

# COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

DOSSIER N°: 1273864

DATE : 26 juillet 2007

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE : M<sup>e</sup> Jean-Paul Roberge**

---

**MARIO LEBLANC**

Appelant

Et

**MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DES PARCS**

Intimé

---

DÉCISION PRÉLIMINAIRE  
(Article 35, *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. F-3.1.1)

---

## L'APPEL

[1] M. Mario Leblanc interjette appel à la suite de sa participation au concours de promotion numéro 186D-3803003, tenu par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs pour pourvoir à des emplois d'ingénieurs experts, classe 3, dans toutes les régions administratives du Québec. L'appel de candidatures (I-1) précise qu'il y avait, à l'ouverture du concours, deux emplois à pourvoir à la Direction régionale de l'analyse et de l'expertise : un à Saguenay-Lac-Saint-Jean et l'autre à la Capitale-Nationale et Chaudière-Appalache.

[2] L'avis d'appel de M. Leblanc (A-1, en liasse) se lit notamment comme suit :

« [...]

**Objet :** Appel concernant un poste d'ingénieur, niveau 3, à la Direction régionale de l'analyse et de l'expertise du Saguenay-Lac-St-Jean (ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs)

[...]

La présente constitue un appel en matière de promotion concernant un poste d'ingénieur, niveau 3, au sein de ladite Direction régionale de l'analyse et de l'expertise du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

**Les faits :**

16 février 2006 : dans « Info-Mobilité » paraît un avis concernant un poste « Ingénieur ou ingénieure en métallurgie ou en chimie, classe 3 » pour la Direction régionale de l'analyse et de l'expertise du Saguenay-Lac-Saint-Jean (copie jointe en annexe).

Printemps 2006 : Parution d'un avis concernant le concours numéro 186D-3803003 pour « Ingénieure experte ou ingénieur expert, classe 3 » au MDDEP.

8 mai 2006 : lettre qui m'avise que ma candidature a été retenue et qui m'invite à participer à une journée d'évaluation le 25 mai 2006.

4 juillet 2006 : lettre qui m'informe que j'ai réussi l'évaluation et que mon nom a été inscrit sur la liste des personnes déclarées aptes pour le concours susmentionné (copie jointe en annexe).

Note : Cette évaluation a porté uniquement sur la capacité à RÉDIGER et à COMPRENDRE un texte. L'évaluation ne portait absolument pas sur le NIVEAU D'EXPERTISE du candidat, ni sur le CHAMP D'EXPERTISE de celui-ci.

Début septembre 2006 : je suis invité à passer une entrevue le 7 septembre prochain concernant une promotion possible à titre d'ingénieur expert, niveau 3, pour le Service industriel de notre Direction régionale.

7 septembre 2006 : entrevue devant le comité de sélection pour le poste d'ingénieur expert, niveau 3, au sein du Service industriel. Le comité de sélection est composé de madame Hélène Tremblay (directrice régionale), de monsieur Martin Lamontagne (coordonnateur au Service industriel et de madame Natalie Chouinard (Service des ressources humaines).

15 septembre 2006 : je suis convoqué au bureau de la directrice régionale, madame Hélène Tremblay qui m'avise verbalement que ma candidature n'a pas été retenue pour le poste d'ingénieur expert, niveau 3. Raison officielle : « Je me suis mal vendu! ». Je lui dis franchement que je ne peux accepter son explication, que j'avais clairement perçu en entrant dans la salle d'entrevue que je n'étais pas son choix, que je gardais espoir que ma perception soit erronée mais qu'elle

venait de se voir confirmée... Elle me dit qu'elle n'a aucun doute sur ma compétence et ma rigueur professionnelle mais que c'est ainsi...

19 septembre 2006 : à l'occasion d'une réunion des analystes de la Direction régionale, la directrice annonce officiellement la nomination de Madame Lisa Gauthier pour le poste d'ingénieur expert, niveau 3, au Service industriel. Des ingénieurs font alors part de leur étonnement et de leur déception face à cette nomination... (copie du procès-verbal joint en annexe).

### **Sommaire des motifs de l'appel :**

Le poste à combler est un poste concernant le secteur industriel, et plus spécifiquement, le secteur de l'industrie lourde. En effet, le principal dossier à suivre pour ce poste est le suivi environnemental du Complexe industriel d'Alcan à Jonquière. Seulement deux personnes ont été reçues en entrevue devant le comité de sélection. Il semblerait que trois autres candidats auraient été invités mais qu'ils se seraient désistés, ceci serait à confirmer.

La première candidate reçue a été madame Lisa Gauthier qui, étonnamment, a très peu d'expérience en industrie. En effet, les principaux mandats de madame Gauthier au sein de notre Direction régionale sont des dossiers de nature municipale (aqueduc et égouts). Le deuxième candidat fut moi-même, Mario Leblanc. Je cumule plus de vingt années d'expérience dans le secteur industriel, ayant œuvré plusieurs années pour une importante usine de pâtes et papiers, puis dans le domaine du génie-conseil, et finalement au ministère de l'Environnement, toujours dans le secteur industriel. De plus, au ministère de l'Environnement, j'ai été directement responsable pendant plusieurs années de 50% du dossier du Complexe industriel d'Alcan à Jonquière, le dossier qui constitue la raison majeure du poste d'ingénieur expert au sein de notre Direction régionale.

Même si je considère avoir une expérience en industriel incomparable avec celle de l'autre candidat, je n'ai jamais pris pour acquis que le poste me serait confié. La raison principale était la présence sur le comité de sélection de la directrice régionale madame Hélène Tremblay. J'affirme qu'avant même que mon entrevue ne débute, la directrice régionale avait déjà fait son choix et que ce choix était madame Lisa Gauthier. Pendant mon entrevue, la directrice est demeuré polie et courtoise mais son visage trahissait qu'elle n'avait pas beaucoup de temps à perdre à entendre mes réponses... La directrice régionale n'était pas seule sur le comité de sélection, il y avait trois personnes sur le comité de sélection. Mais les autres membres du comité de sélection n'étaient pas en position d'autorité par rapport à la directrice régionale et elles n'avaient rien à gagner à aller à l'encontre de la volonté de celle-ci...

Par ailleurs, je tiens à souligner que mon scepticisme vis-à-vis l'impartialité de l'évaluation de mes réponses en entrevue était tel que j'en ai fait part à mes collègues de travail AVANT MÊME de connaître le résultat officiel du comité de

sélection... Malgré que j'entretenais un faible espoir de voir la logique l'emporter...

Bref, le résultat final est que l'ingénieure qui compte LE MOINS D'EXPÉRIENCE dans le secteur industriel au sein de notre Direction régionale deviendra l'ingénieure EXPERTE au secteur industriel de la Direction régionale... Je considère qu'une telle nomination vient complètement discréditer le processus de sélection!

Je fais donc appel devant votre Commission pour que toute la lumière soit faite sur le processus de sélection et sur le rejet de ma candidature à titre d'ingénieur expert au secteur industriel. Je demande que le processus de sélection soit repris par un comité de sélection composé de personnes neutres et capables d'évaluer de façon rigoureuse et impartiale ma candidature et d'apprécier avec justesse mon degré d'expertise par rapport au poste en question, et capables de faire de même avec les autres candidats et candidates.

Comptant sur votre compétence en la matière pour obtenir justice, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les plus distinguées.

[...] »

[3] Le concours a donné lieu à la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes. Les personnes inscrites sur cette liste ont été invