administrative. Le comité a décidé de ne pas reconsidérer la candidature de l'appelante « afin d'être équitable à l'égard des autres candidates ou candidats qui avaient également été éliminés du concours ». Il a été démontré que le comité avait admis au concours trois candidats ou candidates qui pourraient en fait ne pas avoir satisfait aux qualifications requises. Le comité avait jugé que la candidate A avait accumulé deux années d'expérience en gestion bien que son curriculum vitae n'ait pas été clair à ce sujet et que le comité n'ait pas réussi à confirmer l'expérience réelle en gestion. Le comité a accepté les candidates B et C, toutes deux ayant indiqué une expérience à titre de surveillante des soins infirmiers de plus de deux ans à la Santé publique, car les membres du comité connaissaient les responsabilités de ce poste et ne se sont pas informés au sujet des tâches réellement effectuées.

L'appelante n'était pas au courant que l'expérience de gestion non associée à la santé publique était acceptable aux fins du concours, et elle n'a donc pas indiqué l'expérience semblable qu'elle avait accumulée; le comité a accepté la candidate A en se fondant sur une expérience de gestion non associée à la santé publique.

### **Décision : Appel accueilli, nominations révoquées**

Le rôle de l'ombudsman concernant les appels n'est pas d'évaluer la candidature de l'appelante et des candidates ou candidats choisis par rapport aux critères de sélection. Son rôle se limite plutôt à vérifier si les conclusions du comité sont raisonnables dans l'évaluation des candidatures par rapport aux critères de sélection et à déterminer si le principe du mérite a été respecté dans la nomination.

La constatation du comité que le curriculum vitae de l'appelante ne démontrait pas son expérience de gestion à titre de « coordonnatrice des infirmières » était raisonnable. De plus, le comité a agi de façon raisonnable lorsqu'il a refusé d'accepter de l'information supplémentaire de l'appelante après avoir terminé le processus de présélection, car ceci aurait été injuste à l'égard des autres candidates ou candidats éliminés.

L'avis de concours était ambigu à savoir si l'expérience de gestion autre qu'en santé publique était acceptable. L'employeur aurait dû clarifier ce point. Bien que des efforts aient été réalisés pour permettre aux candidates et candidats d'être conscients que cette expérience était acceptable, il est évident que l'appelante n'en était pas consciente et a donc été placée dans une situation désavantageuse.

Le comité a agi de façon déraisonnable lorsqu'il a retenu la candidature de la candidate A sans vérifier davantage si elle possédait les deux années d'expérience requises. Cette présomption de suffisance se démarque par rapport à l'effort du comité pour déterminer la période pendant laquelle l'appelante avait occupé le poste de directrice intérimaire des soins ambulatoires (14 mois), et remet en question l'équité du processus.

L'appelante a été traitée de façon inéquitable lorsque les membres du comité ont tenu compte de leur connaissance personnelle des postes qu'avaient déjà occupés les candidates B et C. Le comité a éliminé la candidature de l'appelante en se fiant uniquement au contenu de son curriculum vitae, mais a accordé un avantage aux candidates B et C essentiellement en considérant qu'elles possédaient l'expérience

requis :

Bien que je puisse accepter que l'intervention de la connaissance personnelle pour accepter des candidatures [candidates B et C] dans le cadre du concours a sans doute permis de mieux évaluer leurs qualifications réelles pour le poste de chef d'équipe, comme leurs qualifications et les exigences ont été décrites à l'audience, ceci n'aurait dû se produire que si le comité avait pris des mesures pour placer les candidats ou candidates dont l'expérience n'était pas connue des membres du comité dans une situation équivalente.

Afin de compenser pour l'avantage conféré à certains candidats ou certaines candidates en raison de la connaissance de certains postes par les membres du comité, ce dernier aurait pu chercher à obtenir de l'information additionnelle en faisant un suivi auprès de certains candidats ou candidates ou en interviewant les surveillants existants ou antérieurs des candidats ou candidates, ou encore le comité aurait pu procéder à des entrevues de présélection afin de mieux connaître l'expérience de gestion de chaque candidat ou candidate...

Par conséquent, je ne suis pas persuadée que les choix pour la nomination aux postes de chef d'équipe régional à Moncton ont été basés sur le principe du mérite tel que requis par l'article de 6 de la *Loi sur la Fonction publique*.

## **Outils d'évaluation – à savoir si l'entrevue constituait un outil approprié pour évaluer les aptitudes**

### **Article 13**

#### **Liste d'admissibilité – liste faussée lorsqu'elle est basée sur le traitement inégal des candidats par le comité de sélection lors de l'entrevue**

*Grant c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (2 décembre 1996)  
Ombudsman : Ellen E. King

#### **Au sujet du concours numéro 60-96-07 pour le poste de garde forestier IV (adjoint au forestier de district) à Fredericton**

Comparution : J. E. Stanley, avocat, pour l'appelant  
I. Trueman, pour l'employeur

Sept candidats satisfaisaient aux qualifications requises dans un concours restreint et se sont présentés à l'entrevue tenue par le comité de sélection. Quatre candidats, y compris l'appelant, ont obtenu une note « A » et leurs noms ont été placés sur la liste d'admissibilité. Le sous-ministre a désigné le candidat choisi à partir de la liste d'admissibilité conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi*.

Malgré une note globale « A », l'appelant n'est pas d'accord que le comité de sélection lui ait donné une note « B » relativement au sens de l'organisation. Il a été

démontré que les qualités de supervision et le sens de l'organisation de l'appelant sont très bons, et ce dernier a fait valoir son ancienneté par rapport au candidat choisi. Il a été démontré que l'expérience de supervision de l'appelant comprend une expérience à titre d'instructeur du programme de formation des chasseurs et du programme de sécurité dans le maniement des armes à feu, qu'il a formé des officiers de la police militaire et qu'il a travaillé pour l'adjoint du forestier de district pendant de courtes périodes.

Un témoin possédant 16 années d'expérience en dotation du personnel est venu témoigner au nom de l'appelant que le comité de sélection manquait d'expérience pour évaluer les candidats de façon appropriée car l'un des membres siégeait pour la première fois à un comité de sélection et que l'expérience d'un autre membre portait davantage sur les ressources humaines que sur les compétences techniques du poste visé par le concours. Le témoin était d'avis que les questions de l'entrevue n'étaient pas appropriées pour évaluer le sens de l'organisation et que l'appelant et le candidat choisi n'ont pas été évalués de la même façon en relation avec l'une des questions de l'entrevue. Le candidat choisi n'a pas répondu à la question 6, mais le comité a utilisé la réponse à la question 17 et a évalué le candidat choisi en lui accordant une note « A » pour les deux questions. Rien ne démontre que le même traitement a été accordé à l'appelant. Ce dernier a répondu à la question six de façon spécifique, et le comité lui a donné une note « B » plutôt qu'une note « A », comme dans le cas de la réponse à la question dix-sept. Le témoin est d'avis que, si le comité avait accordé les mêmes avantages à l'appelant qu'au candidat choisi, l'appelant aurait reçu une note « A » pour la question six, ce qui aurait changé sa note de « B » à « A » dans le module sur le sens de l'organisation. Par ailleurs, si le comité avait évalué l'absence de réponse du candidat choisi à la question six comme « NQ », sa note dans le module sur le sens de l'organisation aurait été moins que « A ». Le témoin est également d'avis que le comité a fait erreur dans l'évaluation des réponses de l'appelant à quatre questions de l'entrevue en accordant un « B » plutôt qu'un « A ». Un second témoin de l'appelant indique qu'il n'a pas soumis sa propre candidature au concours, car il croyait que le résultat était déjà décidé et que le concours a été pondéré en faveur du candidat choisi en raison de diverses occasions de formation.

L'employeur prétend que l'ancienneté n'était pas un facteur dans l'évaluation, car il n'y avait aucune exigence semblable dans la convention collective. L'employeur ajoute que le comité a accordé une note « A » à l'appelant et au candidat choisi, mais que le sous-ministre pouvait choisir n'importe qui dans la liste d'admissibilité. L'employeur prétend que le comité possédait l'expérience et la compétence nécessaires pour exercer ses fonctions, que la composition du comité était conforme à la pratique habituelle et que l'un des membres du comité était compétent en ce qui a trait aux connaissances techniques du poste. L'employeur prétend que la présence d'un quatrième membre du comité (qui ne connaissait pas les candidats) avait assuré plus d'objectivité.

Il a été démontré que le comité a permis aux candidats de répondre à la question 6 dans leur réponse à la question 17. Il a de plus été démontré que le comité a considéré les réponses de l'appelant à certaines questions comme n'étant pas les plus appropriées. L'employeur prétend que l'évaluation permettant d'établir la liste d'admissibilité et la note de certaines questions ou réponses spécifiques n'apparaît pas sur la liste et que, par conséquent, cette liste n'est pas pertinente.

**Décision : L'appel est accueilli.**

Le comité n'a pas commis d'erreur en ne considérant pas l'ancienneté comme facteur dans l'évaluation. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir les normes de sélection :

Le comité a le droit de décider des critères de sélection que les candidats doivent respecter et comment ils doivent être évalués par rapport à ces critères. Rien ne m'indique que l'ancienneté devait être considérée pour établir le mérite des candidats dans ce concours (en page 24).

L'appelant n'a pas démontré que le comité ne possédait pas la compétence requise pour évaluer les qualifications des candidats. Trois membres du comité possédaient des connaissances techniques associées au poste. De plus, un seul des cinq modules d'évaluation portait sur la connaissance et les aptitudes techniques. Il a été démontré que les membres du comité possédaient suffisamment d'expérience en dotation du personnel pour évaluer les mérites des candidats.

Toutefois, le comité n'a pas traité les candidats de la même façon en ce qui a trait à la question numéro 6, ce qui a eu un impact sur l'évaluation concernant le module sur le sens de l'organisation.

Le comité doit être capable de fournir une explication raisonnable pour l'évaluation des candidats. Il a été démontré que le comité n'avait pas été uniforme dans son évaluation des réponses à la question 9 (ayant trait au module sur la supervision), mais ce manque d'uniformité n'explique pas nécessairement la différence d'évaluation dans ce module pour l'appelant. L'ensemble de la preuve soulève des doutes à savoir si l'évaluation globale accordée à l'appelant et au candidat choisi rend compte du mérite comparatif :

En considérant l'importance des anomalies et du manque d'uniformité qui ont été détectés dans le déroulement du concours jusqu'à la nomination, il faut décider si ces éléments ont pu influencer sur les résultats du concours (en page 31).

Je ne crois pas que l'on défende le principe du mérite dans un concours lorsque, pour établir la liste d'admissibilité, on applique une formule qui permet effectivement de gommer les différences quant au degré de satisfaction par les candidats des critères de sélection tels qu'établis par le comité d'évaluation des compétences (en page 31).

Par conséquent, le sous-ministre a fait un choix à partir d'une liste d'admissibilité erronée, car les candidats n'avaient pas tous nécessairement un mérite égal.

## **Outils d'évaluation – opportunité de l'entrevue**

*Duguay c. ministère de la Santé et des Services communautaires* (14 novembre 1995)  
Ombudsman : Ellen E. King

**Au sujet du concours numéro 35-94-0055 pour le poste de superviseur en service social, à Bathurst.**

Comparution : B. Duguay, pour lui-même  
S. Hallett, pour l'employeur

L'appelant a occupé le poste de façon intérimaire en attendant le concours pour la nomination permanente. Le poste a été créé en raison d'une réorganisation. L'appelant et le candidat choisi étaient les seuls candidats. Les deux candidats possédaient plus que les qualifications requises et ont été interviewés par le comité de sélection en fonction des normes de sélection réparties en 4 modules : 1) capacités techniques/intellectuelles; 2) techniques d'encadrement; 3) aptitudes à la communication/à la prise de décisions; 4) sens de l'organisation. Le comité a évalué l'appelant en lui accordant un « A » dans deux modules et un « NQ » dans deux modules; le comité a évalué le candidat choisi en lui accordant un « A » dans les quatre modules.

Étant donné la longue période pendant laquelle il avait occupé le poste de façon intérimaire, l'appelant prétend qu'il devrait avoir été confirmé dans son poste sans concours conformément au Règlement sur les exclusions 84-230, art. 3.

L'appelant prétend que la décision du comité laissait une crainte raisonnable de partialité. En effet, l'appelant allègue que son surveillant s'est opposé à ce que l'appelant fasse l'objet d'une nomination intérimaire, avant de déclarer plus tard qu'il appuierait sa candidature au poste. Toutefois, il a été démontré que l'évaluation du rendement rédigée par le surveillant à la suite de l'entrevue ne reflétait pas le soutien qu'il lui avait accordé verbalement. L'appelant prétend que deux autres membres du comité le connaissaient et qu'ils n'étaient pas impartiaux en raison de leur opinion préconçue à son sujet. L'appelant conteste la note « NQ », car un comité constitué différemment l'avait évalué comme étant qualifié par rapport aux mêmes normes pour un poste différent en 1991.

L'appelant prétend que le comité aurait dû consulter son dossier pour confirmer sa compétence dans des domaines jugés déficients à l'entrevue. L'appelant insiste en outre sur le fait que la nature du travail rend le respect d'un plan de travail impossible et que c'est ce qui explique la faiblesse qu'on lui reproche en ce qui a trait à la priorisation du travail.

L'employeur a démontré que l'appelant a reçu une note « NQ » pour les modules 2 et 4 (ci-dessus) parce que les réponses ne démontraient pas ses capacités en matière de motivation et révélaient des problèmes d'organisation et de priorisation du travail. Les déficiences notées par le comité ont également été soulignées par le surveillant dans l'évaluation du rendement qui a suivi. L'employeur prétend qu'il n'est pas inhabituel pour les membres d'un comité et pour les candidats de se connaître les uns les autres, car habituellement on nomme le surveillant du poste et le directeur régional pour siéger à titre de membres du comité. L'employeur prétend également que le simple fait de connaître les candidats ne rend pas le processus partial et que, de toute façon, l'impartialité était assurée par la participation d'un troisième membre au comité, qui n'avait aucune connaissance personnelle des candidats.

L'employeur prétend qu'il (directeur régional) avait le droit de décider qui remplirait le nouveau poste et de le faire par voie de concours conformément à la *Loi*.

## **Décision : L'appel est rejeté.**

L'employeur n'est pas obligé d'utiliser le Règlement 84-230 pour combler un poste vacant. L'employeur a exercé son pouvoir discrétionnaire pour choisir une méthode de nomination prescrite par la *Loi*.

En pratique, il est difficile d'éviter des situations où les membres du comité ne connaissent pas de façon personnelle les autres employés du ministère participant à un concours. L'une des caractéristiques d'un concours est d'augmenter l'objectivité en réduisant l'impact des opinions personnelles. L'appelant a fait défaut de démontrer une crainte raisonnable de partialité :

Dans ce cas, j'ai considéré la preuve et les arguments présentés par l'appelant, et je ne suis pas convaincue qu'au moment du concours, il existait une preuve que les membres du comité avaient une inclination en faveur d'un candidat ou d'un autre (en page 17).

L'employeur a le droit, en vertu de l'article de 11 de la *Loi*, de choisir les outils d'évaluation en fonction des critères de sélection. Il a été démontré que le comité avait choisi comme outil de sélection une évaluation basée sur l'entrevue. Rien ne démontre que l'entrevue ne permettait pas de comparer le mérite des candidats par rapport aux critères de sélection et l'un par rapport à l'autre.

Le fait qu'un comité antérieur ait évalué l'appelant comme qualifié ne constitue pas une considération pertinente. Le comité a le devoir de faire une évaluation indépendante des candidats peu importe l'évaluation faite par un comité différent dans un processus différent.

Le retard quant à la tenue du concours n'est pas intervenu dans l'application du principe du mérite et n'oblige pas l'employeur à exercer son pouvoir discrétionnaire en invoquant le Règlement sur les exclusions 84-320.

## **Outils d'évaluation: formation et expérience**

***Duke c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (2 septembre 1994)***  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-94-06 pour le poste de garde-forestier V**

Comparution : H. Duke, pour lui-même  
I. Trueman, pour l'employeur

Un concours intraministériel s'est tenu afin de combler un poste qui devait être créé par le départ en retraite du titulaire. Les trois candidats respectaient les exigences pour la présélection, telles qu'indiquées dans l'avis de concours, et ont fait l'objet d'une évaluation au moyen d'entrevues. Le comité de sélection a accordé une note « A » au candidat choisi, et une note « B » aux deux autres candidats, y compris l'appelant. L'entrevue comportait 17 questions réparties sur cinq modules : 1) connaissance



technique; 2) aptitudes à la communication; 3) sens de l'organisation; 4) aptitudes intellectuelles et prise de décisions; 5) qualités personnelles, relations interpersonnelles et motivation.

Selon l'appelant, le comité a tenu compte de ses cours de formation additionnels, et l'évaluation a été influencée par le titulaire du poste et la perception de caractéristiques de personnalité, au lieu d'être basée sur le principe du mérite. L'appelant prétend que le titulaire a amélioré les chances de promotion du candidat choisi en lui demandant de l'aider dans ses tâches à titre d'inspecteur régional. L'appelant prétend également que ces actions ont effectivement prédéterminé l'évaluation du comité. En outre, il croit que la direction régionale et le comité avaient une impression préconçue de sa personnalité, ce qui a joué contre lui lors du concours. L'appelant a indiqué que l'une des questions démontre que les conflits de personnalité ont été pris en compte dans le processus de sélection. L'appelant s'est également plaint que l'un des membres du comité lui ait posé des questions incitatives dans le cas de trois questions auxquelles il prétend avoir fourni la bonne réponse. L'appelant affirme que le membre du comité a agi ainsi afin de l'inciter à faire des erreurs.

Il a été démontré que la plupart des garde-forestiers possédant de longues années de service auraient un dossier de formation comparable à celui de l'appelant. Il a également été démontré que le membre du comité a posé des questions incitatives aux autres candidats lors de l'entrevue, tout comme à l'appelant. Le but était d'aider les candidats à démontrer leur niveau de connaissance. La question spécifique contestée par l'appelant au sujet des conflits de personnalité portait en fait sur les techniques de résolution des problèmes.

Le candidat choisi a témoigné que ses responsabilités antérieures comportaient la fonction d'aider l'inspecteur régional et a nié qu'une promesse lui ait été faite concernant le poste d'inspecteur régional.

### **Décision : Appel rejeté**

Les résultats du concours ne peuvent être faussés uniquement parce que le comité n'a pas utilisé la formation et l'expérience comme facteurs d'évaluation :

En vertu de l'article 7 de la *Loi sur la Fonction publique*, l'employeur peut déterminer la base sur laquelle se fait l'évaluation du mérite en ce qui a trait aux candidats à évaluer. Les normes doivent, bien sûr, être raisonnables en ce qui a trait à la nature des tâches à exécuter. Dans le présent cas, l'appelant n'a fourni aucune preuve me laissant supposer que les normes de sélection établies dans le Guide de cotation des candidats (pièce 3) sont déraisonnables (en page 10).

L'appelant n'a pas prouvé que l'évaluation du comité n'était pas conforme au principe du mérite. Il a été démontré que le candidat choisi avait aidé l'inspecteur régional parce que cette fonction était prévue dans sa description de tâches, et l'appelant n'a pas démontré que le comité avait été influencé de façon inappropriée par le rendement dans l'exercice de ces tâches. L'inspecteur régional n'était pas membre du comité de sélection.

Le fait de poser des questions incitatives lors d'une entrevue vise à aider les candidats, et non pas à leur nuire. Il a été démontré que, dans chaque cas de questions incitatives, l'appelant a reçu une note « A », ce qui n'était pas à son détriment.

L'appelant n'a pas démontré qu'une question spécifique posée aux fins de faire révéler aux candidats leurs conflits personnels indiquait que les caractéristiques de personnalité avaient été prises en compte dans le cadre du concours. Rien ne démontre que le comité avait étiqueté l'appelant en tant que candidat inapte pour ce poste (le comité a accordé à l'appelant une note « B »).

Rien ne démontre que l'évaluation de l'appelant ait été basée sur autre chose que les normes de sélection.

## **Outils d'évaluation: Expérience de supervision et ancienneté**

*Nicol c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (29 septembre 1994)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-94-10 pour le poste de garde-forestier responsable des opérations, Hampton, N.-B.**

Comparution : D. Nicol, pour lui-même  
L. McCarthy, pour l'employeur

Dans un concours interne, le comité de sélection a interviewé trois candidats en fonction de trois modules d'évaluation : 1) connaissance technique; 2) gestion/techniques d'analyse; 3) communication/rerelations interpersonnelles. L'appelant et le candidat choisi ont tous deux reçu une note « A » et leur nom a été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant n'a pas été choisi par le sous-ministre.

L'appelant prétend que le processus de sélection n'a pas reconnu son expérience de surveillant ou son ancienneté. L'appelant remet en question le fait que le candidat choisi possédait une expérience de supervision suffisante pour respecter les exigences établies dans l'avis de concours. L'appelant interprète l'avis de concours comme exigeant une vaste expérience de supervision, de même qu'une vaste expérience dans diverses activités sur le terrain et en administration. L'appelant prétend que le poste était disponible en raison de la retraite anticipé du titulaire du poste et que le choix de l'autre candidat a été influencé par la nécessité d'éliminer un autre poste de salaire égal.

L'employeur est d'avis qu'une fois qu'un candidat satisfait les normes de sélection, l'expérience n'est plus un facteur pour déterminer le mérite. Concernant la sélection, l'employeur indique que le paragraphe 13(1) de la *Loi* laisse la discrétion au sous-ministre de faire les nominations à partir de la liste d'admissibilité. Il est démontré que l'option de retraite anticipée n'était pas fondée sur l'élimination d'un poste vacant dans la même catégorie salariale ou dans la même région que le retraité en question. Il fallait uniquement éliminer un poste dans la même catégorie salariale. Il est démontré que l'avis de concours exigeait que les candidats possèdent huit années d'expérience dans divers domaines, y compris la surveillance, et non pas huit années d'expérience en supervision. Il a été démontré que le candidat choisi possédait néanmoins huit années d'expérience en supervision.

**Décision : Appel rejeté**

La preuve a démontré que la nomination possible n'était pas limitée au candidat choisi en raison de l'emplacement et du salaire du poste qu'il occupait, mais qu'elle était ouverte à tous les employés du ministère qui possédaient les compétences requises :

...la preuve indique que des postes à des niveaux de salaire inférieurs à celui du poste occupé par M. Lamb auraient pu être un échange acceptable, et cela comprenait des postes de garde-forestier de district comme celui occupé par l'appelant (en page 10).

En vertu du paragraphe 13(1) de la *Loi*, le sous-ministre peut exercer sa discrétion en faisant son choix dans la liste d'admissibilité. Il n'y a aucune exigence que le sous-ministre justifie son choix. La question de l'ancienneté n'est pas mentionnée dans la *Loi* comme un facteur dont il faudrait tenir compte dans l'évaluation du mérite.

L'article 7 de la *Loi* accorde à l'employeur le droit d'établir les normes de sélection.

À moins que les normes ne soient jugées déraisonnables par rapport aux tâches à accomplir, ou que la méthode d'évaluation par rapport à ces normes soit fautive, je n'ai aucune raison d'intervenir (en page 13).

Il n'est pas démontré que la méthode d'évaluation était fautive.

L'avis de concours n'était pas précis concernant l'exigence en matière d'expérience pour ce qui est de la supervision et de l'administration. L'interprétation de l'employeur n'est pas déraisonnable compte tenu de la formulation et de l'option disponible, tel qu'indiqué dans l'avis de concours, d'appliquer une norme d'équivalence à la formation et à l'expérience établie. Rien n'indique que l'expérience du candidat choisi ne répond pas aux normes établies pour le concours.

## **Outils d'évaluation : caractère approprié du processus d'entrevue**

***Matchett c. Ministère des Transports (9 juin 1998)***

**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 97-02-02 pour le poste de commis aux stocks dans le district 02 – Miramichi**

Comparution : C. Hay, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Eastbrook, pour l'employeur

Il y a eu huit candidatures à ce concours interministériel. Six candidats respectaient les compétences requises et ont été interviewés par le comité de sélection en fonction de trois modules d'évaluation : 1) connaissance technique/savoir-faire; 2) aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles; 3) compétence pour le

poste. Le comité a accordé une note « A » à deux candidats, et une note « B » à un candidat. La liste d'admissibilité indiquait les noms des deux candidats ayant reçu une note « A ».

Il a été démontré qu'en 1992, l'appelant avait été assigné à l'entrepôt à titre de messenger, dont les tâches consistaient notamment à faire la navette entre divers emplacements pour transporter des pièces et des fournitures, décharger des camions, garnir les étagères et servir les clients. En 1995, l'appelant s'est vu attribuer des tâches de commis aux stocks de façon intérimaire, et il a rempli ses fonctions pendant deux ans. Il a reçu une formation du magasinier pour toutes les tâches associées au poste de commis aux stocks. L'appelant prétend qu'il satisfaisait à toutes les exigences du poste, et il croit qu'il est plus compétent pour ce poste que le candidat choisi.

Selon l'appelant, le processus d'évaluation ne permettait pas d'établir le mérite des candidats. L'appelant a noté des anomalies entre les normes indiquées dans l'avis de concours et la fiche d'évaluation. L'appelant prétend que le fait de modifier son évaluation de « NQ » à « B » dans un module indique des irrégularités dans le processus d'évaluation. Il est également d'avis que le comité n'a pas été uniforme dans son évaluation, car il a contacté son surveillant pour discuter de son rendement au travail, mais sans le faire pour les autres candidats.

Il est démontré, pour le compte de l'employeur, que l'appelant a obtenu une note « B » en relation avec deux modules d'évaluation et que ses réponses étaient moins claires et précises que celles des deux candidats auxquels le comité a accordé une note « A ». Selon l'employeur, le processus d'évaluation s'appliquait de façon uniforme à tous les candidats et le principe du mérite a été respecté tel que requis en vertu de l'article 6 de la *Loi*. Les anomalies entre l'avis de concours et la fiche de sélection sont reconnues, mais l'employeur prétend que tout indique que le comité a appliqué les critères indiqués dans l'avis de concours.

### **Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le processus tel qu'établi dans le document était faussé du point de vue structurel en ce qui a trait à l'évaluation du mérite des candidats et des candidates. L'application appropriée de la méthode d'évaluation aux critères de sélection permettrait de déterminer les candidats et les candidates présentant le plus de mérite.

Les irrégularités concernant la langue et l'expérience entre l'avis de concours et la fiche de sélection n'ont pas influé sur la sélection. L'employeur a suivi les normes telles que publiées et a choisi le candidat qui répondait à ces normes.

Il était inhabituel pour le comité de contacter le surveillant d'un candidat pour discuter de son rendement sans prendre des mesures semblables pour les autres candidats et candidates. Il était également inhabituel de modifier l'évaluation de l'appelant de « NQ » à « B » pour des raisons non associées aux critères d'évaluation. Le mérite des candidats et candidates doit être associé aux critères de sélection choisis par le comité. Toutefois, les irrégularités n'ont pas influé sur le résultat :

Je suis d'avis qu'une irrégularité doit être telle qu'elle influe sur les résultats d'un concours en ce qui a trait au mérite de la personne nommée avant d'en arriver à la décision que cette irrégularité peut servir de base pour accueillir un appel (en

page 22).

Dans le présent cas, les irrégularités n'ont pas influé sur la composition de la liste d'admissibilité ou sur la sélection pour la nomination que pouvait faire le sous-ministre. Par conséquent, les irrégularités n'ont pas influé sur les résultats du concours en ce qui a trait au choix des candidats pour la nomination.

## **Article 13 Liste d'admissibilité**

**13(1) Sous réserve de la présente loi ou de toute autre loi, les nominations à la Fonction publique, faites parmi des personnes qui en sont déjà membres ou qui n'en font pas partie, sont effectuées à la suite du choix que l'administrateur général compétent fait à partir de la liste d'admissibilité fournie par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines.**

### **Liste d'admissibilité : sélection du candidat retenu par le sous-ministre.**

*Breen et McNamee c. Ministère de la Sécurité publique (17 décembre 2001)*

**Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy**

**Dans l'affaire du concours numéro 01-78-15 visant à pourvoir le poste d'agent de correction III (chef de quart) au Centre correctionnel régional de Saint John.**

Ont comparu : G. Breen, pour lui-même  
J. McNamee, pour lui-même  
G. Price, pour l'employeur

À la suite des entrevues, le comité de sélection a accordé la note de B à sept candidats, et la note de A à quatre candidats, conformément au barème d'évaluation prescrit par le paragraphe 5(2) du *Règlement 84-229*. Le sous-ministre a choisi le candidat retenu conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi*.

Les noms des quatre candidats qui avaient mérité la note de A étaient inscrits par ordre alphabétique dans la liste d'admissibilité, mais celle-ci ne contenait pas la note d'évaluation de ces candidats. Contrairement à la coutume, les membres du comité de sélection ont classé pour eux-mêmes les candidats qui avaient obtenu la note de A, mais le sous-ministre n'a pas choisi le candidat le mieux évalué. Les appelants ont appris que les candidats avaient été classés à la bonne franquette et ils ont interjeté appel de la nomination de la partie mise en cause, sous prétexte que des considérations autres que le mérite avaient influencé le choix du candidat retenu.

**Décision : l'appel est rejeté.**

Le pourvoi des appelants est fondé sur une méconnaissance du mécanisme mis sur pied pour procéder aux nominations sous le régime de la *Loi sur la Fonction publique*. Contrairement à ce que croient les appelants, le sous-ministre n'est pas tenu de choisir le candidat qui a obtenu la note la plus élevée dont le nom figure dans la liste d'admissibilité. La liste d'admissibilité contient les noms des candidats classés par ordre alphabétique et le sous-ministre peut choisir un candidat dans cette liste, comme le prévoit le paragraphe 13(1) de la *Loi*.

[Traduction] La *Loi* permet implicitement au sous-ministre d'exercer son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il fait son choix. Il convient de faire remarquer que le comité de sélection a jugé que toutes les personnes dont le nom se trouve dans la liste d'admissibilité avaient un mérite égal dans le contexte de l'exécution des fonctions et des tâches rattachées au poste en question. C'est par cette décision qu'ils assurent le respect du principe du mérite, comme le prescrit le paragraphe 6(1) de la *Loi*. Le pouvoir discrétionnaire dont jouit le sous-ministre et qui lui permet de choisir parmi les candidats de mérite égal de la liste d'admissibilité ne déroge pas au principe du mérite au sens de la *Loi*.

En tout état de cause, rien dans la preuve ne permet de conclure que le sous-ministre n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire conformément au principe du mérite.

## **Liste d'admissibilité – les nominations à des postes différents à partir d'une même liste d'admissibilité sont irrégulières**

***Gautreau c. le ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (le 17 mars 1998)  
Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours n° 60-95-13, destiné initialement à pourvoir le poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie, et la liste d'admissibilité utilisée ultérieurement pour pourvoir le poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt, deux postes appartenant à la classe de garde forestier ou garde forestière V.**

Comparutions : M<sup>e</sup> J. E. Stanley, avocat de l'appelant  
M<sup>e</sup> P. Blanchet, avocat de l'intimé

En 1995, suite à un concours visant à pourvoir le poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie, on a procédé à une nomination à partir de la liste d'admissibilité. En 1997, une deuxième nomination est faite à partir de la même liste d'admissibilité pour pourvoir un poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt, poste devenu vacant en raison d'un départ à la retraite. Les deux postes appartenaient à la classe « garde forestier ou garde forestière V » et devaient être pourvus dans la région de Fredericton. Aucun avis n'avait été donné pour indiquer que la liste d'admissibilité de 1995 pouvait être utilisée pour combler des vacances ultérieures concernant les postes de garde forestier ou garde forestière V. L'appelant a contesté la nomination de 1997 en invoquant les différences entre les deux postes.

Les preuves démontrent que les questions utilisées dans le cadre du concours de 1995 étaient adaptées au poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie. Un membre du comité de sélection a admis « qu'il ne possédait aucune preuve indiquant que [le candidat choisi] était la personne la plus compétente pour occuper le poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt », mais il a confirmé que certaines questions utilisées lors du concours de 1995 avaient influé sur l'évaluation du mérite des candidats au poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt.

**Décision :**                    **L'appel est admis; la nomination est révoquée.**

Au vu des éléments de preuve, et notamment de la description des emplois, les postes « ne sont pas les mêmes et sont effectivement différents...même s'ils appartiennent tous deux à la classe des gardes forestiers ou gardes forestières de niveau V; les deux postes comportent des responsabilités associées aux incendies de forêt, et les postes, à différentes périodes, se sont vu assigner [des responsabilités qui se recoupent] ». Des preuves démontrent que la classe des gardes forestiers ou gardes forestières V comprend « des tâches d'administration et de surveillance de niveau supérieur ou des tâches techniques et administratives de niveau supérieur ». L'examen des deux postes révèle que le poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie comprend des « tâches techniques et administratives de niveau supérieur », et que celui d'agent de lutte contre les incendies de forêt comprend des « tâches d'administration et de surveillance de niveau supérieur ».

Les différences entre les deux postes sont telles que les outils utilisés pour évaluer les candidats à l'un des postes peuvent ne pas convenir à l'évaluation des candidats à l'autre poste :

À mon avis, lorsque deux postes sont différents, il n'est pas possible de prétendre que les normes de sélection et les moyens d'évaluation des candidats au vu de ces normes (établies pour l'un des postes) s'appliquent également aux deux postes.

S'il est impossible de démontrer qu'un processus d'évaluation permet d'établir le mérite des candidats à un poste, on ne peut pas dire qu'une nomination à ce poste, découlant de ce processus, respecte le principe du mérite.

Lorsque deux postes sont différents et que l'employeur désire utiliser à nouveau la liste d'admissibilité, ce dernier doit « présenter des preuves convaincantes pour démontrer que les résultats qui permettent de déterminer le mérite requis pour un poste peuvent facilement être transférés à un autre type de poste. »

**Liste d'admissibilité – liste faussée lorsqu'elle est basée sur le traitement inégal des candidats par le comité de sélection lors de l'entrevue**

*Grant c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (2 décembre 1996)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 60-96-07 pour le poste de garde forestier IV (adjoint au forestier de district) à Fredericton**

Comparution : J. E. Stanley, avocat, pour l'appelant  
I. Trueman, pour l'employeur

Sept candidats satisfaisaient aux qualifications requises dans un concours restreint et se sont présentés à l'entrevue tenue par le comité de sélection. Quatre candidats, y compris l'appelant, ont obtenu une note « A » et leurs noms ont été placés sur la liste d'admissibilité. Le sous-ministre a désigné le candidat choisi à partir de la liste d'admissibilité conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi*.

Malgré une note globale « A », l'appelant n'est pas d'accord que le comité de sélection lui ait donné une note « B » relativement au sens de l'organisation. Il a été démontré que les qualités de supervision et le sens de l'organisation de l'appelant sont très bons, et ce dernier a fait valoir son ancienneté par rapport au candidat choisi. Il a été démontré que l'expérience de supervision de l'appelant comprend une expérience à titre d'instructeur du programme de formation des chasseurs et du programme de sécurité dans le maniement des armes à feu, qu'il a formé des officiers de la police militaire et qu'il a travaillé pour l'adjoint du forestier de district pendant de courtes périodes.

Un témoin possédant 16 années d'expérience en dotation du personnel est venu témoigner au nom de l'appelant que le comité de sélection manquait d'expérience pour évaluer les candidats de façon appropriée car l'un des membres siégeait pour la première fois à un comité de sélection et que l'expérience d'un autre membre portait davantage sur les ressources humaines que sur les compétences techniques du poste visé par le concours. Le témoin était d'avis que les questions de l'entrevue n'étaient pas appropriées pour évaluer le sens de l'organisation et que l'appelant et le candidat choisi n'ont pas été évalués de la même façon en relation avec l'une des questions de l'entrevue. Le candidat choisi n'a pas répondu à la question 6, mais le comité a utilisé la réponse à la question 17 et a évalué le candidat choisi en lui accordant une note « A » pour les deux questions. Rien ne démontre que le même traitement a été accordé à l'appelant. Ce dernier a répondu à la question six de façon spécifique, et le comité lui a donné une note « B » plutôt qu'une note « A », comme dans le cas de la réponse à la question dix-sept. Le témoin est d'avis que, si le comité avait accordé les mêmes avantages à l'appelant qu'au candidat choisi, l'appelant aurait reçu une note « A » pour la question six, ce qui aurait changé sa note de « B » à « A » dans le module sur le sens de l'organisation. Par ailleurs, si le comité avait évalué l'absence de réponse du candidat choisi à la question six comme « NQ », sa note dans le module sur le sens de l'organisation aurait été moins que « A ». Le témoin est également d'avis que le comité a fait erreur dans l'évaluation des réponses de l'appelant à quatre questions de l'entrevue en accordant un « B » plutôt qu'un « A ». Un second témoin de l'appelant indique qu'il n'a pas soumis sa propre candidature au concours, car il croyait que le résultat était déjà décidé et que le concours a été pondéré en faveur du candidat choisi en raison de diverses occasions de formation.

L'employeur prétend que l'ancienneté n'était pas un facteur dans l'évaluation, car il n'y avait aucune exigence semblable dans la convention collective. L'employeur ajoute



que le comité a accordé une note « A » à l'appelant et au candidat choisi, mais que le sous-ministre pouvait choisir n'importe qui dans la liste d'admissibilité. L'employeur prétend que le comité possédait l'expérience et la compétence nécessaires pour exercer ses fonctions, que la composition du comité était conforme à la pratique habituelle et que l'un des membres du comité était compétent en ce qui a trait aux connaissances techniques du poste. L'employeur prétend que la présence d'un quatrième membre du comité (qui ne connaissait pas les candidats) avait assuré plus d'objectivité.

Il a été démontré que le comité a permis aux candidats de répondre à la question 6 dans leur réponse à la question 17. Il a de plus été démontré que le comité a considéré les réponses de l'appelant à certaines questions comme n'étant pas les plus appropriées. L'employeur prétend que l'évaluation permettant d'établir la liste d'admissibilité et la note de certaines questions ou réponses spécifiques n'apparaît pas sur la liste et que, par conséquent, cette liste n'est pas pertinente.

### **Décision : L'appel est accueilli.**

Le comité n'a pas commis d'erreur en ne considérant pas l'ancienneté comme facteur dans l'évaluation. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir les normes de sélection :

Le comité a le droit de décider des critères de sélection que les candidats doivent respecter et comment ils doivent être évalués par rapport à ces critères. Rien ne m'indique que l'ancienneté devait être considérée pour établir le mérite des candidats dans ce concours (en page 24).

L'appelant n'a pas démontré que le comité ne possédait pas la compétence requise pour évaluer les qualifications des candidats. Trois membres du comité possédaient des connaissances techniques associées au poste. De plus, un seul des cinq modules d'évaluation portait sur la connaissance et les aptitudes techniques. Il a été démontré que les membres du comité possédaient suffisamment d'expérience en dotation du personnel pour évaluer les mérites des candidats.

Toutefois, le comité n'a pas traité les candidats de la même façon en ce qui a trait à la question numéro 6, ce qui a eu un impact sur l'évaluation concernant le module sur le sens de l'organisation.

Le comité doit être capable de fournir une explication raisonnable pour l'évaluation des candidats. Il a été démontré que le comité n'avait pas été uniforme dans son évaluation des réponses à la question 9 (ayant trait au module sur la supervision), mais ce manque d'uniformité n'explique pas nécessairement la différence d'évaluation dans ce module pour l'appelant. L'ensemble de la preuve soulève des doutes à savoir si l'évaluation globale accordée à l'appelant et au candidat choisi rend compte du mérite comparatif :

En considérant l'importance des anomalies et du manque d'uniformité qui ont été détectés dans le déroulement du concours jusqu'à la nomination, il faut décider si ces éléments ont pu influencer sur les résultats du concours (en page 31).

Je ne crois pas que l'on défende le principe du mérite dans un concours lorsque,

pour établir la liste d'admissibilité, on applique une formule qui permet effectivement de gommer les différences quant au degré de satisfaction par les candidats des critères de sélection tels qu'établis par le comité d'évaluation des compétences (en page 31).

Par conséquent, le sous-ministre a fait un choix à partir d'une liste d'admissibilité erronée, car les candidats n'avaient pas tous nécessairement un mérite égal.

## **Liste d'admissibilité: Sélection du candidat choisi par le sous-ministre**

*Nicol c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (29 septembre 1994)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-94-10 pour le poste de garde-forestier responsable des opérations, Hampton, N.-B.**

Comparution : D. Nicol, pour lui-même  
L. McCarthy, pour l'employeur

Dans un concours interne, le comité de sélection a interviewé trois candidats en fonction de trois modules d'évaluation : 1) connaissance technique; 2) gestion/techniques d'analyse; 3) communication/relations interpersonnelles. L'appelant et le candidat choisi ont tous deux reçu une note « A » et leur nom a été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant n'a pas été choisi par le sous-ministre.

L'appelant prétend que le processus de sélection n'a pas reconnu son expérience de surveillant ou son ancienneté. L'appelant remet en question le fait que le candidat choisi possédait une expérience de supervision suffisante pour respecter les exigences établies dans l'avis de concours. L'appelant interprète l'avis de concours comme exigeant une vaste expérience de supervision, de même qu'une vaste expérience dans diverses activités sur le terrain et en administration. L'appelant prétend que le poste était disponible en raison de la retraite anticipé du titulaire du poste et que le choix de l'autre candidat a été influencé par la nécessité d'éliminer un autre poste de salaire égal.

L'employeur est d'avis qu'une fois qu'un candidat satisfait les normes de sélection, l'expérience n'est plus un facteur pour déterminer le mérite. Concernant la sélection, l'employeur indique que le paragraphe 13(1) de la *Loi* laisse la discrétion au sous-ministre de faire les nominations à partir de la liste d'admissibilité. Il est démontré que l'option de retraite anticipée n'était pas fondée sur l'élimination d'un poste vacant dans la même catégorie salariale ou dans la même région que le retraité en question. Il fallait uniquement éliminer un poste dans la même catégorie salariale. Il est démontré que l'avis de concours exigeait que les candidats possèdent huit années d'expérience dans divers domaines, y compris la surveillance, et non pas huit années d'expérience en supervision. Il a été démontré que le candidat choisi possédait néanmoins huit années d'expérience en supervision.

## **Décision : Appel rejeté**

La preuve a démontré que la nomination possible n'était pas limitée au candidat choisi en raison de l'emplacement et du salaire du poste qu'il occupait, mais qu'elle était ouverte à tous les employés du ministère qui possédaient les compétences requises :

...la preuve indique que des postes à des niveaux de salaire inférieurs à celui du poste occupé par M. Lamb auraient pu être un échange acceptable, et cela comprenait des postes de garde-forestier de district comme celui occupé par l'appelant (en page 10).

En vertu du paragraphe 13(1) de la *Loi*, le sous-ministre peut exercer sa discrétion en faisant son choix dans la liste d'admissibilité. Il n'y a aucune exigence que le sous-ministre justifie son choix. La question de l'ancienneté n'est pas mentionnée dans la *Loi* comme un facteur dont il faudrait tenir compte dans l'évaluation du mérite.

L'article 7 de la *Loi* accorde à l'employeur le droit d'établir les normes de sélection.

À moins que les normes ne soient jugées déraisonnables par rapport aux tâches à accomplir, ou que la méthode d'évaluation par rapport à ces normes soit fautive, je n'ai aucune raison d'intervenir (en page 13).

Il n'est pas démontré que la méthode d'évaluation était fautive.

L'avis de concours n'était pas précis concernant l'exigence en matière d'expérience pour ce qui est de la supervision et de l'administration. L'interprétation de l'employeur n'est pas déraisonnable compte tenu de la formulation et de l'option disponible, tel qu'indiqué dans l'avis de concours, d'appliquer une norme d'équivalence à la formation et à l'expérience établie. Rien n'indique que l'expérience du candidat choisi ne répond pas aux normes établies pour le concours.

## **Paragrapes 13(3)-(4) – Droit d’interjeter appel : avis ou renseignements fournis par le sous-ministre**

**13(3) Lorsque le choix initial d’une personne pour une nomination à un poste au sein de la Fonction publique se fait à partir d’une liste d’admissibilité fournie à la suite d’un concours restreint ou public, le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit aviser par écrit chaque candidat non retenu pour ce poste**

- a) qu’il n’a pas été nommé; et**
- b) qu’il a le droit,**
  - i) s’il a la qualité d’employé, d’agir en vertu de l’article 32, ou**
  - ii) s’il n’a pas la qualité d’employé et qu’il était un candidat lors d’un concours public, d’agir en vertu de l’article 33,**

**dans les 14 jours qui suivent la date à laquelle l’avis mentionné au présent paragraphe lui a été envoyé.**

**13(3.1) Nonobstant le paragraphe (3), le sous-ministre du Bureau des ressources humaines peut ordonner qu’un avis écrit soit donné conformément au paragraphe (3), lorsque le choix subséquent d’une personne pour une nomination à un poste au sein de la Fonction publique se fait à partir d’une liste d’admissibilité.**

**13(4) Lorsque le choix d’une personne pour une nomination à un poste au sein de la Fonction publique se fait sans concours, le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit, par la méthode de notification jugée indiquée conformément aux règlements du Conseil, porter à l’attention de chaque employé qui aurait pu poser sa candidature au concours s’il en avait été tenu un pour remplir ce poste**

- a) le nom de la personne choisie pour être nommée, et**
- b) son droit d’agir en vertu de l’article 32 dans les 14 jours qui suivent la date à laquelle la notification en vertu du présent paragraphe s’est faite.**

**Droit d’interjeter appel : choix du second candidat dans la liste d’admissibilité; le sous-ministre peut à sa discrétion faire parvenir un avis; aucun droit d’interjeter appel s’il n’y a pas d’avis**

***Enman c. Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – Saint John (28 juin 2001)***  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 00-6240-008 pour le poste de doyen pour  
l'information et la technologie, la santé et les études générales au  
NBCC - Saint John**

Comparution : A. Enman, pour lui-même  
C. Spinney, avocat, pour l'employeur

À la suite du choix du candidat choisi lors d'un concours restreint, l'employeur a informé l'appelant qu'il n'avait pas été choisi et l'a avisé de son droit de demander les motifs de sa décision. L'appelant a demandé ces motifs, et l'employeur l'a informé de son droit d'interjeter appel auprès de l'ombudsman en vertu du paragraphe 32(3) de la *Loi*. L'appelant n'a pas interjeté appel auprès de l'ombudsman car, en vertu de l'avis d'appel dans ce cas, il « ne voyait pas de motif valide pour un tel appel à ce moment-là ».

Par la suite, un autre poste de doyen est devenu ouvert, et l'employeur a décidé de combler le poste en choisissant une personne dans la liste d'admissibilité établie lors du premier concours. La nomination a été annoncée au moyen d'une note interne le 16 janvier 2001. En vertu de l'article 5 de la *Loi*, la liste d'admissibilité pour le premier concours était valide pour une période de vingt-quatre mois.

L'appelant a interjeté appel auprès de l'ombudsman au sujet de la seconde nomination. L'appelant prétend que l'employeur aurait dû l'informer de son droit d'interjeter appel relativement à la seconde nomination. L'employeur conteste le droit d'interjeter appel de l'appelant et la compétence de l'ombudsman d'entendre l'appel.

**Décision : Aucun droit d'appel n'existe**

L'employeur n'a aucune obligation d'informer l'appelant de son droit d'interjeter appel en relation avec la seconde nomination. Bien que la nomination en question ait été faite sans procéder à un concours, la nomination a été faite à partir de la liste d'admissibilité établie lors du premier concours. Selon le paragraphe 13(3.1) de la *Loi*, dans de telles circonstances, le sous-ministre « peut » ordonner qu'un avis soit donné; « peut » indique la discrétion du sous-ministre, tandis que « doit » indique une action obligatoire... par conséquent, il n'existe aucune exigence de donner un avis par écrit à l'appelant au sujet du choix en question... »

Quoi qu'il en soit, l'appelant n'a aucun droit d'interjeter appel en vertu du paragraphe 32(1) de la *Loi*. Le droit d'interjeter appel est conditionnel, selon le paragraphe 32(3) de la *Loi*, au fait que l'employé « n'est pas satisfait des raisons ou renseignements fournis par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines ». Dans le cas présent, le sous-ministre n'a fourni aucun renseignement semblable :

Les appels dans le cas de nominations faites dans le cadre d'un processus de concours en vertu de l'article 32 de la *Loi* sont fondés... sur la prestation d'un avis, conformément aux exigences du paragraphe 13(3) de la *Loi*.

## **Article 17 – Nominations à titre temporaire ou occasionnel**

**17(1) Un administrateur général ou son représentant peut effectuer des nominations à titre temporaire ou occasionnel**

**a) quand il est nécessaire de recruter du personnel supplémentaire en raison d'une surcharge temporaire de travail.**

***Ross et autres c. Nouveau-Brunswick, (2002) 250 N.B.R. (2d) 198 (C.A.)***

Pendant près d'une décennie, le ministère des Transports du Nouveau-Brunswick a embauché annuellement un groupe d'employés à titre temporaire ou occasionnel. Leur emploi consistait à voir au déneigement des routes. En règle générale, l'emploi de chacun commençait au mois de décembre et prenait fin au mois de mars ou d'avril de l'année suivante. En décembre 1999, le ministère n'a engagé aucun de ces travailleurs, et ceux-ci ont intenté une poursuite en dommages-intérêts.

Le juge de première instance a statué que les travailleurs en question avaient été embauchés « à titre temporaire ou occasionnel » et qu'ils n'étaient pas des « employés » au sens de l'article 1 de la *Loi sur la Fonction publique*. Par conséquent, il a rejeté leur action. Les travailleurs se sont pourvus devant la Cour d'appel.

**Décision : l'appel est rejeté.**

**Le juge Drapeau (au nom des juges Larlee et Deschênes)**

L'alinéa 17(1)a) de la *Loi sur la Fonction publiques* traite des personnes qui sont embauchées à titre temporaire, même si le travail qu'on leur confie est récurrent et tout à fait prévisible, comme le déneigement chaque année. Une personne nommée en vertu de l'article 17 n'est pas un « employé » au sens de la *Loi* (voir l'article 1). C'est la raison pour laquelle l'article 20 (qui prévoit que la cessation d'emploi est régie par les règles contractuelles ordinaires) ne s'applique pas aux personnes nommées en vertu de l'article 17. En l'absence d'une relation employeur-employé, la personne n'a pas droit implicitement à une période de préavis raisonnable en cas de congédiement injustifié.

**Un travailleur occasionnel qui continue à travailler après la fin de sa nomination ne devient pas un « employé » permanent.**

***Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick et Thomas***

**c. *Nouveau-Brunswick*, (1989) 106 N.B.R. (2d) 287 (B.R.) (le juge Russell)**

L'appelante Thomas travaillait comme employée à titre occasionnel. Sa nomination a été prolongée à deux reprises et elle a continué à travailler après la fin de ces périodes de prolongation. Le poste occupé par M<sup>me</sup> Thomas est devenu permanent et un concours a été organisé pour recruter un titulaire permanent. M<sup>me</sup> Thomas n'a pas été choisie pour le poste permanent et a été licenciée en raison d'un manque de travail. M<sup>me</sup> Thomas a formulé un grief pour se plaindre de sa cessation d'emploi. L'employeur a présenté une motion préliminaire dans laquelle il alléguait que l'arbitre n'avait pas la compétence nécessaire pour entendre le grief. L'arbitre a donné gain de cause à l'employeur. M<sup>me</sup> Thomas et le syndicat appelant ont demandé la révision judiciaire de la décision de l'arbitre.

M<sup>me</sup> Thomas a fait valoir qu'elle pouvait seulement être congédiée pour un motif valable et qu'elle était devenue une « employée » au sens de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en raison du fait que son emploi avait continué après l'échéance de la période de prolongation. L'employeur a rétorqué que ses états de service comme employée à titre occasionnel lui donnait certes des droits en vertu de la convention collective, mais pas sous le régime de la *Loi sur la Fonction publique*. L'employeur a également soutenu qu'un travailleur occasionnel doit être engagé à la suite d'un concours pour devenir un « employé ». Aux yeux de l'employeur, l'erreur bureaucratique qui a permis à M<sup>me</sup> Thomas de continuer à travailler après l'échéance de la période permise de prolongation n'en faisait pas une « employée » au sens de la *Loi*.

**Décision : la demande est rejetée.**

Un employé à titre temporaire n'acquiert pas la permanence du simple fait qu'il conserve son emploi pendant plus de six mois.

[Traduction] Le fait que la Commission ou un ministre excède la compétence que lui confère la *Loi* à cet égard ne donne aucun droit à l'employé à titre temporaire [*In re Lagacé*, (1977) 18 N.B.R. (2d) 670, p. 676; voir le paragraphe 12].

L'article 17 autorise les nominations à titre temporaire, et les employés nommés de cette façon ne peuvent pas devenir stagiaires au sens de la *Loi*.

## **Article 20 – La cessation d’emploi d’un administrateur général ou d’un employé est régie par les règles contractuelles ordinaires**

20. Sous réserve de la présente loi ou de toute autre loi, la cessation d’emploi d’un administrateur général ou d’un employé est régie par les règles contractuelles ordinaires.

### **Interprétation des dispositions de l’article 20 de la *Loi sur la Fonction publique* au sujet des règles contractuelles et de celles de l’article 26 de la *Loi* en matière de licenciement.**

*Flieger c. Nouveau-Brunswick*, (1991) 125 N.B.R. (2d) 228 (C.A.)

Il s’agit d’une poursuite en dommages-intérêts pour congédiement injustifié. L’appelant a été forcé de quitter son emploi à la suite de la décision du gouvernement provincial de confier la responsabilité de la patrouille routière à contrat à la GRC. L’appelant a fait valoir qu’on ne lui avait pas donné un avis raisonnable de cessation d’emploi. L’appelant a invoqué l’article 20 de la *Loi* qui lui permet de se prévaloir des règles contractuelles ordinaires, et il a affirmé que sa cessation d’emploi n’était pas attribuable à la « suppression d’une fonction » au sens de l’article 26 de la *Loi*, ce qui lui aurait donné droit à un avis de 30 jours, comme le prescrit l’alinéa 9(1)b) du *Règlement 84-229*. Subsidiairement, l’appelant a soutenu que l’avis de 30 jours prévu par le règlement est un minimum, et non un maximum. L’intimé a affirmé qu’il y a eu suppression d’une fonction, que l’article 26 de la *Loi* s’appliquait et que cette disposition avait préséance sur l’article 20 de la *Loi*. Selon l’intimé, le recours à la sous-traitance peut provoquer la suppression d’une fonction.

**Décision : l’appel est rejeté.**

**Le juge en chef Stratton (au nom des juges Hoyt et Rice) :**

L’appelant a été remercié de ses services par suite de la suppression d’une fonction.

[Traduction] À mon avis, dans le contexte de l’article 26 de la *Loi sur la Fonction publique*, le mot « fonction » fait référence aux tâches du titulaire d’un poste. En l’espèce, MM. Flieger et McNutt ont occupé le poste de sergent de la Patrouille routière jusqu’au 1<sup>er</sup> février 1989. Quand ils s’acquittaient de leurs tâches en tant qu’agents de la Patrouille, ils remplissaient la fonction de ce poste. La Patrouille routière du Nouveau-Brunswick a été abolie le 1<sup>er</sup> février 1989. Leur fonction en tant



qu'agents de la Patrouille a cessé d'exister. Quand les tâches dont ils étaient responsables ont été abolies, il s'est produit, à mon avis, la suppression d'une fonction au sens de l'article 26.

Étant donné que l'appelant a continué d'occuper son emploi pendant plusieurs mois après avoir reçu l'avis et qu'il a accepté un nouvel emploi, il a obtenu une compensation raisonnable.

## **L'article 20 ne s'applique pas lorsqu'un poste est aboli par une mesure législative.**

***Welch c. Nouveau-Brunswick, (1991) 116 N.B.R. (2d) 262 (B.R.) (le juge Jones)***

Le demandeur a été nommé membre de la Commission d'appel des suspensions de permis qui a été établie sous le régime de la *Loi sur les véhicules à moteur*. Cette loi a éventuellement été modifiée, et la disposition qui établissait la Commission a été abrogée. L'emploi du demandeur a ainsi pris fin. Le demandeur fait valoir qu'il y a eu rupture du contrat de travail et qu'il a subi des pertes de revenus jusqu'à la fin du contrat initial. Selon la partie défenderesse, l'abrogation du texte législatif en vertu duquel le demandeur a été engagé signifie qu'il n'existe plus d'autorisation législative justifiant le maintien de son emploi. La partie défenderesse ajoute qu'elle n'a donc aucune obligation de verser au demandeur des dommages-intérêts pour remédier à l'absence d'un préavis raisonnable [voir *Reilly c. Le Roi, (1934) 1 D.L.R. 434*]. La partie défenderesse a fait valoir que le demandeur n'était pas une personne « employée » au sens de la *Loi sur la Fonction publique* et que l'article 20, qui prescrit le recours aux règles contractuelles ordinaires, est inapplicable. Le demandeur soutenait qu'on ne pouvait le congédier sans un motif valable.

### **Décision : l'action est rejetée.**

La partie défenderesse n'a pas violé le contrat de travail et n'a pas engagé sa responsabilité. Le demandeur ne bénéficiait d'aucune protection législative. Le demandeur n'était pas une personne « employée » au sens de la *Loi*. Par conséquent, c'est la règle de common law qui s'appliquait [voir l'arrêt *Reilly v. Le Roi, (1934) 1 D.L.R. 434*].

[Traduction] Mais la Cour est d'avis qu'en l'espèce, il faut suivre la proposition élémentaire selon laquelle le contrat est résolu lorsque son exécution est rendue impossible par l'application de mesures législatives dont c'est le but. En l'espèce, le poste qu'occupait l'appelant a été aboli par une loi. À compter de ce moment-là, il devenait donc illégal pour l'exécutif de continuer son emploi et de lui verser un salaire, et il devenait impossible pour lui d'accomplir sa fonction.

## **L'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique* a préséance sur l'article 20 de la *Loi d'interprétation*.**

**Gregory c. Nouveau-Brunswick, (1989) 97 N.B.R. (2d) 144 (B.R.) (le juge Russel)**

Le demandeur était l'ancien sous-ministre de la Justice et procureur général adjoint. Il désirait faire annuler la cessation de son emploi, faire infirmer le décret qui avait autorisé son renvoi, récupérer la rémunération perdue et faire établir un préavis raisonnable de cessation d'emploi. Subsidiairement, le demandeur réclamait des dommages-intérêts en raison de son congédiement injustifié. Le demandeur soutenait que la décision de le congédier était nulle parce qu'elle avait été prise avant la première réunion du Conseil exécutif et qu'elle n'avait pas été approuvée par le Conseil exécutif. Le demandeur se plaignait de ne pas avoir pu se faire entendre et défendre son poste. Le demandeur invoquait également l'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique* et réclamait des dommages-intérêts en lieu et place de l'avis.

La cessation d'emploi d'un administrateur général ou d'un employé est régie par les règles contractuelles ordinaires.

La partie défenderesse a admis que le demandeur n'a pas été congédié pour un motif valable, mais elle a fait valoir que son lien public et personnel avec les politiques de l'ancien gouvernement était incompatible avec son maintien en poste au sein du nouveau gouvernement. Invoquant la *Loi d'interprétation*, selon laquelle les fonctionnaires sont nommés « à titre amovible » sous réserve de toute autre loi, la partie défenderesse soutenait que le demandeur occupait sa charge « à titre amovible » et qu'il n'avait pas droit à un avis ni à des dommages-intérêts pour en tenir lieu. Selon la partie défenderesse, la *Loi d'interprétation* a préséance sur la *Loi sur la Fonction publique*.

**Décision : la poursuite en dommages-intérêts du demandeur est accueillie.**

L'emploi du demandeur a pris fin dans les règles. L'allégation selon laquelle le congédiement était nul parce qu'il n'avait pas été approuvé par le Conseil exécutif était sans fondement.

[Traduction] Il se peut que la décision ait été prise par le premier ministre et son entourage avant le 27 octobre 1987 ou même avant la tenue de l'élection. Les partis politiques adoptent maintes positions avant d'arriver au pouvoir. Celles-ci se traduisent par des décisions qui sont mises en oeuvre après la formation du gouvernement. On ne peut prétendre qu'une décision est nulle simplement parce que son origine précède la formation du gouvernement. Le décret 87-975 a mis fin valablement et effectivement à l'emploi du demandeur (par. 17).

Le demandeur ne bénéficiait pas du droit de se faire entendre et de défendre son poste. Il pouvait se prévaloir d'un autre recours, soit la poursuite en dommages-intérêts en lieu et place d'un préavis.

L'article 20 de la *Loi d'interprétation* n'a pas préséance sur l'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique*.

[Traduction] Essentiellement, la *Loi d'interprétation* édicte qu'un fonctionnaire public

n'occupe sa charge qu'à titre amovible, à moins que la loi en application ou en conformité de laquelle il a été nommé ne prescrive le contraire. Par ailleurs, la *Loi (sur la Fonction publique)*, qui confère au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de nommer les sous-ministres, édicte également que la cessation d'emploi d'un sous-ministre est régie par les règles contractuelles ordinaires. Je suis d'avis qu'il s'agit précisément d'une disposition visée par l'article 20 de la *Loi d'interprétation*. C'est la raison pour laquelle l'article 20 de la *Loi d'interprétation* n'est d'aucun secours en l'espèce, car la *Loi sur la Fonction publique* est celle qui prescrit le mode de nomination des sous-ministres (par. 26).

En l'absence d'un contrat prévoyant une période définie de travail, on présume en droit que l'emploi cesse après un avis raisonnable. La période couverte par le préavis a débuté à la date du congédiement. Pour être raisonnable, l'avis doit donner suffisamment de temps à la personne visée pour trouver un emploi semblable ou un emploi correspondant à ses compétences. L'âge et la durée de l'emploi sont aussi des facteurs importants. Dans les circonstances, le préavis raisonnable aurait dû être de 18 mois. Le demandeur avait le devoir de minimiser ses pertes. L'employeur avait le fardeau de prouver qu'il a négligé de le faire et qu'il aurait pu trouver un poste comparable. La partie défenderesse n'a pas réussi à s'acquitter du fardeau de la preuve et à établir que le demandeur n'avait pas minimisé ses pertes. La durée de la période de l'avis n'est donc pas réduite.

## **L'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique* a préséance sur l'article 20 de la *Loi d'interprétation*.**

### ***Haché c. Nouveau-Brunswick*, (1989) 97 N.B.R. (2d) 78 (B.R.) (le juge Stevenson)**

Il s'agit d'une poursuite pour congédiement injustifié. Le demandeur était sous-ministre des Pêches. Il a été congédié par décret à la suite du changement de gouvernement. Le demandeur a fait valoir que sa cessation d'emploi était régie par les règles contractuelles ordinaires, comme le prévoit l'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique*.

20. Sous réserve de la présente loi ou de toute autre loi, la cessation d'emploi d'un administrateur général ou d'un employé est régie par les règles contractuelles ordinaires.

La partie défenderesse a répliqué que le demandeur avait été nommé « à titre amovible » au sens de l'article 20 de la *Loi d'interprétation*.

20. Tout fonctionnaire public actuellement nommé ou qui peut l'être par une loi ou en application de celle-ci ou de toute autre façon, n'occupe sa charge qu'à titre amovible, à moins que la commission ou la loi en application ou en conformité de laquelle il a été nommé ne prescrive le contraire.

**Décision : l'action du demandeur est accueillie.**

En l'absence d'une disposition contraire de la loi, les fonctionnaires sont nommés à titre amovible par la Couronne et peuvent être congédiés n'importe quand sans motif. Si la *Loi d'interprétation* avait préséance sur la *Loi sur la Fonction publique*, la protection concrète de l'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique* serait vide de sens. L'intention du législateur n'est pas d'édicter des dispositions vides de sens.

[Traduction] Quand elle a adopté l'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique*, l'Assemblée législative avait manifestement l'intention que les mots « la cessation d'emploi d'un administrateur général ou d'un employé est régie par les règles contractuelles ordinaires » aient un sens réel. En vertu des règles contractuelles ordinaires, un employé qui est congédié sans motif valable et sans avis a droit à des dommages-intérêts. À mon avis, la seule interprétation raisonnable que l'on peut faire de l'article 20 est de reconnaître que même si un sous-ministre est nommé à titre amovible et peut être remercié par décret sans avis, il est fondé de réclamer des dommages-intérêts s'il est congédié sans motif valable.

En cas de conflit entre deux lois, celle qui a été adoptée la dernière a préséance. Par conséquent, la *Loi sur la Fonction publique* a préséance sur la *Loi d'interprétation*.

## Article 21 – Employés nommés pour une période déterminée ou à titre temporaire ou occasionnel

21(1) Un employé nommé pour une période déterminée cesse d'être un employé à l'expiration de celle-ci.

21(2) Une personne nommée à titre temporaire ou occasionnel cesse d'être employée à l'expiration de cet emploi.

*Nouveau-Brunswick (Conseil du Trésor) c. Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick et Campbell, (1983) 49 N.B.R. (2d) 181 (B.R.) (le juge Creaghan)*

L'intimée Campbell a été engagée par contrat pour enseigner au Collège communautaire à Bathurst de septembre 1980 à février 1981 et de mars 1981 à juillet 1981; son contrat a été de nouveau prolongé jusqu'en décembre 1981. En janvier 1982, la Commission de la Fonction publique a nommé une autre personne au poste d'enseignant à Bathurst et lui a consenti un contrat (pour une période déterminée). M<sup>me</sup> Campbell a formulé un grief dans lequel elle alléguait que l'employeur avait porté atteinte au droit de rappel que lui conférait la convention collective. L'arbitre a donné gain de cause à M<sup>me</sup> Campbell. Lors d'un arbitrage précédent, M<sup>me</sup> Campbell avait été reconnue comme une « employée » au sens de la convention collective. Les employés du Collège communautaire sont devenus assujettis à la *Loi sur la Fonction publique* le 2 octobre 1980 avec la promulgation de la *Loi sur le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick*, L.N.-B. 1980, c. N-4.01.

L'employeur, le Conseil du Trésor, a demandé la révision judiciaire de la décision de l'arbitre. L'employeur faisait valoir que M<sup>me</sup> Campbell n'était pas une « employée » au sens de la *Loi* et que l'arbitre avait omis de tenir compte de l'article 25 de la *Loi* [qui est devenu le paragraphe 21(1)].

**Décision : la demande est rejetée.**

Avant la promulgation de la *Loi sur le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick* le 2 octobre 1980, M<sup>me</sup> Campbell n'était pas assujettie à l'article 25 de la *Loi sur la Fonction publique* et était considérée comme une « employée » du Collège communautaire à Bathurst. L'article 25 de la *Loi sur la Fonction publique* ne s'appliquait pas aux personnes déjà engagées comme stagiaires ou employés réguliers. L'employeur ne pouvait pas changer la condition « d'employée » de M<sup>me</sup> Campbell par une simple mention sur la formule d'engagement pour l'assujettir à l'article 25.

La définition du mot « employé » qui se trouve dans la *Loi* fait uniquement

mention d'une « personne employée », sans égard à la durée de son emploi. La convention collective clarifie davantage la définition en énonçant que la personne demeure « employée » pendant douze mois consécutifs après une mise à pied.

*Remarque : le pourvoi devant la Cour d'appel a été accueilli et la décision de l'arbitre a été infirmée. L'arbitre n'avait pas la compétence nécessaire pour entendre le grief, car celui-ci n'avait pas été formulé dans les délais prescrits par la convention collective; voir **In re Campbell; Nouveau-Brunswick (Conseil du Trésor) c. Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick et Campbell, (1983) 49 N.B.R. (2d) 149 (C.A.)**.*

## **Un article de la *Loi* traitant d'une période d'emploi indéterminée a été abrogé.**

***Mallet c. Nouveau-Brunswick, (1982) 43 N.B.R. (2d) 309 (B.R.) (le juge Higgins)***

Il s'agit d'une poursuite pour congédiement injustifié à la suite d'une retraite obligatoire. Le demandeur travaillait comme adjoint au surveillant de l'usine de traitement d'eau de Shippagan pour le ministère des Affaires municipales. L'usine a ouvert ses portes dans le cadre d'un projet financé par le fédéral, et le demandeur a été engagé par la municipalité. Par la suite, le demandeur a accepté de travailler pour le ministère qui lui a confié les mêmes tâches à l'usine de traitement d'eau. L'employeur n'a pas réussi à le faire classer comme fonctionnaire. Le demandeur ne désirait pas se retirer à l'âge de 65 ans comme l'exigeait une directive du ministère. L'employeur a conseillé au demandeur d'écouler ses jours de vacances sinon il les perdrait, et il lui a indiqué qu'il ne pourrait plus travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans. Le demandeur a accepté l'indemnité de retraite. Le demandeur a fait valoir que sa mise à la retraite dérogeait à la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, puisqu'elle équivalait à de la discrimination en matière d'emploi en raison de l'âge. L'employeur soutenait que le demandeur avait pris sa retraite volontairement à la suite d'un avis suffisant. La preuve montrait que le demandeur avait discuté de la retraite avec un autre employé et qu'il était au courant de la directive du ministère en matière de retraite. Selon l'employeur, la Couronne jouit du droit inhérent de remercier un employé sans avis en l'absence d'une disposition contractuelle ou législative contraire et l'article 24 de la *Loi* s'applique : « Sous réserve des dispositions de la présente *Loi* ou de toute autre loi et à moins qu'une autre période d'emploi n'ait été fixée, les employés occupent leur fonction pour une durée indéterminée ». L'employeur a ajouté que le demandeur n'était pas un employé d'un élément de la Fonction publique.

### **Décision : la poursuite est accueillie.**

Le demandeur n'a pas pris sa retraite volontairement. On lui a plutôt fait croire qu'il était tenu de prendre sa retraite à 65 ans. Le demandeur était un employé de la Couronne, mais il ne faisait pas partie de la Fonction publique, puisqu'il n'existait ni poste ni classe d'emploi de ce genre au sein de la Fonction publique. Le demandeur ne

pouvait invoquer aucune disposition de la loi ou d'un contrat écrit. Le fait que l'employeur a tenté de reclassifier le poste du demandeur au sein de la Fonction publique signifie que le demandeur n'était pas qu'un simple préposé à titre amovible. Le demandeur avait droit à un avis raisonnable en vertu d'une condition implicite du contrat de travail. En l'espèce, la période de préavis raisonnable était de neuf mois.

## Article 23 – Employés en stage

**23(1)** Un employé nommé autrement qu'à titre temporaire ou occasionnel est considéré comme étant en stage pendant une période de six mois courant à partir de la date à laquelle l'intéressé s'est présenté à l'administrateur général ou à son représentant pour prendre son service (...);

**23(3)** Lorsque la personne nommée appartient déjà à la Fonction publique, l'administrateur général ou son représentant peut, s'il le juge opportun dans un cas donné, réduire ou supprimer le stage.

**23(4)** L'administrateur général peut, à tout moment pendant le stage, informer l'employé et le sous-ministre du Bureau des ressources humaines qu'il a l'intention de renvoyer l'employé à l'expiration de la période de préavis fixée par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines pour un employé ou pour une catégorie d'employés et l'employé cesse d'être un employé à l'expiration de la période de préavis qui lui est applicable si le sous-ministre du Bureau des ressources humaines ne le nomme pas au préalable à un autre poste dans la Fonction publique.

**23(5)** Nonobstant toute autre disposition de la présente loi, toute personne qui cesse d'être employée en application du paragraphe (4)

*a)* doit, si elle appartenait déjà à la Fonction publique avant sa nomination, et

*b)* peut, dans tout autre cas,

être inscrite par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines sur les listes d'admissibilité et au rang sur celles-ci qui, selon ce dernier, correspondent à ses compétences.

*Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick et Mazerolle c. Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion), [1991] N.B.J. No. 1137 (QL) (le juge Stevenson)*

La candidate faisait partie de la Fonction publique depuis 17 ans et occupait un poste de secrétaire II au ministère de l'Agriculture. Le 27 août 1990, elle a été promue secrétaire III. Le 31 janvier 1991, l'employeur lui a fait savoir qu'elle ne serait pas retenue à la fin de son stage. La candidate a été remerciée et son nom a été inscrit sur les listes d'admissibilité aux postes pour lesquels elle avait les compétences requises. Son grief a été rejeté. La candidate et le syndicat ont demandé la révision judiciaire de cette décision.

**Décision : la demande est rejetée.**



L'article 23 de la *Loi* énonce clairement que les seules concessions faites à un employé permanent qui accepte un nouveau poste au sein de la Fonction publique sont la suppression possible du stage sous le régime du paragraphe 23(3), à la discrétion du sous-ministre, et la garantie que son nom sera inscrit sur les listes d'admissibilité en vertu du paragraphe 23(5). Les employés qui acceptent une nomination ne peuvent se prévaloir des principes de justice naturelle pendant leur stage, et ils peuvent être congédiés sans motif valable.

[Traduction] En vertu de la *Loi sur la Fonction publique*, l'emploi de cette personne était assujéti à des règles particulières. L'une de ces règles permet au sous-ministre concerné de congédier l'employé. Dans le cas de M<sup>me</sup> Mazerolle, étant donné qu'elle appartenait déjà à la Fonction publique au moment de sa nomination, le secrétaire du Conseil de gestion était tenu d'inscrire son nom sur les listes d'admissibilité qui correspondent à ses compétences. Cette disposition accorde une protection restreinte aux fonctionnaires de carrière qui, à cause des dispositions du paragraphe 23(4) de la *Loi*, mettent leur carrière en jeu en acceptant une nomination à un meilleur poste dans les cas où le sous-ministre n'autorise pas la suppression du stage.

Les règles sur les employés stagiaires édictées par la *Loi* ont préséance sur les clauses de la convention collective qui soustraient les employés qui ont terminé leur stage à toute mesure disciplinaire imposée sans motif valable. S'il accepte un nouveau poste et devient un employé stagiaire au sens de la *Loi*, l'employé peut être congédié sans motif valable, même s'il a déjà terminé une période de stage antérieure.

## Début de la période de stage

### *Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion) c. Tessier, (1988) 91 N.B.R. (2d) 361 (C.A.)*

L'appelant a été engagé par la Patrouille routière du Nouveau-Brunswick et est entré en service le 15 juillet 1985. En octobre 1985, l'appelant a reçu une lettre lui apprenant que son stage avait débuté le 1<sup>er</sup> octobre 1985. Cependant, le chef de la Patrouille routière lui a indiqué que son stage de six mois avait commencé le 15 juillet 1985 et que la lettre était le résultat d'une erreur administrative. L'emploi de l'appelant a cessé le 24 février 1986. L'appelant a déposé un grief pour contester son congédiement et réclamer sa réintégration. L'appelant a fait valoir que son stage avait débuté le 15 juillet 1985 et que son congédiement après la fin de sa période de stage dérogeait au paragraphe 23(4) de la *Loi*. L'arbitre a donné gain de cause à l'appelant et a statué que son stage avait débuté le 15 juillet 1985. Cette décision a été infirmée à la suite d'une révision judiciaire. Le juge a conclu que l'arbitre avait excédé sa compétence et que le stage avait débuté le 1<sup>er</sup> octobre 1985.

L'appelant s'est pourvu devant la Cour d'appel. L'appelant affirmait que la décision de l'arbitre n'était pas fondée sur l'interprétation de la *Loi* et équivalait à une conclusion de fait. Selon l'intimé, l'arbitre a excédé sa compétence quand il a entrepris d'interpréter les dispositions de la *Loi sur la Fonction publique*.

**Décision : l'appel est accueilli.**

**Le juge Hoyt (au nom du juge en chef Stratton et du juge Ayles) :**

L'arbitre n'a pas excédé sa compétence. La décision de l'arbitre n'est pas fondée sur l'interprétation de l'article 23 de la *Loi*; elle correspond plutôt à une conclusion de fait au sujet des états de service de l'appelant.

[Traduction] Comme il était obligé de le faire, il a tenu compte de cet article pour établir les états de service de M. Tessier et, à la lumière des faits qu'il a constatés, il a statué que la période de stage de M. Tessier avait pris fin le 24 février 1986 et que celui-ci était protégé par l'article 10.02 de la convention collective. À mon avis, cette conclusion était amplement justifiée par la preuve et le premier motif énoncé par M. Collier (l'arbitre) n'aurait donc pas dû être infirmé.

Pour ces motifs, l'appelant n'était pas un employé stagiaire qui pouvait être congédié sans motif valable pendant son stage.

**Le stage est une modalité ou condition d'emploi qui ne peut pas être modifiée par la convention collective.**

*Petts et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1251, et Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick c. Nouveau-Brunswick, (1984) 58 N.B.R. (2d) 68 (C.A.)*

L'appelant Petts a été licencié de son poste de fonctionnaire en raison d'un manque de travail. Par la suite, M. Petts a été engagé comme stagiaire à un poste différent de la Fonction publique, et son emploi a cessé durant sa période de stage. L'appelant a fait valoir qu'en vertu de la convention collective, il est demeuré un « employé » pendant une année après sa cessation d'emploi. L'employeur a répliqué que l'article 26 de la *Loi*, qui édicte qu'un employé cesse d'être un employé lorsqu'il est licencié à cause du manque de travail, a préséance sur cette clause de la convention collective.

**Décision : l'appel est rejeté.**

**Le juge La Forest (au nom du juge en chef Stratton et du juge Ryan) :**

L'alinéa 63(2)b) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* empêche les parties à la convention collective de changer les modalités et conditions d'emploi. Les dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* qui traitent de la période de stage sont des modalités et conditions d'emploi qui ne peuvent être modifiées par la convention collective.

[Traduction] L'article 26 de la *Loi* est une modalité ou condition d'emploi, comme le sont les dispositions de l'alinéa 19(1)a) et du paragraphe 19(4) en vertu desquelles les nouveaux employés de la Fonction publique doivent d'abord faire un stage au cours duquel ils peuvent être congédiés. Il faut donner la préséance à ces modalités ou conditions d'emploi, et je ne pense pas que les clauses de la convention collective puissent s'harmoniser avec elles sans modifications. Mais les modifications qui permettraient de les harmoniser ne sont pas permises par l'alinéa 63(2)b) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (par. 5).

## **Une ancienne disposition permettait que la durée de l'emploi à titre temporaire soit déduite de la période de stage.**

***Nouveau-Brunswick (Conseil du Trésor) c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1418, et Lebouthillier, (1983) 56 N.B.R. (2d) 246 (B.R.) (le juge Deschênes)***

Le 17 mai 1982, l'intimée Lebouthillier a été engagée comme travailleuse sociale à titre temporaire. Un poste permanent s'est libéré et M<sup>me</sup> Lebouthillier a été engagée comme employée stagiaire le 4 octobre 1982. M<sup>me</sup> Lebouthillier a travaillé de façon continue entre le 17 mai 1982 et le 22 février 1983, date à laquelle l'employeur lui a signifié sa cessation d'emploi.

M<sup>me</sup> Lebouthillier a formulé un grief pour contester son licenciement et pour réclamer sa réintégration ainsi que la rémunération perdue. Le Conseil du Trésor a contesté la compétence de l'arbitre. Dans une décision préliminaire, l'arbitre a statué qu'il avait compétence et que M<sup>me</sup> Lebouthillier ne pouvait pas être congédiée sans motif valable.

Le Conseil du Trésor a demandé la révision judiciaire de la décision de l'arbitre. Le Conseil du Trésor a fait valoir que l'arbitre n'avait pas compétence, parce que le paragraphe s. 19(4) [devenu le paragraphe 23(4)] de la *Loi* confère à l'appelant le droit absolu de renvoyer un employé stagiaire. M<sup>me</sup> Lebouthillier a soutenu que son stage s'était terminé six mois après son engagement comme employée à titre temporaire (le 17 novembre 1982) et qu'elle ne pouvait pas être congédiée sans motif valable, comme le prévoyait la convention collective. Le Conseil du Trésor a répliqué que la période d'emploi à titre temporaire ne pouvait être déduite de la durée du stage.

**Décision : la révision judiciaire est accordée et la décision de l'arbitre est infirmée.**

Le paragraphe 23(3) de la *Loi* prescrit que la période d'emploi à titre temporaire *peut* être déduite de la durée du stage. Toutefois,

[Traduction] (...) dans le contexte de la *Loi sur la Fonction publique* et en particulier de l'article 19 de la *Loi* (devenu l'article 23), le législateur entendait

manifestement laisser cette décision à la discrétion du sous-ministre, et les parties à une convention collective ne peuvent enlever au sous-ministre le pouvoir décisionnel que lui confère le paragraphe 23(3) (par. 20).

La convention collective ne donne pas à l'arbitre le pouvoir de statuer que la période d'emploi à titre temporaire doit ou peut être déduite de la durée du stage. L'arbitre a donc agi sans avoir la compétence nécessaire.

***Il convient de signaler que le paragraphe 23(3) de l'ancienne Loi (qui permettait de déduire la durée de l'emploi à titre temporaire de la période de stage) a été abrogé.***

## Article 26 – Licenciement

**26(1)** Lorsque le manque de travail ou la suppression d'une fonction rend les services d'un employé inutiles, l'administrateur général peut, conformément aux règlements du Conseil, licencier l'employé.

**26(2)** Un employé cesse d'être un employé lorsqu'il est licencié conformément au paragraphe (1).

**26(3)** Nonobstant les autres dispositions de la présente loi, pendant une période d'un an après le licenciement d'un employé, le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit inscrire le nom de l'employé qui a été licencié sur les listes d'admissibilité pour lesquelles le sous-ministre du Bureau des ressources humaines est d'avis que l'employé possède les compétences voulues.

**26(4)** Nonobstant le paragraphe (2), l'employé qui est licencié a le droit, pendant la durée fixée par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines pour tout cas ou toute catégorie de cas, de prendre part à tout concours restreint auquel il aurait été admissible s'il n'avait pas été licencié.

**Les dispositions de l'article 20 de la *Loi sur la Fonction publique* au sujet des règles contractuelles ordinaires, par rapport à celles de l'article 26 de la *Loi* en matière de licenciement.**

*Flieger c. Nouveau-Brunswick*, (1991) 125 N.B.R. (2d) 228 (C.A.)

Il s'agit d'une poursuite en dommages-intérêts pour congédiement injustifié. L'appelant a été forcé de quitter son emploi à la suite de la décision du gouvernement provincial de confier la responsabilité de la patrouille routière à contrat à la GRC. L'appelant a fait valoir qu'on ne lui avait pas donné un avis raisonnable de cessation d'emploi. L'appelant a invoqué l'article 20 de la *Loi* qui lui permet de se prévaloir des règles contractuelles ordinaires, et il a affirmé que sa cessation d'emploi n'était pas attribuable à la « suppression d'une fonction » au sens de l'article 26 de la *Loi*, ce qui lui aurait donné droit à un avis de 30 jours, comme le prescrit l'alinéa 9(1)b) du *Règlement 84-229*. Subsidiairement, l'appelant a soutenu que l'avis de 30 jours prévu par le règlement est un minimum, et non un maximum. L'intimé a affirmé qu'il y a eu suppression d'une fonction, que l'article 26 de la *Loi* s'appliquait et que cette disposition avait préséance sur l'article 20 de la *Loi*. Selon l'intimé, le recours à la sous-traitance peut provoquer la suppression d'une fonction.

**Décision : l'appel est rejeté.**

**Le juge en chef Stratton (au nom des juges Hoyt et Rice) :**

L'appelant a été remercié de ses services par suite de la suppression d'une fonction.

[Traduction] À mon avis, dans le contexte de l'article 26 de la *Loi sur la Fonction publique*, le mot « fonction » fait référence aux tâches du titulaire d'un poste. En l'espèce, MM. Flieger et McNutt ont occupé le poste de sergent de la Patrouille routière jusqu'au 1<sup>er</sup> février 1989. Quand ils s'acquittaient de leurs tâches en tant qu'agents de la Patrouille, ils remplissaient la fonction de ce poste. La Patrouille routière du Nouveau-Brunswick a été abolie le 1<sup>er</sup> février 1989. Leur fonction en tant qu'agents de la Patrouille a cessé d'exister. Quand les tâches dont ils étaient responsables ont été abolies, il s'est produit, à mon avis, la suppression d'une fonction au sens de l'article 26.

Étant donné que l'appelant a continué d'occuper son emploi pendant plusieurs mois après avoir reçu l'avis et qu'il a accepté un nouvel emploi, il a obtenu une compensation raisonnable.

**Les dispositions sur le licenciement sont des modalités ou conditions d'emploi qui ne peuvent être modifiées par la convention collective**

*Petts et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1251, et Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick c. Nouveau-Brunswick, (1984) 58 N.B.R. (2d) 68 (C.A.)*

L'appelant Petts a été licencié de son poste de fonctionnaire en raison d'un manque de travail. Par la suite, M. Petts a été engagé comme stagiaire à un poste différent de la Fonction publique, et son emploi a cessé durant sa période de stage. L'appelant a fait valoir qu'en vertu de la convention collective, il est demeuré un « employé » pendant une année après sa cessation d'emploi. L'employeur a répliqué que l'article 26 de la *Loi*, qui édicte qu'un employé cesse d'être un employé lorsqu'il est licencié à cause du manque de travail, a préséance sur cette clause de la convention collective.

**Décision : l'appel est rejeté.**

**Le juge La Forest (au nom du juge en chef Stratton et du juge Ryan) :**

L'alinéa 63(2)b) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* empêche les parties à la convention collective de changer les modalités et conditions d'emploi. Les dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* qui traitent de la période de stage sont des modalités et conditions d'emploi qui ne peuvent être modifiées

par la convention collective.

[Traduction] L'article 26 de la *Loi* est une modalité ou condition d'emploi, comme le sont les dispositions de l'alinéa 19(1)a) et du paragraphe 19(4) en vertu desquelles les nouveaux employés de la Fonction publique doivent d'abord faire un stage au cours duquel ils peuvent être congédiés. Il faut donner la préséance à ces modalités ou conditions d'emploi, et je ne pense pas que les clauses de la convention collective puissent s'harmoniser avec elles sans modifications. Mais les modifications qui permettraient de les harmoniser ne sont pas permises par l'alinéa 63(2)b) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (par. 5).

## **Licenciement et liste d'admissibilité**

***Lamarche c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (janvier 2001)**

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Au sujet du concours numéro 60-00-04 pour le poste de garde forestier V (forestier de district), à Kedgwick**

Comparution : M. Lamarche, pour lui-même  
P. Elliott, avocat, pour l'employeur

À la suite du processus de sélection, le comité a accordé à deux candidats une note « A » et a inscrit leur nom sur la liste d'admissibilité. Le sous-ministre a choisi le candidat D pour la nomination. Le comité avait évalué les qualifications de l'appelant en lui accordant une note « B », et son nom n'a pas été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'appelant, un garde forestier possédant quinze années d'expérience au sein du ministère, avait soumis sa candidature parce que ses fonctions devaient disparaître graduellement en l'an 2000 en raison d'une réorganisation. L'appelant prétend que son nom aurait dû être inscrit sur la liste d'admissibilité peu importe le mérite relatif, car son poste était touché par une réorganisation et parce qu'il avait obtenu une évaluation à titre de candidat qualifié.

L'appelant prétend qu'il existe une crainte de partialité raisonnable relativement à un membre du comité de sélection. Le candidat choisi D était marié à la nièce d'un membre du comité. Le membre en question a siégé au comité en raison de son poste à titre de surveillant immédiat du candidat choisi. Avant le début du processus de l'entrevue, le membre du comité avait informé le président du comité de son conflit et avait dit au candidat D de ne pas s'attendre à une aide de sa part dans le cadre du concours. Le membre du comité a témoigné qu'il avait évalué tous les candidats de la même façon, sauf qu'il n'avait pas exprimé son opinion concernant la qualité des réponses de D de façon aussi expresse que pour les autres candidats, de façon à ne pas influencer les autres membres du comité. L'employeur prétend qu'il était important pour le surveillant immédiat des employés éventuels de participer au processus d'embauche. Il n'était apparemment pas loisible au membre en question de se retirer du comité.

**Décision : L'appel est accueilli et la nomination est révoquée.**

Le comité n'a pas commis d'erreur en n'inscrivant pas le nom de l'appelant sur la liste d'admissibilité à titre d'employé qualifié touché par une réorganisation. L'appelant n'avait pas été licencié conformément aux dispositions de l'article 26 de la *Loi*, permettant que son nom soit inscrit sur la liste d'admissibilité pour les postes pour lesquels il serait qualifié.

Toutefois, il est impossible de conclure que le principe du mérite a été respecté dans les circonstances de ce concours. Bien que la *Loi* ne mentionne pas la composition d'un comité de sélection, il est évident que le comité doit être non seulement compétent pour évaluer les qualifications des candidats mais qu'on doit également pouvoir les « charger d'un devoir d'équité dans l'exercice de leurs fonctions ». La fonction d'attribution de notes aux candidats par rapport à des modules de sélection comporte une évaluation subjective des réponses aux questions de l'entrevue. Ici, les questions de l'entrevue n'étaient pas conçues pour éliciter les réponses qui pourraient être évaluées d'une façon objective :

[Le membre du conseil] se trouvait dans une position lui permettant d'influencer les résultats au point où il serait impossible de mesurer les qualités du candidat choisi ou celles des autres candidats au concours.

Étant donné la relation entre un membre du comité et le candidat choisi dans ce cas, il est impossible... de conclure que le comité, ainsi constitué, a procédé à une évaluation équitable des qualifications des candidats. Les candidats ont le droit d'être évalués de façon équitable et objective et, compte tenu de toutes les circonstances dans ce cas, je ne peux dire que ceci a été réalisé. L'incapacité du comité de remplir son devoir d'équité à l'égard des candidats a entaché le processus d'évaluation.



## **Article 32 – Droit d’interjeter appel**

**32(1) Lorsqu’une personne est nommée ou est sur le point d’être nommée en vertu de la présente loi à un poste au sein de la Fonction publique et que le choix de cette personne s’est fait**

- a) à la suite d’un concours restreint ou public, tout employé qui a participé sans succès au concours, ou**
- b) sans concours, tout employé qui aurait pu participer au concours s’il en avait été organisé un,**

**peut, dans le délai fixé au paragraphe 13(3) ou (4) selon le cas, demander par écrit au sous-ministre du Bureau des ressources humaines de lui indiquer les raisons pour lesquelles il n’a pas été nommé ou de lui fournir les autres renseignements qui l’aideraient à déterminer s’il y a lieu d’en appeler de la nomination à l’ombudsman.**

**32(2) Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit fournir à l’employé les raisons ou les renseignements demandés en vertu du paragraphe (1) dès que possible et au plus tard dans les trente jours qui suivent la date à laquelle il a reçu la demande.**

**32(3) S’il n’est pas satisfait des raisons ou renseignements fournis par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines, l’employé peut, par avis d’appel, en appeler de la nomination à l’ombudsman dans les 14 jours qui suivent la date à laquelle les raisons ou les renseignements demandés lui ont été fournis.**

**Droit d’interjeter appel : choix du second candidat dans la liste d’admissibilité; le sous-ministre peut à sa discrétion faire parvenir un avis; aucun droit d’interjeter appel s’il n’y a pas d’avis**

*Enman c. Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – Saint John (28 juin 2001)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 00-6240-008 pour le poste de doyen pour l’information et la technologie, la santé et les études générales au NBCC - Saint John**

Comparution : A. Enman, pour lui-même  
C. Spinney, avocat, pour l’employeur

À la suite du choix du candidat choisi lors d'un concours restreint, l'employeur a informé l'appelant qu'il n'avait pas été choisi et l'a avisé de son droit de demander les motifs de sa décision. L'appelant a demandé ces motifs, et l'employeur l'a informé de son droit d'interjeter appel auprès de l'ombudsman en vertu du paragraphe 32(3) de la *Loi*. L'appelant n'a pas interjeté appel auprès de l'ombudsman car, en vertu de l'avis d'appel dans ce cas, il « ne voyait pas de motif valide pour un tel appel à ce moment-là ».

Par la suite, un autre poste de doyen est devenu ouvert, et l'employeur a décidé de combler le poste en choisissant une personne dans la liste d'admissibilité établie lors du premier concours. La nomination a été annoncée au moyen d'une note interne le 16 janvier 2001. En vertu de l'article 5 de la *Loi*, la liste d'admissibilité pour le premier concours était valide pour une période de vingt-quatre mois.

L'appelant a interjeté appel auprès de l'ombudsman au sujet de la seconde nomination. L'appelant prétend que l'employeur aurait dû l'informer de son droit d'interjeter appel relativement à la seconde nomination. L'employeur conteste le droit d'interjeter appel de l'appelant et la compétence de l'ombudsman d'entendre l'appel.

### **Décision : Aucun droit d'appel n'existe**

L'employeur n'a aucune obligation d'informer l'appelant de son droit d'interjeter appel en relation avec la seconde nomination. Bien que la nomination en question ait été faite sans procéder à un concours, la nomination a été faite à partir de la liste d'admissibilité établie lors du premier concours. Selon le paragraphe 13(3.1) de la *Loi*, dans de telles circonstances, le sous-ministre « peut » ordonner qu'un avis soit donné; « peut » indique la discrétion du sous-ministre, tandis que « doit » indique une action obligatoire... par conséquent, il n'existe aucune exigence de donner un avis par écrit à l'appelant au sujet du choix en question... »

Quoi qu'il en soit, l'appelant n'a aucun droit d'interjeter appel en vertu du paragraphe 32(1) de la *Loi*. Le droit d'interjeter appel est conditionnel, selon le paragraphe 32(3) de la *Loi*, au fait que l'employé « n'est pas satisfait des raisons ou renseignements fournis par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines ». Dans le cas présent, le sous-ministre n'a fourni aucun renseignement semblable :

Les appels dans le cas de nominations faites dans le cadre d'un processus de concours en vertu de l'article 32 de la *Loi* sont fondés... sur la prestation d'un avis, conformément aux exigences du paragraphe 13(3) de la *Loi*.

## **Droit d'interjeter appel : le candidat s'est retiré de l'entrevue**

*Duke c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie* (5 janvier 2001)

**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 60-00-06 pour le poste de garde-forestier V, au Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie, à Bathurst**

Comparution : H. Duke, appelant, pour lui-même  
P. Elliot, avocat, pour l'employeur

L'appelant est un candidat non choisi dans un concours restreint. L'entrevue de l'appelant avec le comité de sélection était prévue pour le 22 août 2000 à 15 h, mais il a été informé que les entrevues avaient un retard d'environ 30 minutes et il est arrivé à l'entrevue à environ 15 h 15. L'entrevue a effectivement débuté à 16 h 50, lorsque l'appelant a été amené dans la salle d'entrevue. Selon l'appelant, les membres du comité ont immédiatement commencé à poser des questions « sans qu'on lui donne la possibilité de poser lui-même des questions, comme c'est normalement le cas ».

L'appelant affirme qu'on ne lui a fourni aucune indication avant le début de l'entrevue, qu'il se sentait mal à l'aise en raison de la composition du comité et qu'il a cru que l'entrevue serait précipitée en raison de l'heure tardive de la journée. L'appelant a refusé de participer à l'entrevue, et il a quitté la salle.

Il a été démontré que l'appelant a demandé que le comité soit constitué différemment car il croyait qu'un membre du comité avait des préjugés contre lui, mais le comité l'a informé qu'il s'agissait d'un comité habituel et qu'il s'agissait de sa seule possibilité d'entrevue. Il a été démontré qu'aucun membre du comité n'a posé de questions à l'appelant avant son départ. Le comité a jugé que l'appelant s'était retiré du concours en refusant de participer à l'entrevue.

L'employeur a contesté le droit d'interjeter appel de l'appelant sous la compétence de l'ombudsman pour le motif que l'appelant n'avait pas participé sans succès au concours pour le poste en question.

### **Décision : Aucun droit d'en appeler n'existe**

La seule question est de savoir si l'appelant avait le droit d'interjeter appel en vertu de l'article 32, c.-à-d. s'il avait participé sans succès au concours pour le poste en question. En se retirant du processus de l'entrevue, l'appelant n'a pas « participé sans succès au concours » selon le libellé de l'alinéa 32(1)(a) de la *Loi* :

M. Duke a en toute connaissance et volontairement refusé de participer à l'entrevue prévue dans des circonstances que [l'ombudsman] juge avoir été raisonnablement interprétées par le comité comme un retrait du concours.

Il n'est pas nécessaire de considérer les allégations de l'appelant concernant un préjudice possible en raison de son sentiment que l'entrevue aurait pu être précipitée, et ainsi de suite.

### **Droit d'interjeter appel : opportunité**

***Belanger c. Ministère de l'Environnement (24 janvier 2000)***

**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 21-99-04 pour le poste de directeur régional à Grand-Sault**

Comparution : J. C. Friel, avocat, pour l'appelant  
P. Blanchet, avocat, pour l'employeur

Une question préliminaire a été soulevée à l'audience concernant la compétence. L'appelant est un candidat non retenu pour le poste. L'appelant a demandé un énoncé des motifs de la décision. L'employeur a répondu à l'appelant par une lettre en date du 1<sup>er</sup> novembre 1999 qui aurait dû être mise à la poste le 1<sup>er</sup> ou le 2 novembre 1999. L'appelant affirme qu'il a reçu la lettre le 5 novembre 1999. L'appelant a télécopié un avis d'appel « à titre confidentiel » à l'ombudsman le 19 novembre 1999. L'appelant a compris à partir de la lettre qu'il disposait de 14 jours pour déposer un appel auprès de l'ombudsman. L'appelant a envoyé un avis d'appel sommaire le 22 novembre 1999 après avoir été avisé par le bureau de l'ombudsman que l'avis original était trop long.

L'employeur prétend que l'appel ne respectait pas la période de 14 jours à partir de la date de la lettre, le 1<sup>er</sup> novembre 1999. Selon lui, la lettre est la propriété de récipiendaire dès qu'elle est mise à la poste et, par conséquent, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1999, la lettre appartenait à l'appelant le 2 novembre au plus tard. L'appelant affirme que le personnel du bureau de l'ombudsman lui a dit que s'il télécopiait l'avis d'appel avant le 19 novembre, il respecterait la période de 14 jours prévus en vertu de la *Loi* pour déposer un appel. L'appelant prétend que la lettre n'est pas « fournie » tant qu'elle n'a pas été reçue et que les règles de procédure prévoient quatre jours pour la livraison par la poste lorsqu'il n'y a aucune preuve du contraire.

### **Décision : l'objection concernant la compétence est retenue et l'appel est rejeté**

L'ombudsman ne pouvait pas procéder à partir de l'avis d'appel du 19 novembre 1999, car il avait été envoyé « à titre confidentiel ». Il a donc demandé que l'appelant envoie un nouvel avis d'appel. Toutefois, aux fins de la période limite, l'appel a été déposé le 19 novembre 1999.

La preuve fournie par l'appelant qu'il avait reçu la lettre le 5 novembre 1999 est acceptée. Toutefois, la période d'appel a commencé lorsque la lettre a été « fournie » par le ministère et non lorsqu'elle a été reçue par l'appelant :

...le terme « *fournie* » est imprécis dans le contexte du paragraphe 32(3) de la *Loi*, et c'est pourquoi je me suis fiée à la *Loi*, comme on m'informe que la Commission de la fonction publique l'avait fait avant moi, pour m'aider à interpréter l'intention des législateurs en ce qui a trait au processus d'appel.

Dans le passé, mon bureau a interprété « *fournie* », tel qu'indiqué au paragraphe 32(3) de la *Loi*, de la même façon que « *envoyé* » en vertu du paragraphe 13(3) de la *Loi*... Mon bureau a eu pour pratique de calculer le délai pour le dépôt d'un appel comme commençant à la date où les raisons ou renseignements fournis ont été envoyés à l'employé du ministère qui a organisé le concours (en page 12 et 13).

La période d'appel commençait à la date de l'envoi des raisons ou renseignements.

Je considère qu'un article est envoyé lorsqu'il est déposé ou remis à l'entité qui

est autorisée par la *Loi* à exécuter une telle opération comme étant nécessaire pour livrer l'article au destinataire. Autrement dit, un article est posté uniquement lorsqu'il est placé entre les mains de Postes Canada (en page 13).

Il a été démontré que la lettre a été envoyée le 2 novembre 1999 et, par conséquent, les renseignements et raisons ont été « fournis » à l'appelant à cette date. La période d'appel a expiré 14 jours plus tard, soit le 16 novembre 1999.

La réception de l'avis envoyé par télécopieur est presque instantanée, et aucune période n'est perdue dans le transit. On ne peut pas dire que l'avis a été signifié à une date antérieure à celle où il a été reçu.

Étant donné que la lettre utilise l'expression « dans les 14 jours de la date à laquelle les raisons et renseignements « *sont donnés* » plutôt que « *sont fournis* » tel qu'utilisé à l'article 32(3) de la *Loi* ne rend pas l'information soumise inappropriée.

## **Droit d'interjeter appel : rôle de l'ombudsman dans un appel**

***Pilgrim c. Ministère de l'Environnement (8 juin 1999)***

**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 21-98-08 pour le poste de spécialiste de la qualité de l'air**

Comparution : W. Pilgrim, pour lui-même  
P. Blanchet, avocat, pour l'employeur

L'appelant affirme que le processus d'entrevue utilisé pour évaluer les aptitudes des candidats ne permettait pas de mesurer les compétences de façon adéquate. Le comité de sélection a considéré que l'appelant n'avait pas répondu de façon satisfaisante relativement à deux modules d'évaluation. L'appelant prétend que le comité s'est trompé en n'accordant pas suffisamment d'importance au dossier de formation et à ses textes publiés dans un bulletin relativement à des questions de qualité de l'air. L'appelant affirme que ses compétences pour le poste auraient été mesurées de façon plus réaliste au moyen d'une évaluation de ses accomplissements en matière de formation, des textes qu'il a publiés et de son rendement au travail.

L'employeur prétend que l'appelant n'a pas démontré que les outils d'évaluation – questions de l'entrevue, examen écrit et guide de cotation – n'avaient pas établi le mérite des candidats. Selon l'employeur, le rôle de l'ombudsman ne vise pas à réévaluer les candidats à un concours.

### **Décision : Appel rejeté**

Le rôle de l'ombudsman dans un processus d'appel consiste à décider si la nomination est sur la base du principe du mérite, tel que requis par la *Loi*. L'article 7 de la *Loi* confère le droit à l'employeur d'établir les normes de sélection par rapport auxquelles le mérite des candidats doit être évalué. L'article 11 permet à l'employeur de

déterminer les outils d'évaluation permettant de mesurer les aptitudes des candidats par rapport aux normes.

... il est concevable qu'en établissant la méthode d'évaluation à utiliser dans le cadre de ce concours, l'employeur aurait pu incorporer dans son évaluation les mesures suggérées par l'appelant. Toutefois, l'employeur n'était aucunement tenu de le faire. Le fait que de telles mesures n'ont pas été incorporées ne laisse pas supposer, à mon avis, que le processus d'évaluation était erroné (en page 6).

La preuve n'a pas permis d'établir que les outils d'évaluation utilisés par le comité de sélection ne permettaient pas d'évaluer le mérite des candidats par rapport aux normes de sélection.

## **Révocation de la nomination – l'appel ne portait que sur l'une des deux nominations à partir de la liste d'admissibilité – avis signifié à la seconde personne nommée – défaut de respecter le principe du mérite – les deux nominations sont révoquées**

### **Règlement 84-229 du N.-B.**

**Divulgarion des documents – guides de cotation, formulaires de candidature, questions de l'entrevue et réponses escomptées, notes des membres du comité de sélection.**

*Kennedy c. ministère du Solliciteur général (14 janvier 1998)*  
Ombudsman : Ellen E. King

**Au sujet du concours numéro 96-78-18 pour le poste de sheriff/coroner adjoint, Woodstock**

Comparution : C. Hay, représentant du SFCP pour l'appelant  
S. Cameron, pour l'employeur

L'appelant a interjeté appel concernant l'une des deux nominations faites à la suite du concours en se fondant sur le fait que le candidat choisi M n'avait pas satisfait aux qualifications requises. L'appelant n'a pas contesté la seconde nomination et a expressément exclu la seconde nomination de l'appel. La seconde personne nommée H a été avisée de l'appel en raison de la possibilité d'un résultat défavorable.

La question préliminaire portait sur la divulgation des documents. L'appelant a demandé la divulgation du guide de cotation des candidats pour tous les candidats inscrits sur la liste d'admissibilité (y compris les candidats choisis), les formulaires de candidature de tous les candidats sur la liste d'admissibilité, les questionnaires et les réponses inscrites par les membres du comité de sélection pour tous les candidats sur la liste d'admissibilité, et les réponses escomptées aux questions.

Le comité a évalué tous les candidats sur la liste d'admissibilité, y compris l'appelant, en leur accordant une note « A ». L'appelant prétend que le candidat choisi M ne satisfaisait pas aux qualifications requises d'« un minimum de cinq années d'expérience dans l'application des lois et un environnement de sécurité ou l'équivalent en formation et en expérience » tel qu'indiqué dans l'avis de concours. Il est démontré à partir du curriculum vitae de M que l'emploi avait commencé le 10 avril 1992, mais que la date d'ancienneté inscrite par l'employeur était le 2 juillet 1993. Ces deux dates indiquent moins de cinq années d'expérience pertinente. Il a été démontré que M avait travaillé à titre d'agent de la GRC à temps partiel de 1981 à 1986. Le comité a jugé que les exigences en matière d'expérience étaient remplies et qu'il n'était pas nécessaire d'établir une période d'expérience spécifique pour le candidat M.

Il a été démontré que le comité avait considéré les normes comme étant générales plutôt que spécifiques, et les réponses des candidats aux dix-neuf questions de l'entrevue ont été évaluées de façon globale. Le comité n'a pas accordé une note aux candidats relativement à chaque module d'évaluation ni en relation avec chaque question. Un membre du comité a reconnu que l'évaluation n'était pas associée au nombre de réponses acceptables aux questions de l'entrevue (c.-à-d. qu'un système de points n'a pas été utilisé parce qu'il était considéré comme inapproprié). L'appelant prétend qu'une évaluation globale est trop subjective et qu'elle ne respecte pas le principe du mérite, car elle ne permet pas d'identifier les candidats possédant le plus de mérite.

### **Décision : L'appel est accueilli et les deux nominations sont révoquées.**

Pour ce qui est de la question préliminaire, l'appelant avait un droit d'accès à tous les documents demandés relativement à la nomination de M. Toutefois, comme la nomination de H n'était pas directement en cause (même si elle pouvait être défavorablement touchée par la décision relative à l'appel), l'appelant n'a pas eu droit d'accès aux documents relatifs au candidat H et n'a pas eu droit d'accès aux documents relatifs aux formulaires de candidature et aux évaluations des autres candidats inscrits sur la liste d'admissibilité.

Bien que la *Loi* n'empêche pas l'utilisation de cotations numériques dans l'évaluation des candidats aux étapes intermédiaires menant à l'évaluation finale, sous forme de A, B, ou NQ, le processus d'évaluation global utilisé par le comité n'est pas conforme aux exigences du principe du mérite :

Le processus en vertu duquel les candidats sont évalués conformément aux exigences de la *Loi sur la Fonction publique* doit permettre de comparer les candidats par rapport aux normes de sélection d'une façon qui aide non seulement à déterminer quels candidats satisfont aux normes mais également jusqu'à quel point les candidats respectent les normes. Autrement dit, le processus doit permettre de comparer suffisamment les candidats par rapport aux normes et finalement les uns par rapport aux autres de façon à ce que le ou les candidats qui possèdent le plus de mérite se distinguent des autres candidats qui satisfont également aux normes de sélection, mais à un degré moindre.

Le fait d'attribuer une note globale « A » lorsque le comité a décidé que, de façon générale, les réponses fournies sont acceptables, constitue une méthode

d'évaluation simplement trop vague, subjective et généralisée pour rendre compte de façon raisonnable du mérite des candidats.

...un système de notation basé sur un certain nombre de questions dont un nombre important sont subjectives comme dans ce cas doit comporter des composantes faciles à gérer. Pour ce qui est de ce concours, il pourrait s'agir d'accorder des notes pour les diverses questions ou pour les modules de sélection spécifiés de façon à ce que les notes permettent d'en arriver à une note globale en faisant le calcul des diverses notes. Il existe sans aucun doute d'autres façons d'organiser un système de notation sous forme de composante facile à gérer pouvant être utilisée pour en arriver à une note globale et qui permette de comparer suffisamment le mérite des candidats par rapport aux normes et par conséquent les uns par rapport aux autres.

De plus, il n'a pas été démontré que M satisfaisait aux qualifications requises concernant les cinq années d'expérience. Il a été démontré qu'il ne possédait que 53 mois d'expérience au sein du ministère et que le comité a accepté son expérience à titre d'agent de la GRC à temps partiel pour satisfaire aux exigences. La décision du comité de permettre à M de poursuivre au-delà de l'étape de présélection n'était pas déraisonnable, mais le comité aurait dû confirmer que les qualifications étaient satisfaites avant de permettre l'inscription du nom de M sur la liste d'admissibilité :

Le but du processus de présélection est de déterminer si un candidat possède les qualifications requises à un niveau minimum acceptable. Il appartient aux candidats à un concours de démontrer clairement dans leur formulaire de candidature qu'ils possèdent les qualifications minimales.

...lorsque des suppositions ont été formulées à savoir que la quantité d'expérience que [M] avait accumulée lui permettait d'être présélectionné pour une entrevue... le comité d'évaluation aurait dû confirmer qu'il respectait effectivement les exigences du concours. Une telle confirmation aurait pu avoir lieu au moment de la présélection ou au moment de l'entrevue, mais certainement avant que le candidat ne soit jugé admissible à la nomination.

Par conséquent, la nomination du M est révoquée. La seconde nomination (du candidat H) est également révoquée, car l'insuffisance du processus d'évaluation remet en question le mérite comparatif des candidats et le caractère raisonnable des nominations.

## **Droit d'interjeter appel : Définition du terme « employé »**

*Chamberlain c. Ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (27 février 1995)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 94-6140-003 pour le poste de professeur dans un collège communautaire à Saint John, au N.-B.**



Comparution : R. W. Dixon, c.r., pour l'appelant  
C. Ross et B. Brideau, pour l'employeur

L'appelant a été employé à titre occasionnel en tant que professeur au collège communautaire pour une période initiale de quatre mois, de septembre à janvier 1993. La durée de l'emploi a été prolongée jusqu'à la fin de juin 1994. L'appelant a également travaillé pendant le mois de septembre 1994. L'employeur a fait une retenue de cotisations syndicales au cours de 7 mois de la période d'emploi de l'appelant. Ce dernier n'a pas été choisi comme candidat au concours pour le poste de professeur au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, à Saint John. L'appelant a interjeté appel en vertu de l'article 32 de la *Loi*.

L'appelant prétend qu'il est un « employé » en vertu de la définition du terme « employé » à l'article 1 de la *Loi*. Selon l'appelant, il a accumulé 13 mois d'emploi continu (de septembre à septembre), et cette durée d'emploi excède la limite maximale pour les emplois occasionnels imposée par le paragraphe 17(3) de la *Loi*. L'appelant prétend que l'exclusion des personnes embauchées en vertu de l'article 17 dans la définition du terme « employé » à l'article 1 ne s'applique pas à cause de la durée de l'emploi.

L'employeur fait valoir que l'appelant a été employé à titre temporaire conformément au paragraphe 17(1) de la *Loi*, et que la durée de l'emploi a été prolongée en vertu du paragraphe 17(2) de la *Loi*. L'employeur insiste également sur le fait que l'emploi de l'appelant en septembre 1994 n'était pas une continuation de son emploi mais plutôt son réengagement à titre temporaire. Selon l'employeur, il s'agit de l'application du paragraphe 21(2) de la *Loi*, lequel stipule qu'une personne nommée à titre temporaire ou occasionnelle cesse d'être employée à l'expiration de cet emploi. L'employeur admet qu'une erreur administrative est à l'origine de la retenue des cotisations syndicales sur le salaire de l'appelant.

**Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'était pas un employé dans le sens de la *Loi* et n'avait aucun droit d'appel en vertu de l'article 32. L'emploi de l'appelant résultait d'une nomination à titre temporaire conformément à l'article 17 de la *Loi* et s'est terminé le 30 juin 1994. Le retour de l'appelant dans un emploi en septembre 1994 n'était pas le résultat du statut de l'employé mais bien celui d'une nomination temporaire.

L'appelant n'était pas employé au moment du concours :

Étant donné que l'emploi de M. Chamberlain à tous les moments pertinents était en vertu d'une nomination conformément à l'article 17 de la *Loi*, je ne peux considérer qu'en se présentant à titre de candidat à ce concours, il était un « employé » conformément à la façon dont ce terme est défini dans la *Loi sur la Fonction publique* (en page 7).

Le statut en vertu de la *Loi* ne peut être modifié en raison de la retenue de cotisations syndicales, que cette retenue ait ou non été le résultat d'une erreur.

## Paragraphe 32(9) – Recours

**32(9) Après avoir entendu l'appel, l'ombudsman doit, dans un délai de dix jours,**

- a) accueillir l'appel et refuser ou révoquer la nomination, ou**
- b) rejeter l'appel.**

### Recours efficace

***MacDonald c. Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion), (1992) 131 N.B.R. (2d) 100 (le juge Stevenson)***

M<sup>me</sup> MacDonald et 30 autres personnes ont présenté leur candidature au poste d'agent du revenu IV. Le nom de deux candidats a été inscrit sur la liste d'admissibilité, dont celui de M<sup>me</sup> MacDonald. Celle-ci n'a pas été choisie et a interjeté appel. La Commission a révoqué la nomination, parce que le candidat retenu ne possédait pas les aptitudes et l'expérience nécessaires dans un poste de surveillance, contrairement à M<sup>me</sup> MacDonald.

Pour divers motifs, le ministère considérait que M<sup>me</sup> MacDonald ne convenait pas au poste, et il a décidé de pourvoir celui-ci au moyen d'un programme de mutation en faisant appel aux services d'un employé du Bureau du registraire des véhicules à moteur. Par sa demande de révision judiciaire, M<sup>me</sup> MacDonald désirait obtenir une ordonnance la nommant au poste qu'elle convoitait, étant donné qu'elle était dorénavant la seule candidate admissible.

#### **Décision : l'ordonnance est accordée.**

Le paragraphe 32(9) de la *Loi* n'autorise pas la Commission [maintenant l'ombudsman] à choisir dans la liste d'admissibilité un candidat qui aurait dû être retenu et de lui accorder le poste.

[Traduction] La décision de la Commission de révoquer la nomination [dans les circonstances de l'espèce] a pour effet de rétablir le processus ou de ramener les parties entre le moment où la liste d'admissibilité a été dressée et l'étape de la sélection ou de la nomination.

Même si l'employeur n'est pas tenu de faire une nomination à la suite de chaque concours (parce que le concours peut être annulé), quand la démarche est terminée et que la nomination a été effectuée, l'employeur ne doit plus être en mesure d'annuler le concours.

[Traduction] Une fois que la nomination a été faite et que le processus d'appel a été enclenché, il faut implicitement que les personnes responsables de la sélection et de la nomination d'une personne au poste qui faisait l'objet du

concours mènent la démarche à terme après la conclusion de l'appel.

En l'espèce, la nomination a échappé à M<sup>me</sup> MacDonald à cause d'une dérogation au principe du mérite. Le ministère ne pouvait pas faire prévaloir son opinion sur une évaluation réalisée par un comité de sélection. Pour ces motifs, le sous-ministre a excédé sa compétence lorsqu'il a décidé de ne pas sélectionner et nommer M<sup>me</sup> MacDonald après la décision de la Commission.

## **Ce ne sont pas toutes les erreurs qui justifient la révocation de la nomination. Il faut une dérogation au principe du mérite.**

***Ouellet c. Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (11 mars 2003)***  
**Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy**

**Dans l'affaire du concours 60-02-33 visant à pourvoir le poste de garde forestier IV – adjoint au garde forestier du district (Saint-Quentin).**

Comparution : J. Ouellet, pour lui-même  
K. Good-Waite, pour l'employeur

Au cours d'une conférence préalable à l'audience, un certain nombre de questions soulevées dans le pourvoi ont été jugées non pertinentes. L'appelant se plaignait notamment à l'ombudsman que l'employeur avait omis de respecter sa propre directive administrative AD 4401 qui s'intitule « Demandes de renseignements, appels et plaintes ». Cette directive correspond à l'interprétation que fait l'employeur de ses responsabilités à l'égard des concours tenus sous le régime de la *Loi sur la Fonction publique*, et elle établit certains critères et modalités applicables après chaque concours en ce qui concerne le traitement des demandes de renseignements, des appels et des plaintes par les candidats non retenus. Dans sa lettre d'appel à l'ombudsman, l'appelant a dénoncé des dérogations à cette directive, notamment le fait que le président du jury d'évaluation des compétences n'avait pas signé la lettre envoyée en réponse à la demande de renseignements que l'appelant avait formulée après le concours. Ces questions ont été jugées non pertinentes dans le cadre d'un pourvoi interjeté en vertu de l'article 32 de la *Loi*, car les objections soulevées par l'appelant en ce qui concerne la directive AD 4401 ont pris naissance après le concours et n'ont aucun lien direct avec la tenue de celui-ci ni avec le mérite des candidats.

L'avis de concours en cause visait à pourvoir dix postes d'adjoint au garde forestier du district à divers endroits dans la province. Un numéro de concours distinct correspondait à chaque poste. Deux jurys d'examen (un anglophone, l'autre bilingue) ont évalué les candidatures et ont réalisé les entrevues. Seulement deux personnes ont présenté leur candidature au poste bilingue à Saint-Quentin, et elles ont été évaluées par les membres du jury bilingue. L'appelant a présenté sa candidature au poste de Saint-Quentin et à celui qui devait être pourvu à un autre endroit. Le mis en cause s'est porté candidat seulement au poste à pourvoir à Saint-Quentin. Selon l'appelant, toute erreur du

comité de sélection justifie la révocation de la nomination du mis en cause comme candidat retenu. Il a fait valoir qu'on aurait dû le convoquer à deux entrevues (une pour chaque poste auquel il s'était porté candidat) et que les membres du jury auraient dû être bien renseignés au sujet de l'organisation du district dans lequel était affecté le titulaire du poste qui faisait l'objet du pourvoi. Il a affirmé qu'il avait été désavantagé en raison du fait qu'il devait connaître deux districts, comparativement à un seul pour le candidat retenu. L'appelant a été convoqué à une seule entrevue et ne s'est pas renseigné au sujet de la tenue possible d'une seconde entrevue avant de rencontrer les membres du comité de sélection.

Selon la preuve faite au nom de l'employeur, compte tenu de la nature générale de la description des tâches des dix postes, tous les candidats ont été convoqués à une seule entrevue sans égard au nombre de demandes d'emploi qu'ils avaient présentées, et les jurys d'examen ont posé dix questions générales à chacun des candidats qui avaient les compétences requises. Aucun candidat n'a été reçu à plus d'une entrevue. L'appelant a affirmé que le comité de sélection lui avait demandé de répondre à une question hypothétique en faisant expressément mention des deux districts dans lesquels il avait présenté sa candidature. Les membres du jury ont soutenu que c'est l'appelant lui-même qui avait choisi de répondre en faisant une distinction entre les deux districts. Les membres du jury ont admis qu'ils n'avaient pas une grande connaissance des structures du district de Saint-Quentin.

### **Décision : l'appel est rejeté.**

Ce ne sont pas toutes les erreurs ni tous les désavantages qui justifient la révocation d'une nomination. Il faut que le désavantage soit de nature à porter atteinte au principe du mérite énoncé au paragraphe 6(1) de la *Loi* lors de la sélection du candidat retenu.

Il n'est pas indispensable de trancher entre les versions divergentes à savoir si l'appelant a été tenu ou a choisi de faire une distinction entre les districts dans sa réponse à une question de l'entrevue en particulier. Personne n'a dit à l'appelant qu'il serait convoqué à deux entrevues distinctes, et aucun changement susceptible de bouleverser un candidat déjà nerveux n'a été apporté au dernier moment. Au contraire, l'appelant aurait été nettement avantagé s'il avait été reçu en entrevue deux fois pour répondre aux mêmes questions générales. Les membres du jury ont agi raisonnablement, efficacement et conformément au principe du mérite en convoquant tous les candidats à une seule entrevue, peu importe le nombre de demandes d'emploi qu'ils avaient présentées. Il s'agissait d'une entrevue générale qui avait pour but de pouvoir des postes identiques. Dans le même ordre d'idées, les membres du jury n'ont pas fait entorse au principe du mérite du simple fait qu'ils ne connaissaient pas l'organisation du district de Saint-Quentin.

L'appelant a finalement fait valoir deux moyens subsidiaires. Premièrement, il a affirmé que le comité de sélection avait omis de bien évaluer son expérience et de tenir

compte du fait qu'il avait déjà été le supérieur du candidat retenu. Ce moyen fait abstraction du rôle que joue l'entrevue dans le déroulement du concours. En effet, c'est par ses réponses aux questions de l'entrevue que l'appelant avait la possibilité de faire ressortir les points forts de son expérience. Deuxièmement, l'appelant a soutenu que le critère des compétences linguistiques aurait dû exiger une plus grande connaissance de l'anglais; l'appelant a affirmé qu'il excellait à cet égard, comparativement au candidat retenu. Cependant, la preuve montre que les compétences linguistiques ont été évaluées en fonction du profil de l'équipe de travail. Dans le cadre d'un pourvoi sous le régime de l'article 32 de la *Loi*, l'ombudsman ne doit pas réévaluer les compétences fondamentales exigées des candidats à un poste dans la Fonction publique. En règle générale, il s'agit là d'une prérogative de la direction.

## **Irrégularités dans la processus – contrôle des références pour un seul candidat, changement dans la note attribuée à un module d'évaluation; différences dans la formulation des compétences dans l'avis de concours et dans la fiche de sélection**

*Matchett c. Ministère des Transports (9 juin 1998)*  
**Ombudsman : Ellen King**

**Au sujet du concours numéro 97-02-02 pour le poste de commis aux stocks dans le district 02 – Miramichi**

Comparution : C. Hay, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Eastbrook, pour l'employeur

Il y a eu huit candidatures à ce concours interministériel. Six candidats respectaient les compétences requises et ont été interviewés par le comité de sélection en fonction de trois modules d'évaluation : 1) connaissance technique/savoir-faire; 2) aptitudes à la communication/aux relations interpersonnelles; 3) compétence pour le poste. Le comité a accordé une note « A » à deux candidats, et une note « B » à un candidat. La liste d'admissibilité indiquait les noms des deux candidats ayant reçu une note « A ».

Il a été démontré qu'en 1992, l'appelant avait été assigné à l'entrepôt à titre de messenger, dont les tâches consistaient notamment à faire la navette entre divers emplacements pour transporter des pièces et des fournitures, décharger des camions, garnir les étagères et servir les clients. En 1995, l'appelant s'est vu attribuer des tâches de commis aux stocks de façon intérimaire, et il a rempli ses fonctions pendant deux ans. Il a reçu une formation du magasinier pour toutes les tâches associées au poste de commis aux stocks. L'appelant prétend qu'il satisfaisait à toutes les exigences du poste, et il croit qu'il est plus compétent pour ce poste que le candidat choisi.

Selon l'appelant, le processus d'évaluation ne permettait pas d'établir le mérite des candidats. L'appelant a noté des anomalies entre les normes indiquées dans l'avis de

concours et la fiche d'évaluation. L'appelant prétend que le fait de modifier son évaluation de « NQ » à « B » dans un module indique des irrégularités dans le processus d'évaluation. Il est également d'avis que le comité n'a pas été uniforme dans son évaluation, car il a contacté son surveillant pour discuter de son rendement au travail, mais sans le faire pour les autres candidats.

Il est démontré, pour le compte de l'employeur, que l'appelant a obtenu une note « B » en relation avec deux modules d'évaluation et que ses réponses étaient moins claires et précises que celles des deux candidats auxquels le comité a accordé une note « A ». Selon l'employeur, le processus d'évaluation s'appliquait de façon uniforme à tous les candidats et le principe du mérite a été respecté tel que requis en vertu de l'article 6 de la *Loi*. Les anomalies entre l'avis de concours et la fiche de sélection sont reconnues, mais l'employeur prétend que tout indique que le comité a appliqué les critères indiqués dans l'avis de concours.

### **Décision : Appel rejeté**

L'appelant n'a pas réussi à démontrer que le processus tel qu'établi dans le document était faussé du point de vue structurel en ce qui a trait à l'évaluation du mérite des candidats et des candidates. L'application appropriée de la méthode d'évaluation aux critères de sélection permettrait de déterminer les candidats et les candidates présentant le plus de mérite.

Les irrégularités concernant la langue et l'expérience entre l'avis de concours et la fiche de sélection n'ont pas influé sur la sélection. L'employeur a suivi les normes telles que publiées et a choisi le candidat qui répondait à ces normes.

Il était inhabituel pour le comité de contacter le surveillant d'un candidat pour discuter de son rendement sans prendre des mesures semblables pour les autres candidats et candidates. Il était également inhabituel de modifier l'évaluation de l'appelant de « NQ » à « B » pour des raisons non associées aux critères d'évaluation. Le mérite des candidats et candidates doit être associé aux critères de sélection choisis par le comité. Toutefois, les irrégularités n'ont pas influé sur le résultat :

Je suis d'avis qu'une irrégularité doit être telle qu'elle influe sur les résultats d'un concours en ce qui a trait au mérite de la personne nommée avant d'en arriver à la décision que cette irrégularité peut servir de base pour accueillir un appel (en page 22).

Dans le présent cas, les irrégularités n'ont pas influé sur la composition de la liste d'admissibilité ou sur la sélection pour la nomination que pouvait faire le sous-ministre. Par conséquent, les irrégularités n'ont pas influé sur les résultats du concours en ce qui a trait au choix des candidats pour la nomination.

**Recours – Chaque erreur ne justifie pas une révocation : irrégularité dans le processus – une partie mais non la totalité des candidats sont invités à fournir des renseignements**

## supplémentaires à l'appui de leur candidature

### Règlement du Nouveau-Brunswick 84-229 Qualifications et norme d'équivalence

*Martin et Warfield c. le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (le 25 juillet 1995)*

Ombudsman : Ellen E. King

**Au sujet du concours n° 93-6140-011 visant à pourvoir deux postes d'instructeur ou d'institutrice de collège communautaire - électronique, NBCC Saint John**

Comparution: R. Dixon, c.r., pour les appelants  
C. Ross et R. Mabey, pour l'employeur

Le même concours a donné lieu à deux appels qui ont été entendus ensemble. Voici un extrait de l'avis de concours litigieux :

La personne choisie sera tenue de dispenser des cours d'électronique en classe et en laboratoire, et d'exécuter les fonctions connexes dans le domaine des mathématiques, de la physique, de l'informatique et des communications (oral et écrit).

Les candidats doivent posséder un diplôme universitaire en sciences ou en génie et faire valoir trois années d'expérience pertinente en milieu industriel. La préférence pourrait être accordée aux personnes qui possèdent une formation de maître ou un diplôme en éducation et une expérience dans l'enseignement dans un environnement technique au niveau postsecondaire. De solides aptitudes à communiquer et à entretenir de bonnes relations interpersonnelles sont également nécessaires. Une équivalence en formation et en expérience pourrait être prise en compte. La connaissance de l'anglais écrit et parlé est nécessaire.

Dans un premier temps, le comité de sélection a éliminé les deux appelants à l'étape de la sélection préliminaire, car leurs demandes ne démontraient pas qu'ils répondaient aux qualifications requises. Ultérieurement, le jury a procédé à une nouvelle sélection des candidatures et a retenu huit autres candidatures dont celles des appelants. Au vu des éléments de preuve, le jury a demandé à l'appelant Warfield de fournir des renseignements supplémentaires.

L'appelant invoque que le candidat choisi « D » ne pouvait se prévaloir des qualifications requises, soit trois années d'expérience pertinente en milieu industriel. L'employeur reconnaît cette lacune, mais a souligné que le candidat « D » avait satisfait la norme d'équivalence, soit « une combinaison équivalente en formation et en expérience

» tel que stipulé dans l'avis de concours. L'appelant Warfield soutient que, selon une interprétation en bonne et due forme de l'avis de concours, l'exigence « trois années d'expérience pertinente en milieu industriel » est une qualification requise et qu'elle ne peut pas être satisfaite par la norme d'équivalence. Au vu des éléments de preuve, les outils de sélection avaient consisté en une entrevue et en un exercice écrit en temps limité (30 minutes) comportant deux questions. Au vu de ces mêmes éléments de preuve, le candidat « D », supposant qu'une personne signalerait l'expiration du délai de 30 minutes, avait continué d'écrire pendant environ 45 minutes, alors que les autres candidats avaient soumis les réponses au test dans le délai fixé.

Les appelants soutiennent que le candidat choisi « A » n'avait pas la formation de maître ni d'expérience de l'enseignement et qu'il a été injustement avantagé, car son épouse a également été interviewée pour le poste, et que le comité de sélection a utilisé des questions d'entrevue standard. Cependant, d'après les éléments de preuve, le candidat « A » a subi son entrevue avant son épouse.

**Décision :**                    **L'appel est accueilli; la nomination du candidat choisi « D » est révoquée.**  
   **L'appel est rejeté au sujet de la nomination du candidat choisi « A ».**

Le jury a fait erreur en utilisant la norme d'équivalence pour procéder à la sélection préliminaire des candidats. L'avis de concours présente les qualifications requises et utilise le terme impératif « doivent » lorsqu'il énonce l'exigence relative au « diplôme universitaire en sciences ou en génie et trois années d'expérience pertinente en milieu industriel » :

L'avis de concours renfermait l'énoncé « les personnes candidates doivent posséder... », mais l'employeur n'a pas perçu l'emploi de l'impératif, en raison de l'autre énoncé présent dans l'avis de concours qui indiquait qu'une équivalence pourrait être prise en compte.... l'utilisation du terme « doivent » établit qu'il est obligatoire, dans les circonstances susmentionnées, que les candidats possèdent certaines qualifications... Ce qui compte n'est pas ce qu'on pourrait sous-entendre, mais ce qui est réellement dit. En utilisant le terme « doivent » dans l'énoncé initial des qualifications, l'employeur établit qu'il est obligatoire que les candidats possèdent certaines qualifications. Dans ce cas-ci, les qualifications étaient un diplôme universitaire en sciences ou en génie et trois années d'expérience pertinente en milieu industriel.

Par conséquent, la norme d'équivalence ne s'applique pas, et la nomination du candidat choisi « D » est révoquée. Dans le contexte, et selon l'interprétation en bonne et due forme de l'avis de concours, la norme d'équivalence exprime seulement la possibilité d'une préférence.

Le temps supplémentaire pris par le candidat « D » pour terminer l'exercice écrit (ce dont il n'est pas responsable) met le mérite en doute, mais le sujet de controverse n'a



aucun intérêt pratique du fait que la décision porte sur la norme d'équivalence.

Le fait que le candidat choisi « A » n'ait aucune formation de maître ni d'expérience dans l'enseignement n'est pas pertinent, car il ne s'agit pas d'une qualification requise. L'avis de concours précise que la « préférence pourrait être accordée » à un candidat possédant ces qualifications, mais n'exige pas de telles qualifications. Au vu des éléments de preuve, le candidat « A » n'a pas été avantagé à l'entrevue en raison de la participation de son épouse. Son entrevue a précédé celle de son épouse.

Le fait que le jury ait demandé des renseignements supplémentaires à l'appelant Warfield et qu'il n'ait probablement pas offert le même privilège à tous les candidats n'est pas jugé pertinent. Chaque lacune constatée dans le processus ne justifie pas la révocation d'une nomination. La lacune alléguée doit se rapporter à la nomination en vertu de la *Loi* :

Cependant, même si des mesures compensatoires n'ont pas été prises à l'endroit des autres candidats, ce qui constitue une irrégularité dans le processus, je ne pourrais pas accueillir un appel fondé sur ce motif, car, à mon avis, l'irrégularité n'a pas eu d'effet sur l'issue du concours. Un appel ne s'oppose pas à un processus de sélection, mais plutôt à une ou à plusieurs nominations.

## ***Règlement 84-229 – Compétences souhaitables et indispensables***

2. «compétences souhaitables», pour ce qui a trait à un poste ou à une catégorie de postes, désigne les éléments ou conditions qui sont souhaitables, eu égard à la nature des fonctions à accomplir, et dont il faut tenir compte, en sus des compétences indispensables, lors de l'évaluation des candidats;

« compétences indispensables », pour ce qui a trait à un poste ou à une catégorie de postes, désigne le minimum d'éléments ou de conditions qui sont essentiels en raison de la nature des fonctions du poste ou de la catégorie de postes;

3(2) Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit s'assurer que tout énoncé des compétences requises pour un poste spécifie et distingue les compétences indispensables et celles qui, le cas échéant, sont souhaitables.

**Qualités requises : autres facteurs d'évaluation (ancienneté, expérience et évaluations du rendement).**

*Douthwright c. Ministère des Transports (29 mars 2003)*  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

Dans l'affaire du concours numéro 2002-D03-07 visant à pourvoir le poste de

### **menuisier (district 03, Moncton).**

Comparution : S. Barton (représentant du SCFP), pour l'appelant  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Il s'agit en l'espèce d'un concours intraministériel ou restreint. Les trois candidats possédaient les compétences minimales énumérées dans l'avis de concours. Le concours comprenait une épreuve écrite à choix multiples (de 128 questions) et une entrevue. Aucun candidat n'a réussi à atteindre la note de passage prédéterminée à l'épreuve écrite, et les membres du jury se sont entendus par consensus pour la faire passer de 70 p. 100 à 60 p. 100 (le poste était vacant depuis environ quatre ans et l'employeur désirait faire une nomination permanente). Même après la diminution de la note de passage, seulement deux candidats ont réussi l'épreuve avec une note de B (l'appelant et le mis en cause). L'appelant a admis n'avoir subi aucun préjudice par suite de la décision d'abaisser la note de passage. L'épreuve écrite était l'un des quatre modules d'évaluation (compétences techniques) utilisés par le jury pour classer les candidats. L'entrevue a servi à évaluer les trois autres modules, à savoir l'entregent, le sens de l'organisation et la capacité de communiquer. Le jury a convoqué en entrevue l'appelant et le mis en cause et a posé les mêmes questions à chacun d'eux. Les membres du jury se sont entendus pour accorder la note globale de B à l'appelant et la note globale de A au mis en cause dont le nom a été inscrit dans la liste d'admissibilité.

L'appelant a soutenu que les membres du jury auraient dû accorder plus d'importance à son expérience plus vaste que celle du mis en cause, qu'ils auraient dû consulter son répondant pour confirmer son expérience et ses aptitudes, qu'ils auraient dû tenir compte des évaluations de son rendement au cours des ans et qu'ils auraient dû prendre en considération son ancienneté par rapport à celle du mis en cause. L'appelant a ajouté que les notes d'évaluation A, B et NC sont trop subjectives.

### **Décision : l'appel est rejeté.**

L'appelant n'a pas établi que le jury avait omis d'agir conformément au principe du mérite, comme le prévoit le paragraphe 6(1) de la *Loi sur la Fonction publique*.

[Traduction] Ce que l'appelant allègue réellement, c'est que le jury aurait dû *s'écarter* de sa démarche d'évaluation et tenir compte uniquement des facteurs qui lui étaient les plus favorables. À mon avis, le jury a pleinement respecté le principe du mérite et s'y est conformé, car il a tenu un concours de la manière prescrite par la *Loi* et le *Règlement* et il a traité tous les candidats de façon identique. La preuve confirme que le jury a évalué chacun des candidats à l'aide de critères et d'une démarche pré-établis. Rien n'obligeait le jury à s'écarter de cette démarche. C'est plutôt l'appelant qui avait intérêt à se servir de ses compétences et de son expérience pour formuler ses réponses aux questions qui lui ont été posées lors de l'épreuve écrite et de l'entrevue. Il incombait au candidat de démontrer qu'il était le plus compétent. Le jury n'est pas tenu de chercher des preuves en faveur d'un candidat.

L'appelant et le mis en cause avaient tous deux l'expérience requise pour être convoqués à l'entrevue. L'expérience et les évaluations annuelles du rendement ne figuraient pas parmi les critères d'évaluation.

Le jury n'a pas commis d'erreur en ne consultant pas le répondant de l'appelant. Étant donné qu'il avait octroyé la note globale de B à l'appelant et la note globale de A au mis en cause, le jury n'avait aucun motif de vérifier l'expérience et les compétences de l'appelant en s'adressant à son répondant. Même si l'ancienneté est un critère dans les circonstances définies par la convention collective en vigueur, elle n'a pas été prise en considération dans l'établissement de la note globale de l'appelant et du mis en cause.

Les notes d'évaluation A, B et NC sont prévues par le paragraphe 5(2) du *Règlement 84-229*, et toute apparence de subjectivité est dissipée par i) le fait que le pouvoir décisionnel est exercé par les trois membres qui composent le jury, plutôt que par un décideur unique, et par ii) les discussions entre les membres du jury qui leur ont permis d'atteindre un consensus au sujet de la note à accorder à chacun des candidats à la suite de chaque module d'évaluation et de l'ensemble du concours. Chacun des membres du jury a donné son avis et le jury s'est entendu sur l'évaluation des candidats à la lumière des critères prédéterminés. Il ne s'agissait pas d'un exercice d'évaluation purement subjectif et arbitraire. Le fait que les notes d'évaluation A, B et NC correspondent à une série de valeurs ne les rend pas subjectives pour autant.

## **Compétences exigées : expression « expérience connexe ».**

***Rickard c. Ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux (18 mars 2003)***  
**Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy**

**Dans l'affaire du concours numéro 80-02-32 visant à pourvoir le poste de directeur de l'évaluation des projets du ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux.**

Comparution: K. Rickard, pour lui-même  
C. Spinney, c.r., pour l'employeur  
P. Vanderlaan, pour lui-même (mis en cause)

Le comité de sélection a écarté la candidature de l'appelant, parce qu'il a jugé que celui-ci ne possédait pas un minimum de huit années d'expérience connexe dans des postes de responsabilités croissantes. L'appelant possédait les autres qualités requises. La preuve permet de conclure que le comité de sélection a estimé que l'appelant avait été sensibilisé aux questions environnementales, mais qu'il n'avait pas d'expérience dans ce domaine. Le comité de sélection était d'avis que l'expérience exigée devait être dans le domaine environnemental, notamment dans les secteurs de la gestion de l'environnement, de la planification environnementale, des études d'impact sur l'environnement et de la

protection de l'environnement. L'appelant a fait valoir que l'avis de concours aurait dû préciser que le jury ferait une interprétation restrictive de cette exigence.

L'employeur a soutenu que l'expression « expérience connexe » désignait l'expérience qui se rattachait au poste, et il a fait remarquer que l'appelant aurait pu demander des précisions au sujet des compétences exigées dans l'avis, étant donné qu'il s'agissait d'un concours restreint. L'employeur ajoute que l'appel devrait être rejeté, parce que l'appelant ne bénéficie personnellement d'aucun recours efficace. Selon la solution traditionnelle, si l'appel est accueilli, le concours doit être repris à l'étape à laquelle est survenue la dérogation au principe du mérite. En l'espèce, cette étape est la rédaction de l'avis de concours. Le libellé de l'avis devrait donc être modifié pour décrire les qualités requises en fonction de l'interprétation qu'en ferait le comité de sélection. L'appelant n'aurait toujours pas les qualités requises et ne tirerait aucun bénéfice personnel de l'appel.

Voici la traduction d'une partie de l'avis de concours :

Le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux accepte les candidatures au poste de directeur de l'évaluation des projets.

Le titulaire de ce poste relève du sous-ministre adjoint responsable de la Division des sciences et de la planification et il joue un rôle clé au sein du Ministère et du gouvernement en ce qui concerne l'examen et l'évaluation des projets publics et privés qui exigent l'enregistrement sous le régime du *Règlement sur les études d'impact sur l'environnement*. Le directeur gère un groupe d'employés spécialisés qui travaillent dans diverses disciplines scientifiques, en génie et en urbanisme.

**Tâches :** les tâches comprennent l'administration générale du *Règlement sur les études d'impact sur l'environnement*. Le titulaire doit notamment déterminer si les projets qui lui sont soumis doivent être enregistrés sous le régime du *Règlement* et faire des recommandations quant à leur caractère acceptable au plan environnemental. Il assure également la liaison avec les autres ministères provinciaux et fédéraux, l'Agence canadienne d'évaluation environnementale, les municipalités, le secteur privé et le grand public. Il participe à diverses évaluations scientifiques et à des initiatives d'urbanisme d'envergure et d'importance stratégique pour le gouvernement provincial, y compris à l'échelle intergouvernementale ou nationale.

**Compétences :** le candidat retenu devra être titulaire d'une maîtrise en sciences, en sciences appliquées, en urbanisme, en génie, en administration publique ou dans une discipline connexe et justifier d'un minimum de huit années d'expérience connexe dans des postes de responsabilités croissantes, notamment en gestion. Le candidat retenu devra également posséder au moins deux années d'expérience dans la gestion directe ou la surveillance d'employés.

Selon l'appelant, l'expression « expérience connexe » est associée aux diverses disciplines scientifiques qui précèdent dans la même phrase. L'employeur réplique que dans le contexte de l'avis dans son ensemble, elle renvoie aux tâches du poste.

**Décision : l'appel est rejeté.**

Le principal point en litige dans le cadre du pourvoi est la signification de l'expression « expérience connexe » sous la rubrique des compétences de l'avis de concours. Pour interpréter cette expression, il ne faut pas tenir compte de ce que la ou les personnes qui ont rédigé l'avis de concours voulaient dire ou comprenaient (une interprétation éclairée), mais bien du principe du mérite, comme le prescrivent la *Loi* et le *Règlement*. Le paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229* exige que l'énoncé des compétences requises distingue les compétences indispensables de celles qui sont souhaitables. Cette disposition a surtout pour but de mettre à la disposition des candidats potentiels des renseignements de nature à leur permettre de prendre une décision éclairée en ce qui concerne le concours.

L'expression « expérience connexe » est textuellement associée au poste, plutôt qu'aux disciplines scientifiques énumérées. La phrase commence par « le candidat retenu devra », puis elle énonce deux facteurs, à savoir i) la scolarité et ii) l'expérience connexe. Ces facteurs doivent absolument être énoncés en conjonction. L'expression « expérience connexe » est littéralement et grammaticalement associée au mot « postes » qui suit dans la phrase. Dans le contexte plus global de l'avis dans son ensemble, l'expérience exigée du domaine de l'environnement est plus évidente. On y lit que le titulaire du poste « joue un rôle clé (...) en ce qui concerne l'examen et l'évaluation des projets publics et privés qui exigent l'enregistrement sous le régime du *Règlement sur les études d'impact sur l'environnement*. La connaissance et l'expérience du domaine de l'environnement paraissent essentielles à l'exécution des tâches du titulaire du poste. Du point de vue littéral et pris dans son contexte, l'avis de concours peut raisonnablement indiquer aux candidats potentiels que l'expérience du domaine de l'environnement est une compétence indispensable.

L'avis ne doit pas se transformer en exercice d'interprétation pour les candidats potentiels. Il faut qu'il soit clair, précis et sans ambiguïté. On aurait pu rédiger l'énoncé des compétences de façon à préciser qu'il fallait une « expérience associée au poste » ou une « expérience connexe des questions environnementales ». Un avis informatif est avantageux pour l'employeur et pour les candidats potentiels.

**Compétences indispensables et souhaitables : rôle du critère d'équivalence**

*Doyle c. Ministère des Services familiaux et communautaires* (14 décembre 2002)  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 2002-FCS-048 visant à pourvoir le poste de conseiller au programme des Services d'adoption.**

Comparution: A. Doyle, pour elle-même  
P. Trask, pour l'employeur

Voici la traduction d'une partie de l'avis de concours 2002-FCS-048 :

Le Ministère a un emploi disponible pour une personne capable de fournir des conseils spécialisés en matière de services d'adoption aux employés chargés de la prestation des services et aux membres de la direction dans la province.

Les candidates et candidats doivent être titulaires d'une maîtrise en travail social et posséder au moins cinq années d'expérience pratique, dont au moins trois dans le domaine des services à l'enfance. La faculté de travailler efficacement de façon autonome et au sein d'un groupe est essentielle. Des aptitudes en gestion de projet seraient un atout. Vous devez avoir d'excellentes aptitudes à communiquer verbalement et par écrit, une bonne capacité d'analyse et de planification ainsi que la capacité de faire face à des échéances serrées. Certains déplacements seront exigés. Les candidates et candidats doivent être membres en règle de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick. La compétence en anglais écrit et parlé est exigée. Une combinaison équivalente de formation et d'expérience pourra être prise en considération.

L'appelante est une employée qui compte plus de 30 années d'expérience. Elle s'est plainte que le comité de sélection n'avait pas bien évalué ses compétences (compte tenu, en particulier, de sa vaste expérience), et elle a contesté tout particulièrement la note de B qu'il lui a accordée à la suite de trois modules d'évaluation. Elle a également remis en question les critères d'équivalence des compétences en faisant remarquer que la mise en cause n'est pas titulaire du diplôme d'études supérieures en travail social qui est exigé.

Dans son témoignage, la présidente du comité de sélection a déclaré que lors de la rédaction de l'avis de concours, elle avait établi un critère d'équivalence implicite qui se composait d'un baccalauréat en travail social, de l'adhésion à l'association et de sept années d'expérience, dont au moins trois années dans le domaine des services à l'enfance. Dix candidatures ont été reçues. Seulement deux candidats étaient titulaires d'une maîtrise en travail social, dont l'appelante. Trois candidats ont été éliminés parce qu'ils n'étaient pas membres de l'ATSNB, et une personne a retiré sa candidature. Des six candidats reçus en entrevue, quatre bénéficiaient du critère d'équivalence prédéterminé. À la suite des entrevues, le comité de sélection s'est entendu pour octroyer les notes aux candidats en fonction de chacun des modules. Les membres du jury n'ont accordé aucune préférence aux employés de longue date, car une telle préférence aurait été incompatible avec la tenue d'un concours public.

## Décision : l'appel est accueilli et la nomination est révoquée.

L'appelante a fait valoir qu'elle satisfaisait à l'exigence relative au diplôme d'études supérieures en travail social, contrairement à la mise en cause dont la candidature a été retenue. Ce moyen remettait en question le rôle et l'utilité du critère d'équivalence employé dans le cadre de ce concours.

Voici ce que prescrivait l'avis de concours 2002-FCS-048 :

[Traduction] Les candidates et candidats **doivent** être titulaires d'une maîtrise en travail social et posséder au moins cinq années d'expérience pratique, dont au moins trois dans le domaine des services à l'enfance. (...) Une combinaison équivalente de formation et d'expérience **pourra** être prise en considération.

Si on l'interprète littéralement, cet avis de concours contient des compétences obligatoires et facultatives. Il déroge à l'exigence prescrite par le paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229*, selon lequel l'énoncé des compétences « spécifie et distingue les compétences indispensables et celle qui, le cas échéant, sont souhaitables ». En convoquant à une entrevue les candidats qui satisfaisaient au critère d'équivalence, le comité de sélection a inversé les critères des compétences « indispensables » et des compétences « souhaitables ». Au lieu de considérer la combinaison du diplôme d'études supérieures et de l'expérience pratique comme une compétence indispensable (comme le prescrit l'avis par l'emploi du mot « doivent »), le jury a appliqué le critère d'équivalence comme s'il énonçait les *compétences indispensables* et a traité les véritables compétences indispensables exigées dans l'avis comme si elles étaient de simples compétences *souhaitables* :

[Traduction] Le paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229* a pour objet de faciliter la préparation d'avis efficaces à l'intention des candidats potentiels à un poste dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. Ces avis sont conçus de façon à fournir suffisamment de renseignements pour permettre aux candidats potentiels de décider s'ils ont les compétences indispensables ou souhaitables pour occuper le poste vacant et pour leur faire connaître les responsabilités et les fonctions rattachées au poste. Les candidats potentiels sont ainsi en mesure de décider en toute connaissance de cause de présenter ou non leur candidature. En appliquant le critère d'équivalence comme il l'a fait, le jury a en fait fixé les compétences indispensables exigées dans le cadre du concours. *Le jury n'a pas suspendu l'application du critère d'équivalence jusqu'à ce qu'il constate qu'aucun candidat ne possédait les compétences « indispensables » énoncées dans l'avis.* Dans ce concours, le jury a appliqué le critère d'équivalence pour accepter la candidature de deux personnes, sans égard au fait que deux candidats possédaient les compétences « indispensables » énoncées dans l'avis. Un diplôme d'études supérieures en travail social (jumelé à l'expérience pratique requise) n'est pas une compétence *indispensable* si une autre combinaison de scolarité et d'expérience est aussi acceptable.

On déroge aux règles de l'art lorsqu'on ajoute une condition facultative qui

renvoie à un critère d'équivalence non divulgué dans l'avis de concours (comme ce fut le cas en l'espèce). Premièrement, un tel renvoi à un critère d'équivalence non divulgué n'est pas de nature à bien renseigner les candidats potentiels au sujet de la scolarité et de l'expérience minimales qui sont acceptables, ce qui peut dissuader des candidats potentiels de participer au concours. Deuxièmement, une condition facultative qui renvoie à un critère d'équivalence ne peut être appliquée que comme solution de rechange quand aucun des candidats ne possède les compétences indispensables énoncées dans l'avis de concours. En l'espèce, le jury a fait une fausse déduction, puisqu'il a appliqué le critère d'équivalence malgré la participation de candidats qui possédaient les compétences « indispensables » énoncées dans l'avis. Troisièmement, sa décision de retenir la candidature d'une personne qui avait satisfait au critère d'équivalence signifie que les *compétences indispensables* énoncées sont, en fait, simplement des compétences *souhaitables*. Les compétences dites indispensables doivent être essentielles à l'exécution des fonctions et des tâches rattachées au poste.

## **Compétences exigées : il ne suffit pas de déduire que des compétences en surveillance sont exigées.**

*Keirstead et McLaughlin c. Ministère des Transports (2 décembre 2002)*  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 2001-D04-25 visant à pourvoir le poste de mécanicien III (au garage d'autobus de Hampton).**

Comparution : T. Steepe (représentant du SCFP), pour les appelants  
M. Estabrooks, pour l'employeur

Deux pourvois distincts ont été réunis pour les besoins de l'audience. Voici une partie de la version française de l'avis de concours intraministériel 2001-D04-25 :

Le ministère des Transports est à la recherche d'un mécanicien surveillant au garage d'autobus de Hampton.

**LE POSTE** : les principales tâches du titulaire de ce poste sont la supervision du travail d'autres employés ainsi que la planification et l'ordonnancement, la répartition et l'encadrement des activités de sorte que l'atelier soit efficace et productif.

**LA PERSONNE** : le titulaire doit posséder un certificat de compagnon en réparation de matériel lourd ou en réparation de mécanique d'automobile ainsi qu'un certificat de mécanicien d'automobile (véhicules de transport) délivré par le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick. La compétence en anglais écrit et oral est exigée.

Les deux appelants contestent les notes que leur a accordées le comité de



selection à la suite de l'entrevue. L'évaluation a été divisée en cinq modules : connaissances techniques et maîtrise du fonctionnement; communication et entregent; sens de l'organisation et esprit de décision; compétences en surveillance et en gestion; concordance des aptitudes avec l'emploi. Les membres du jury ont posé 35 questions à chacun des candidats et se sont entendus sur la note globale à octroyer à ceux-ci pour tous les modules d'évaluation. La preuve montre que l'employeur a l'habitude d'énumérer les compétences requises sous la rubrique « la personne » de l'avis de concours. La preuve montre aussi que les membres du comité de selection ont estimé que le premier appelant avait certaines faiblesses réelles à cause de son manque de compétence et d'expérience en surveillance. Les membres du comité de selection ont indiqué au second appelant que son expérience de la surveillance n'avait pas été acquise dans le même genre de travail que celui du titulaire du poste de mécanicien surveillant.

Les appelants ont fait valoir que le processus d'évaluation était trop subjectif et pas suffisamment précis en raison de l'emploi des notes A, B et NC qui ne sont pas définies par des critères d'évaluation objectifs et prédéterminés. Les appelants ont ajouté que l'avis de concours n'était pas conforme au paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229*, parce qu'il ne distinguait pas les compétences indispensables et souhaitables, en particulier au plan de la surveillance. Pour sa part, l'employeur a soutenu que le fait de mentionner explicitement les « compétences en surveillance » aurait pu dissuader des candidats intéressés par ce concours intraministériel, et que la rubrique « tâches » de l'avis de concours attirait suffisamment l'attention des personnes intéressées sur les compétences en surveillance.

**Décision : l'appel est accueilli et la nomination est révoquée.**

La preuve fait manifestement ressortir que l'entrevue et le processus de sélection ont été menés de bonne foi, d'une façon professionnelle et compétente et dans l'entier respect du principe du mérite. L'évaluation des candidats à l'aide des notes A, B et NC est prévue par le paragraphe 5(2) du *Règlement 84-229*, et le comité de selection s'est conformé à ce mécanisme. Les membres du jury ont évalué les compétences des candidats en fonction de critères prédéterminés suffisants dans chacun des modules. Le fait que les membres du jury ont tous pris des notes durant les entrevues et la possibilité qu'ils aient évalué différemment certaines réponses aux questions n'ont pas de quoi surprendre. C'est le consensus obtenu à la suite d'accommodements consentis pendant les discussions qui fait loi. C'est la raison pour laquelle le jury compte trois personnes : pour éviter que la décision (peut-être arbitraire) ne repose pas sur les épaules d'une seule personne.

L'avis de concours en question faisait état de trois qualités requises, à savoir le certificat de compagnon, le certificat de mécanicien d'automobile et la compétence en anglais. La nécessité de posséder des compétences en surveillance pouvait être déduite de la description des tâches sous la rubrique « le poste ». L'avis de concours ne précisait pas si les compétences en surveillance étaient indispensables ou souhaitables. Pourtant, les compétences en surveillance faisaient l'objet de l'un des cinq modules d'évaluation sous la rubrique « compétences en surveillance et esprit de décision », et elles ont été l'un des

principaux éléments de l'évaluation des candidats dans le cadre du module qui portait sur la concordance des aptitudes avec l'emploi. Il s'ensuit logiquement que les compétences en surveillance étaient plus que « souhaitables », au sens de l'article 2 et du paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229*. Les compétences en surveillance ont été traitées comme des compétences « indispensables » et sont devenues un facteur décisif. Le paragraphe 3(2) du *Règlement 84-229* a manifestement pour objet de mettre à la disposition des candidats potentiels des renseignements de nature à leur permettre de décider en toute connaissance de cause de présenter ou non leur candidature. Comme le prescrit le paragraphe 3(2), pour agir en connaissance de cause, les candidats doivent pouvoir connaître et distinguer les compétences indispensables et souhaitables. Il ne faut pas penser que ces renseignements peuvent ou doivent être simplement déduits.

## **Qualifications requises : un avis de concours permet la nomination d'un candidat moins qualifié à une classification inférieure**

*Arseneault-Thibodeau c. Ministère de la Santé et des Services communautaires*  
(décembre 1997)

**Ombudsman : E. King**

**Au sujet du concours numéro 35-96-0062 pour le poste de psychologue clinique I, à Moncton, N.-B.**

Comparution : C.J. Sirois, représentant du SCFP, pour l'appelante  
M. Léger, pour l'employeur

Le comité de sélection a interviewé quatre candidats ou candidates à ce concours public. L'évaluation des candidates ou candidats par le comité a été le fruit d'un consensus fondé sur les réponses à 22 questions préétablies reflétant les tâches spécifiques du poste annoncé dans l'avis de concours. Les questions avaient été regroupées en quatre modules d'évaluation. Deux candidats ont obtenu une note « A », et la candidature de l'un d'eux a été retenue après le contrôle des références. L'appelante a obtenu une note « NQ » par le comité de sélection, en raison d'une note « NQ » obtenue en relation avec un seul module, la « connaissance technique ». L'appelante est une psychologue clinique accréditée actuellement employée à un poste de psychologue clinique I. Le candidat choisi et l'autre candidat ont tous deux obtenu des notes « A » et tous deux étaient des psychométriciens, une classification reflétant des compétences inférieures à celles de psychologue clinique I. Il a été démontré que le concours avait été lancé en sachant qu'un plus grand nombre de personnes ont reçu une formation au niveau de la psychométrie qu'au niveau de la psychologie clinique, et l'avis de concours indiquait que les candidats ne possédant pas toutes les compétences seraient considérés pour une nomination au niveau de la psychométrie. Il a été démontré que le comité devait attribuer une note « NQ » si le candidat évalué obtenait une note « NQ » dans l'un ou l'autre des modules, et il a évalué chaque module en relation avec la totalité des questions pertinentes de façon à ce qu'une absence de réponse à l'une ou l'autre des questions n'entraîne pas

automatiquement une note « NQ » pour ce module.

L'appelante prétend que, à titre de psychologue clinique expérimentée et accréditée, la méthode de sélection ou l'outil d'évaluation adopté par le comité de sélection n'a pas évalué ses compétences de façon satisfaisante par rapport aux autres candidats; elle mentionne en particulier qu'une entrevue orale d'environ 60 minutes couvrant vingt-deux questions est un outil d'évaluation inapproprié. Elle est d'avis que le comité aurait dû accorder plus de poids à son accréditation professionnelle à titre de psychologue clinique et à ses évaluations du rendement annuelles supérieures, qui n'indiquaient aucune déficience dans sa connaissance technique. L'appelante prétend qu'elle n'a pas répondu à deux des sept questions du module de la « connaissance technique » en raison d'un conseil qu'elle avait reçu d'un membre du comité de ne pas répondre aux questions sur l'examen menant à l'obtention de l'accréditation si elle doutait de la réponse et, de plus, que le fait de ne pas répondre à une question au sujet de l'identification de certains instruments spécifiques utilisés en relation avec des traitements spécifiques n'indiquait pas un manque de connaissance au sujet de l'utilisation de ces instruments.

### **Décision : Appel rejeté**

Le rôle de l'ombudsman dans le cas d'un appel n'est pas de réévaluer les candidates ou les candidats ni de déterminer « si les outils ou le processus auraient dû être différents, mais plutôt s'ils ont été suffisants pour établir le mérite des candidates ou des candidats « tel que requis par l'article 6 de la *Loi*. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir des normes de sélection pour un poste faisant l'objet d'un concours. Dans le cas présent, l'employeur a établi quatre modules de sélection et un guide de cotation pour déterminer le niveau de compétence escompté relativement à chaque norme. L'appelante n'a pas contesté les normes de sélection.

L'article 11 de la *Loi* accorde à l'employeur le droit de choisir les outils d'évaluation :

La *Loi* ne prescrit pas les outils qui doivent être utilisés, mais il est entendu que les outils choisis doivent permettre de comparer et de mesurer jusqu'à quel point les candidats ou les candidates satisfont aux normes établies pour le concours.

Le questionnaire de l'entrevue avait été conçu conformément à la nature des fonctions du poste et de la clientèle pertinente.

Le comité a agi de façon raisonnable dans l'évaluation de l'absence de réponses de l'appelante à deux questions de l'entrevue. Que l'appelante ait été capable ou non d'*utiliser* les instruments n'était pas en cause, car la question exigeait qu'elle *identifie* les instruments pertinents. L'appelante est responsable de sa décision de ne pas répondre et ne peut invoquer un conseil qui lui a été fourni concernant l'examen à un autre moment et dans un contexte différent :

J'en arrive à la conclusion que l'appelante ne connaissait pas les réponses aux questions qui lui ont été posées ou qu'elle doutait de ses réponses, et qu'elle a

alors décidé de ne pas fournir de réponses. L'appelante doit accepter la responsabilité de ses actes à cet égard, et sa décision de ne pas fournir de réponses ne réduit pas la convenance du questionnaire pour évaluer les candidates et les candidats.

Le comité n'a pas commis d'erreur dans son traitement de l'accréditation professionnelle de l'appelante pour démontrer sa connaissance et ses aptitudes. Le comité doit procéder à sa propre évaluation :

...Je ne peux conclure que le fait d'être accrédité dans un domaine, que ce soit en psychologie, en enseignement, en mécanique ou autre veut dire que cette personne possède la connaissance, les aptitudes et les habiletés nécessaires pour entreprendre immédiatement les tâches d'un poste se situant dans le domaine pour lequel la personne est accréditée. C'est particulièrement le cas dans les domaines professionnels faisant l'objet d'une spécialisation. Je suis d'avis que le comité de sélection avait le droit d'évaluer les candidates et les candidats en ce qui a trait aux exigences particulières du poste et de les évaluer par rapport aux normes de ce poste. En remplissant son mandat d'établir le mérite des candidates et candidats, un comité n'est pas lié par les résultats d'un processus d'évaluation entrepris par un organisme de réglementation, car il doit être capable d'expliquer et de justifier les résultats de son évaluation.

Pour des raisons semblables, le comité n'a pas commis d'erreur en n'accordant pas plus de poids aux évaluations du rendement de l'appelante qui ont été « remplies à des moments différents, souvent par différentes parties et en fonction d'objectifs différents; et habituellement, comme dans le cas présent, elles ont trait à un ensemble de fonctions et de responsabilités différentes de celles qui sont attribuées au poste faisant l'objet du concours ».

Le comité a agi de façon raisonnable en traitant différemment une note « NQ » dans un module et une note « NQ » pour une simple question.

...il existe une différence importante entre le fait de ne pas répondre à une question et le fait de ne pas réussir à démontrer une connaissance, une aptitude ou une habileté jugée nécessaire pour exécuter les tâches d'un poste d'une façon efficace.

L'avis de concours indiquait clairement que les candidates et les candidats qui ne possédaient pas les qualifications requises pourraient être nommés à une classification inférieure. La nomination du candidat choisi au niveau de la psychométrie n'est pas inappropriée dans les circonstances, car aucun candidat ne s'est qualifié à titre de psychologue clinique selon l'évaluation du comité. Mais « le point de vue aurait pu être différent si l'un des candidats ou des candidates au concours avait obtenu une note d'admissibilité à titre de psychologue clinique I, démontrant ainsi qu'il ou elle possède les compétences à un niveau supérieur à celui de psychométricien ».

## Qualifications et norme d'équivalence

*Martin et Warfield c. le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (le 25 juillet 1995)*

Ombudsman : Ellen E. King

**Au sujet du concours n° 93-6140-011 visant à pourvoir deux postes d'instructeur ou d'institutrice de collège communautaire - électronique, NBCC Saint John**

Comparutions : R. Dixon, c.r., pour les appelants  
C. Ross et R. Mabey, pour l'employeur

Le même concours a donné lieu à deux appels qui ont été entendus ensemble. Voici un extrait de l'avis de concours litigieux :

La personne choisie sera tenue de dispenser des cours d'électronique en classe et en laboratoire, et d'exécuter les fonctions connexes dans le domaine des mathématiques, de la physique, de l'informatique et des communications (oral et écrit).

Les candidats doivent posséder un diplôme universitaire en sciences ou en génie et faire valoir trois années d'expérience pertinente en milieu industriel. La préférence pourrait être accordée aux personnes qui possèdent une formation de maître ou un diplôme en éducation et une expérience dans l'enseignement dans un environnement technique au niveau postsecondaire. De solides aptitudes à communiquer et à entretenir de bonnes relations interpersonnelles sont également nécessaires. Une équivalence en formation et en expérience pourrait être prise en compte. La connaissance de l'anglais écrit et parlé est nécessaire.

Dans un premier temps, le comité de sélection a éliminé les deux appelants à l'étape de la sélection préliminaire, car leurs demandes ne démontraient pas qu'ils répondaient aux qualifications requises. Ultérieurement, le jury a procédé à une nouvelle sélection des candidatures et a retenu huit autres candidatures dont celles des appelants. Au vu des éléments de preuve, le jury a demandé à l'appelant Warfield de fournir des renseignements supplémentaires.

L'appelant invoque que le candidat choisi « D » ne pouvait se prévaloir des qualifications requises, soit trois années d'expérience pertinente en milieu industriel. L'employeur reconnaît cette lacune, mais a souligné que le candidat « D » avait satisfait la norme d'équivalence, soit « une combinaison équivalente en formation et en expérience » tel que stipulé dans l'avis de concours. L'appelant Warfield soutient que, selon une interprétation en bonne et due forme de l'avis de concours, l'exigence « trois années d'expérience pertinente en milieu industriel » est une qualification requise et qu'elle ne peut pas être satisfaite par la norme d'équivalence. Au vu des éléments de preuve, les outils de sélection avaient consisté en une entrevue et en un exercice écrit en temps limité (30 minutes) comportant deux questions. Au vu de ces mêmes éléments de preuve, le candidat « D », supposant qu'une personne signalerait l'expiration du délai de 30 minutes,

avait continué d'écrire pendant environ 45 minutes, alors que les autres candidats avaient soumis les réponses au test dans le délai fixé.

Les appelants soutiennent que le candidat choisi « A » n'avait pas la formation de maître ni d'expérience de l'enseignement et qu'il a été injustement avantagé, car son épouse a également été interviewée pour le poste, et que le comité de sélection a utilisé des questions d'entrevue standard. Cependant, d'après les éléments de preuve, le candidat « A » a subi son entrevue avant son épouse.

**Décision : L'appel est accueilli; la nomination du candidat choisi « D » est révoquée.**

**L'appel est rejeté au sujet de la nomination du candidat choisi « A ».**

Le jury a fait erreur en utilisant la norme d'équivalence pour procéder à la sélection préliminaire des candidats. L'avis de concours présente les qualifications requises et utilise le terme impératif « doivent » lorsqu'il énonce l'exigence relative au « diplôme universitaire en sciences ou en génie et trois années d'expérience pertinente en milieu industriel » :

L'avis de concours renfermait l'énoncé « les personnes candidates doivent posséder... », mais l'employeur n'a pas perçu l'emploi de l'impératif, en raison de l'autre énoncé présent dans l'avis de concours qui indiquait qu'une équivalence pourrait être prise en compte... L'utilisation du terme « doivent » établit qu'il est obligatoire, dans les circonstances susmentionnées, que les candidats possèdent certaines qualifications... Ce qui compte n'est pas ce qu'on pourrait sous-entendre, mais ce qui est réellement dit. En utilisant le terme « doivent » dans l'énoncé initial des qualifications, l'employeur établit qu'il est obligatoire que les candidats possèdent certaines qualifications. Dans ce cas-ci, les qualifications étaient un diplôme universitaire en sciences ou en génie et trois années d'expérience pertinente en milieu industriel.

Par conséquent, la norme d'équivalence ne s'applique pas, et la nomination du candidat choisi

« D » est révoquée. Dans le contexte, et selon l'interprétation en bonne et due forme de l'avis de concours, la norme d'équivalence exprime seulement la possibilité d'une préférence.

Le temps supplémentaire pris par le candidat « D » pour terminer l'exercice écrit (ce dont il n'est pas responsable) met le mérite en doute, mais le sujet de controverse n'a aucun intérêt pratique du fait que la décision porte sur la norme d'équivalence.

Le fait que le candidat choisi « A » n'ait aucune formation de maître ni d'expérience dans l'enseignement n'est pas pertinent, car il ne s'agit pas d'une qualification requise. L'avis de concours précise que la « préférence pourrait être accordée » à un candidat possédant ces qualifications, mais n'exige pas de telles qualifications. Au vu des éléments de preuve, le candidat « A » n'a pas été avantagé à l'entrevue en raison de la participation de son épouse. Son entrevue a précédé celle de son épouse.

Le fait que le jury ait demandé des renseignements supplémentaires à l'appelant Warfield et qu'il n'ait probablement pas offert le même privilège à tous les candidats n'est

pas jugé pertinent. Chaque lacune constatée dans le processus ne justifie pas la révocation d'une nomination. La lacune alléguée doit se rapporter à la nomination en vertu de la *Loi* :

Cependant, même si des mesures compensatoires n'ont pas été prises à l'endroit des autres candidats, ce qui constitue une irrégularité dans le processus, je ne pourrais pas accueillir un appel fondé sur ce motif, car, à mon avis, l'irrégularité n'a pas eu d'effet sur l'issue du concours. Un appel ne s'oppose pas à un processus de sélection, mais plutôt à une ou à plusieurs nominations.

## Listes d'admissibilité

### *Règlement 84-229*

- 5(2) Le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit,**
- a) lorsqu'il établit une liste d'admissibilité**
    - i) y indiquer par écrit la date d'entrée en vigueur et la durée de validité de la liste,**
    - ii) conformément au paragraphe (2.1), accorder à chaque candidat à un concours l'une des notes d'évaluation suivantes :**
      - (A) A, aux candidats les plus compétents,**
      - (B) B, aux candidats compétents, ou**
      - (C) NC, aux candidats non compétents, et**
    - (iii) inscrire sur la liste, par ordre alphabétique des noms de famille, le nom de tous les candidats qui ont reçu la note d'évaluation visée à la clause ii)(A), et**
  - (b) lorsqu'il prolonge la durée de validité d'une liste d'admissibilité, en informer par écrit l'administrateur général intéressé et préciser la durée de la prolongation.**

### **Liste d'admissibilité : sélection du candidat retenu par le sous-ministre.**

*Breen et McNamee c. Ministère de la Sécurité publique (17 décembre 2001)*  
Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

**Dans l'affaire du concours numéro 01-78-15 visant à pourvoir le poste d'agent de correction III (chef de quart) au Centre correctionnel régional de Saint John.**

Comparution: G. Breen, pour lui-même  
J. McNamee, pour lui-même  
G. Price, pour l'employeur

À la suite des entrevues, le comité de sélection a accordé la note de B à sept candidats, et la note de A à quatre candidats, conformément au barème

d'évaluation prescrit par le paragraphe 5(2) du *Règlement 84-229*. Le sous-ministre a choisi le candidat retenu conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi*.

**13(1)** Sous réserve de la présente loi ou de toute autre loi, les nominations à la Fonction publique, faites parmi des personnes qui en sont déjà membres ou qui n'en font pas partie, sont effectuées à la suite du choix que l'administrateur général compétent fait à partir de la liste d'admissibilité fournie par le sous-ministre du Bureau des ressources humaines.

Les noms des quatre candidats qui avaient mérité la note de A étaient inscrits par ordre alphabétique dans la liste d'admissibilité, mais celle-ci ne contenait pas la note d'évaluation de ces candidats. Contrairement à la coutume, les membres du comité de sélection ont classé pour eux-mêmes les candidats qui avaient obtenu la note de A, mais le sous-ministre n'a pas choisi le candidat le mieux évalué. Les appelants ont appris que les candidats avaient été classés à la bonne franquette et ils ont interjeté appel de la nomination de la partie mise en cause, sous prétexte que des considérations autres que le mérite avaient influencé le choix du candidat retenu.

### **Décision : l'appel est rejeté.**

Le pourvoi des appelants est fondé sur une méconnaissance du mécanisme mis sur pied pour procéder aux nominations sous le régime de la *Loi sur la Fonction publique*. Contrairement à ce que croient les appelants, le sous-ministre n'est pas tenu de choisir le candidat qui a obtenu la note la plus élevée dont le nom figure dans la liste d'admissibilité. La liste d'admissibilité contient les noms des candidats classés par ordre alphabétique et le sous-ministre peut choisir un candidat dans cette liste, comme le prévoit le paragraphe 13(1) de la *Loi*.

[Traduction] La *Loi* permet implicitement au sous-ministre d'exercer son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il fait son choix. Il convient de faire remarquer que le comité de sélection a jugé que toutes les personnes dont le nom se trouve dans la liste d'admissibilité avaient un mérite égal dans le contexte de l'exécution des fonctions et des tâches rattachées au poste en question. C'est par cette décision qu'ils assurent le respect du principe du mérite, comme le prescrit le paragraphe 6(1) de la *Loi*. Le pouvoir discrétionnaire dont jouit le sous-ministre et qui lui permet de choisir parmi les candidats de mérite égal de la liste d'admissibilité ne déroge pas au principe du mérite au sens de la *Loi*.

En tout état de cause, rien dans la preuve ne permet de conclure que le sous-ministre n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire conformément au principe du mérite.

## **Notes d'évaluation : pertinence d'une question « NQ » par rapport à un module « NQ »**

*Arseneault-Thibodeau c. Ministère de la Santé et des Services communautaires*



**(décembre 1997)**

**Ombudsman : E. King**

**Au sujet du concours numéro 35-96-0062 pour le poste de psychologue clinique I, à Moncton, N.-B.**

Comparution : C.J. Sirois, représentant du SCFP, pour l'appelante  
M. Léger, pour l'employeur

Le comité de sélection a interviewé quatre candidats ou candidates à ce concours public. L'évaluation des candidates ou candidats par le comité a été le fruit d'un consensus fondé sur les réponses à 22 questions préétablies reflétant les tâches spécifiques du poste annoncé dans l'avis de concours. Les questions avaient été regroupées en quatre modules d'évaluation. Deux candidats ont obtenu une note « A », et la candidature de l'un d'eux a été retenue après le contrôle des références. L'appelante a obtenu une note « NQ » par le comité de sélection, en raison d'une note « NQ » obtenue en relation avec un seul module, la « connaissance technique ». L'appelante est une psychologue clinique accréditée actuellement employée à un poste de psychologue clinique I. Le candidat choisi et l'autre candidat ont tous deux obtenu des notes « A » et tous deux étaient des psychométriciens, une classification reflétant des compétences inférieures à celles de psychologue clinique I. Il a été démontré que le concours avait été lancé en sachant qu'un plus grand nombre de personnes ont reçu une formation au niveau de la psychométrie qu'au niveau de la psychologie clinique, et l'avis de concours indiquait que les candidats ne possédant pas toutes les compétences seraient considérés pour une nomination au niveau de la psychométrie. Il a été démontré que le comité devait attribuer une note « NQ » si le candidat évalué obtenait une note « NQ » dans l'un ou l'autre des modules, et il a évalué chaque module en relation avec la totalité des questions pertinentes de façon à ce qu'une absence de réponse à l'une ou l'autre des questions n'entraîne pas automatiquement une note « NQ » pour ce module.

L'appelante prétend que, à titre de psychologue clinique expérimentée et accréditée, la méthode de sélection ou l'outil d'évaluation adopté par le comité de sélection n'a pas évalué ses compétences de façon satisfaisante par rapport aux autres candidats; elle mentionne en particulier qu'une entrevue orale d'environ 60 minutes couvrant vingt-deux questions est un outil d'évaluation inapproprié. Elle est d'avis que le comité aurait dû accorder plus de poids à son accréditation professionnelle à titre de psychologue clinique et à ses évaluations du rendement annuelles supérieures, qui n'indiquaient aucune déficience dans sa connaissance technique. L'appelante prétend qu'elle n'a pas répondu à deux des sept questions du module de la « connaissance technique » en raison d'un conseil qu'elle avait reçu d'un membre du comité de ne pas répondre aux questions sur l'examen menant à l'obtention de l'accréditation si elle doutait de la réponse et, de plus, que le fait de ne pas répondre à une question au sujet de l'identification de certains instruments spécifiques utilisés en relation avec des traitements spécifiques n'indiquait pas un manque de connaissance au sujet de l'utilisation de ces instruments.

## Décision : Appel rejeté

Le rôle de l'ombudsman dans le cas d'un appel n'est pas de réévaluer les candidates ou les candidats ni de déterminer « si les outils ou le processus auraient dû être différents, mais plutôt s'ils ont été suffisants pour établir le mérite des candidates ou des candidats « tel que requis par l'article 6 de la *Loi*. L'employeur a le droit, en vertu de l'article 7 de la *Loi*, d'établir des normes de sélection pour un poste faisant l'objet d'un concours. Dans le cas présent, l'employeur a établi quatre modules de sélection et un guide de cotation pour déterminer le niveau de compétence escompté relativement à chaque norme. L'appelante n'a pas contesté les normes de sélection.

L'article 11 de la *Loi* accorde à l'employeur le droit de choisir les outils d'évaluation :

La *Loi* ne prescrit pas les outils qui doivent être utilisés, mais il est entendu que les outils choisis doivent permettre de comparer et de mesurer jusqu'à quel point les candidats ou les candidates satisfont aux normes établies pour le concours.

Le questionnaire de l'entrevue avait été conçu conformément à la nature des fonctions du poste et de la clientèle pertinente.

Le comité a agi de façon raisonnable dans l'évaluation de l'absence de réponses de l'appelante à deux questions de l'entrevue. Que l'appelante ait été capable ou non d'*utiliser* les instruments n'était pas en cause, car la question exigeait qu'elle *identifie* les instruments pertinents. L'appelante est responsable de sa décision de ne pas répondre et ne peut invoquer un conseil qui lui a été fourni concernant l'examen à un autre moment et dans un contexte différent :

J'en arrive à la conclusion que l'appelante ne connaissait pas les réponses aux questions qui lui ont été posées ou qu'elle doutait de ses réponses, et qu'elle a alors décidé de ne pas fournir de réponses. L'appelante doit accepter la responsabilité de ses actes à cet égard, et sa décision de ne pas fournir de réponses ne réduit pas la convenance du questionnaire pour évaluer les candidates et les candidats.

Le comité n'a pas commis d'erreur dans son traitement de l'accréditation professionnelle de l'appelante pour démontrer sa connaissance et ses aptitudes. Le comité doit procéder à sa propre évaluation :

...Je ne peux conclure que le fait d'être accrédité dans un domaine, que ce soit en psychologie, en enseignement, en mécanique ou autre veut dire que cette personne possède la connaissance, les aptitudes et les habiletés nécessaires pour entreprendre immédiatement les tâches d'un poste se situant dans le domaine pour lequel la personne est accréditée. C'est particulièrement le cas dans les domaines professionnels faisant l'objet d'une spécialisation. Je suis d'avis que le comité de sélection avait le droit d'évaluer les candidates et les candidats en ce qui a trait aux exigences particulières du poste et de les évaluer par rapport aux normes de ce poste. En remplissant son mandat d'établir le mérite des candidates et candidats, un comité n'est pas lié par les

résultats d'un processus d'évaluation entrepris par un organisme de réglementation, car il doit être capable d'expliquer et de justifier les résultats de son évaluation.

Pour des raisons semblables, le comité n'a pas commis d'erreur en n'accordant pas plus de poids aux évaluations du rendement de l'appelante qui ont été « remplies à des moments différents, souvent par différentes parties et en fonction d'objectifs différents; et habituellement, comme dans le cas présent, elles ont trait à un ensemble de fonctions et de responsabilités différentes de celles qui sont attribuées au poste faisant l'objet du concours ».

Le comité a agi de façon raisonnable en traitant différemment une note « NQ » dans un module et une note « NQ » pour une simple question.

...il existe une différence importante entre le fait de ne pas répondre à une question et le fait de ne pas réussir à démontrer une connaissance, une aptitude ou une habileté jugée nécessaire pour exécuter les tâches d'un poste d'une façon efficace.

L'avis de concours indiquait clairement que les candidates et les candidats qui ne possédaient pas les qualifications requises pourraient être nommés à une classification inférieure. La nomination du candidat choisi au niveau de la psychométrie n'est pas inappropriée dans les circonstances, car aucun candidat ne s'est qualifié à titre de psychologue clinique selon l'évaluation du comité. Mais « le point de vue aurait pu être différent si l'un des candidats ou des candidates au concours avait obtenu une note d'admissibilité à titre de psychologue clinique I, démontrant ainsi qu'il ou elle possède les compétences à un niveau supérieur à celui de psychométricien ».

## **Article 12 du *Règlement 84-229* – Renseignements confidentiels**

*Règlement 84-229*

### **CONFIDENTIALITÉ**

**12(1) Sauf décision contraire du sous-ministre du Bureau des ressources humaines, aucun renseignement fourni par le candidat, ou à son sujet, ne peut être révélé à une personne qui ne participe pas aux opérations de sélection en vue d'une nomination à un poste.**

**12(2) Les sujets d'examens, les textes des épreuves et documents connexes utilisés pour évaluer les compétences des candidats à des postes de la Fonction publique sont la propriété exclusive du sous-ministre du Bureau des ressources humaines.**

**12(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas à la Commission dans l'exercice de ses fonctions en vertu de la Loi.**

## **Divulgence de documents confidentiels pour les besoins d'un pourvoi en appel.**

*Bélanger c. Ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux (31 août 2000)*

Représentant de l'ombudsman : J. McEvoy

Dans l'affaire du concours numéro 21-99-04 visant à pourvoir le poste de gestionnaire régional du ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux à Grand-Sault.

Comparution : J. Friel, c.r., pour l'appelant  
P. Blanchet, pour l'employeur

**Décision : l'appel est accueilli et la nomination du mis en cause est révoquée; l'employeur devra constituer un comité de sélection différent pour évaluer les candidats.**

### **Question préliminaire :**

L'article 12 du *Règlement 84-229* prévoit que « tout renseignement fourni par le candidat ou à son sujet » est confidentiel et ne peut être divulgué. À la suite d'une entente entre les procureurs, la documentation a été fournie au procureur de l'appelant qui s'est engagé i) à ne pas copier la documentation; ii) à restreindre l'accès à la documentation; iii) à remettre la documentation au Bureau de l'ombudsman à l'échéance du délai imparti pour présenter une demande de révision judiciaire de la décision si l'appelant ne présente pas une telle demande, ou à la fin de l'instance, si l'une ou l'autre des parties présente une demande de révision judiciaire.

## **Divulgence des documents – guides de cotation, formulaires de candidature, questions de l'entrevue et réponses escomptées, notes des membres du comité de sélection.**

*Kennedy c. ministre du Solliciteur général (14 janvier 1998)*

Ombudsman : Ellen E. King

Au sujet du concours numéro 96-78-18 pour le poste de sheriff/coroner adjoint, Woodstock

Comparution : C. Hay, représentant du SCFP pour l'appelant  
S. Cameron, pour l'employeur

L'appelant a interjeté appel concernant l'une des deux nominations faites à la

suite du concours en se fondant sur le fait que le candidat choisi M n'avait pas satisfait aux qualifications requises. L'appelant n'a pas contesté la seconde nomination et a expressément exclu la seconde nomination de l'appel. La seconde personne nommée H a été avisée de l'appel en raison de la possibilité d'un résultat défavorable.

La question préliminaire portait sur la divulgation des documents. L'appelant a demandé la divulgation du guide de cotation des candidats pour tous les candidats inscrits sur la liste d'admissibilité (y compris les candidats choisis), les formulaires de candidature de tous les candidats sur la liste d'admissibilité, les questionnaires et les réponses inscrites par les membres du comité de sélection pour tous les candidats sur la liste d'admissibilité, et les réponses escomptées aux questions.

Le comité a évalué tous les candidats sur la liste d'admissibilité, y compris l'appelant, en leur accordant une note « A ». L'appelant prétend que le candidat choisi M ne satisfaisait pas aux qualifications requises d'« un minimum de cinq années d'expérience dans l'application des lois et un environnement de sécurité ou l'équivalent en formation et en expérience » tel qu'indiqué dans l'avis de concours. Il est démontré à partir du curriculum vitae de M que l'emploi avait commencé le 10 avril 1992, mais que la date d'ancienneté inscrite par l'employeur était le 2 juillet 1993. Ces deux dates indiquent moins de cinq années d'expérience pertinente. Il a été démontré que M avait travaillé à titre d'agent de la GRC à temps partiel de 1981 à 1986. Le comité a jugé que les exigences en matière d'expérience étaient remplies et qu'il n'était pas nécessaire d'établir une période d'expérience spécifique pour le candidat M.

Il a été démontré que le comité avait considéré les normes comme étant générales plutôt que spécifiques, et les réponses des candidats aux dix-neuf questions de l'entrevue ont été évaluées de façon globale. Le comité n'a pas accordé une note aux candidats relativement à chaque module d'évaluation ni en relation avec chaque question. Un membre du comité a reconnu que l'évaluation n'était pas associée au nombre de réponses acceptables aux questions de l'entrevue (c.-à-d. qu'un système de points n'a pas été utilisé parce qu'il était considéré comme inapproprié). L'appelant prétend qu'une évaluation globale est trop subjective et qu'elle ne respecte pas le principe du mérite, car elle ne permet pas d'identifier les candidats possédant le plus de mérite.

### **Décision : L'appel est accueilli et les deux nominations sont révoquées.**

Pour ce qui est de la question préliminaire, l'appelant avait un droit d'accès à tous les documents demandés relativement à la nomination de M. Toutefois, comme la nomination de H n'était pas directement en cause (même si elle pouvait être défavorablement touchée par la décision relative à l'appel), l'appelant n'a pas eu droit d'accès aux documents relatifs au candidat H et n'a pas eu droit d'accès aux documents relatifs aux formulaires de candidature et aux évaluations des autres candidats inscrits sur la liste d'admissibilité.

Bien que la *Loi* n'empêche pas l'utilisation de cotations numériques dans l'évaluation des candidats aux étapes intermédiaires menant à l'évaluation finale, sous forme de A, B, ou NQ, le processus d'évaluation global utilisé par le comité n'est pas conforme aux exigences du principe du mérite :

Le processus en vertu duquel les candidats sont évalués conformément aux exigences de la *Loi sur la Fonction publique* doit permettre de comparer les

candidats par rapport aux normes de sélection d'une façon qui aide non seulement à déterminer quels candidats satisfont aux normes mais également jusqu'à quel point les candidats respectent les normes. Autrement dit, le processus doit permettre de comparer suffisamment les candidats par rapport aux normes et finalement les uns par rapport aux autres de façon à ce que le ou les candidats qui possèdent le plus de mérite se distinguent des autres candidats qui satisfont également aux normes de sélection, mais à un degré moindre.

Le fait d'attribuer une note globale « A » lorsque le comité a décidé que, de façon générale, les réponses fournies sont acceptables, constitue une méthode d'évaluation simplement trop vague, subjective et généralisée pour rendre compte de façon raisonnable du mérite des candidats.

...un système de notation basé sur un certain nombre de questions dont un nombre important sont subjectives comme dans ce cas doit comporter des composantes faciles à gérer. Pour ce qui est de ce concours, il pourrait s'agir d'accorder des notes pour les diverses questions ou pour les modules de sélection spécifiés de façon à ce que les notes permettent d'en arriver à une note globale en faisant le calcul des diverses notes. Il existe sans aucun doute d'autres façons d'organiser un système de notation sous forme de composante facile à gérer pouvant être utilisée pour en arriver à une note globale et qui permette de comparer suffisamment le mérite des candidats par rapport aux normes et par conséquent les uns par rapport aux autres.

De plus, il n'a pas été démontré que M satisfaisait aux qualifications requises concernant les cinq années d'expérience. Il a été démontré qu'il ne possédait que 53 mois d'expérience au sein du ministère et que le comité a accepté son expérience à titre d'agent de la GRC à temps partiel pour satisfaire aux exigences. La décision du comité de permettre à M de poursuivre au-delà de l'étape de présélection n'était pas déraisonnable, mais le comité aurait dû confirmer que les qualifications étaient satisfaites avant de permettre l'inscription du nom de M sur la liste d'admissibilité :

Le but du processus de présélection est de déterminer si un candidat possède les qualifications requises à un niveau minimum acceptable. Il appartient aux candidats à un concours de démontrer clairement dans leur formulaire de candidature qu'ils possèdent les qualifications minimales.

...lorsque des suppositions ont été formulées à savoir que la quantité d'expérience que [M] avait accumulée lui permettait d'être présélectionné pour une entrevue... le comité d'évaluation aurait dû confirmer qu'il respectait effectivement les exigences du concours. Une telle confirmation aurait pu avoir lieu au moment de la présélection ou au moment de l'entrevue, mais certainement avant que le candidat ne soit jugé admissible à la nomination.

Par conséquent, la nomination du M est révoquée. La seconde nomination (du candidat H) est également révoquée, car l'insuffisance du processus d'évaluation remet en question le mérite comparatif des candidats et le caractère raisonnable des nominations.

## **Confidentialité – Divulcation**

*Arseneault-Thibodeau c. Ministère de la Santé et des Services communautaires*

(décembre 1997)

Ombudsman : E. King

**Au sujet du concours numéro 35-96-0062 pour le poste de psychologue clinique I, à Moncton, N.-B.**

Comparution : C.J. Sirois, représentant du SCFP, pour l'appelant  
M. Léger, pour l'employeur

Avant l'audience, le représentant de l'appelant a eu accès aux questions de l'entrevue utilisées par le comité de sélection au moyen d'un arrangement. L'accès a été fourni au bureau de l'ombudsman au moyen d'un arrangement avec le ministère.

En guise de question préliminaire, le représentant de l'appelant à l'audience avait demandé la divulgation des documents du concours, y compris les formules d'évaluation et les notes d'évaluation de l'appelant et du candidat choisi, les réponses aux questions de l'entrevue par l'appelant et le candidat choisi, et la liste d'admissibilité. L'employeur a déposé comme preuve des copies des formules d'évaluation requises mais s'est objecté à divulguer la liste d'admissibilité pour le motif qu'elle comporte des renseignements personnels concernant d'autres candidats, et il s'est objecté à la divulgation des notes de l'entrevue préparées par les membres du comité concernant les réponses aux questions des candidats (« notes de travail »).

### **Décision : Ordonnance de divulgation en partie**

Une ordonnance a été rendue concernant la divulgation des notes préparées par les membres du comité afin de permettre à l'appelant de les réviser lors de l'audience. La clé est de savoir si ce matériel est « pertinent par rapport aux motifs de l'appel et à l'objectif de la disposition en matière d'appel dans la *Loi sur la Fonction publique* ». L'information demandée est directement pertinente à l'appel parce que le comité a évalué l'appelant « NQ » en relation avec un module d'évaluation. L'employeur peut appeler un des membres du comité en tant que témoin pour expliquer le contenu des notes de travail.

Aucune ordonnance n'est rendue pour divulguer la liste d'admissibilité. Compte tenu des motifs de l'appel et des arguments concernant la divulgation, la liste d'admissibilité n'est pas pertinente à cette procédure.

## **Divulcation de renseignements confidentiels aux fins de l'audition**

*Gautreau c. ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie (le 13 novembre 1997)*

**Ombudsman : Ellen E. King**

**Concernant le concours n° 60-95-13, destiné initialement à pourvoir le poste d'agent d'entretien de l'équipement d'incendie, et la liste d'admissibilité utilisée ultérieurement pour pourvoir le poste d'agent de lutte contre les incendies de forêt, deux postes appartenant à la classe de garde forestier ou garde forestière V.**

Comparutions : M<sup>e</sup> J. E. Stanley, avocat de l'appelant  
M<sup>e</sup> P. Blanchet, avocat de l'intimé

Question préliminaire concernant la divulgation de la documentation. L'employeur a refusé de fournir à l'appelant les critères d'évaluation et les questions d'entrevue qui ont servi durant le concours, car cette divulgation obligerait l'employeur à formuler de nouvelles questions pour les entrevues futures, et ce processus, s'il devait se répéter, obligerait l'employeur à concevoir des entrevues de plus en plus difficiles à l'avenir.

**Décision : On ordonne la divulgation de la documentation.**

Il s'agit de documents ou de renseignements demandés « concernant directement la décision qui sera prise en appel »; ces documents doivent, par conséquent, être mis à la disposition de l'appelant à titre de renseignements pertinents en rapport avec son dossier d'appel. Il a été ordonné à l'employeur de fournir à l'ombudsman les documents demandés, et d'autoriser l'appelant et son représentant à examiner les documents sous la garde de l'ombudsman à la condition de ne pas en faire de copies et de les retourner à la fin de l'audition.

## **Règlement du Nouveau-Brunswick 84-230 paragraphe 3(c) Employé mis à pied**

(c) **Lorsqu'un employé est licencié ou sur le point de l'être et qu'un poste au sein de la Fonction publique pour lequel l'employé est qualifié est vacant ou le devient dans les délais fixés par le secrétaire du Conseil et que l'employé ou l'ex-employé, selon le cas, est nommé à ce poste, les dispositions du paragraphe 6(1) et des articles 13 et 32 de la Loi ne s'appliquent pas au poste auquel l'employé ou l'ex-employé, selon le cas, est nommé.**

**Liste de réaménagement des effectifs – un candidat qui n'est pas choisi à partir d'une liste d'admissibilité sera traité comme s'il l'avait été, quelle que soit sa priorité dans la liste de réaménagement des effectifs**

*Carr c. le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail (NBCCSJ) (le*



31 juillet 1997)

Ombudsman : Ellen E. King

**Au sujet du concours n° 96-6140-004 pour cinq postes d'agent ou agente des services extérieurs au NBCC Saint John**

Comparution : M<sup>e</sup> J. E. Stanley, avocat de l'appelant  
M<sup>e</sup> H. Cossaboom, pour l'employeur

L'appelant occupait le poste d'agent ou agente des services extérieurs dans le cadre d'une série de contrats de durée déterminée totalisant environ six ans. Selon l'évaluation du comité de sélection, l'appelant n'a pas été déclaré compétent suite à l'examen de deux des six modules d'évaluation.

Le jury avait basé son évaluation sur une réponse écrite à une question et sur une entrevue orale comportant six autres questions. Les normes de sélection avaient été divisées en six modules en fonction de 31 critères de sélection. L'employeur a reconnu que l'évaluation du jury « avait suivi une approche holistique », car le jury avait attribué une note à chaque module en fonction des réponses aux sept questions. Comme telles, les réponses escomptées (« identifiées comme étant des repères pour l'évaluation des réponses ») n'avaient pas été utilisées pour faire une comparaison directe dans le cadre du processus d'évaluation. L'appelant soutient que ce processus subjectif n'a pas permis d'évaluer le « mérite » en ce sens que les « impressions et sentiments » des membres du jury ont prévalu.

En tant que question préjudicielle, l'employeur a fait valoir le fait qu'un candidat nommé à partir de la liste d'admissibilité aurait pu l'être sans égard au mérite du fait de l'application du Règlement 84-230 concernant la liste de réaménagement des effectifs.

**Décision : L'appel est admis; les nominations sont révoquées.**

Concernant la question préjudicielle, on a procédé à la nomination du candidat en cause à partir de la liste d'admissibilité et non conformément à l'application du Règlement 84-230 concernant la liste de réaménagement des effectifs. Le sous-ministre aurait pu procéder à une nomination conformément à ce règlement, mais il ne l'a pas fait, et la sélection à partir de la liste d'admissibilité est sujette à un appel en vertu de la *Loi*.

Dans son processus d'évaluation, le jury a omis de respecter le principe du mérite. Ce qui prévaut « n'est pas de savoir si les outils ou le processus auraient dû être plus fiables, mais plutôt s'ils suffisaient à établir le mérite ». Même si le jury avait le droit de déterminer les outils de sélection,

il doit... être capable d'expliquer de façon raisonnable la manière dont le mérite des candidats a été évalué et les notes attribuées à ces derniers en fonction du mérite.

[i]l est également reconnu que les outils et les modalités utilisés doivent permettre au jury d'obtenir un aperçu pertinent des connaissances, des compétences et des aptitudes des candidats au vu des exigences que requiert le poste.

Au vu des éléments de preuve, les sept questions sont insuffisantes pour évaluer les candidats par rapport aux 31 critères d'évaluation :

Même si, avant l'entrevue, le jury avait indiqué aux candidats les modules en fonction desquels ils seraient évalués, ces derniers n'ont pas été informés du fait que les réponses qu'ils apporteraient à chaque question devaient révéler des compétences dans chaque module. Ils n'ont pas été informés non plus, ce qui est bien naturel, des critères de sélection relatifs à chaque module. Même si, comme il a déjà été indiqué, les questions étaient très générales, il est déraisonnable, à mon avis, d'attendre des candidats qu'ils formulent des réponses (à chaque question) qui englobent des éléments de tous les modules de sélection, a fortiori lorsqu'ils n'ont pas été avisés qu'on attendait d'eux qu'ils le fassent.

...les questions utilisées pour évaluer le mérite des candidats doivent être formulées de telle façon qu'un candidat ayant les connaissances et les compétences puisse raisonnablement déterminer, à partir des questions ou des directives données à ce sujet, ce que le jury attend de lui dans la réponse à la question.

Le jury a utilisé un nombre limité de questions générales pour évaluer directement les candidats en fonction des critères de sélection plutôt qu'en fonction des réponses escomptées. Au vu des éléments de preuve, l'employeur n'a pas réussi à s'acquitter de la charge de la preuve selon laquelle le jury avait évalué tous les candidats en fonction d'un cadre de référence commun. Par conséquent, l'employeur n'a pas réussi à établir que l'évaluation de ce jury était conforme au principe du mérite.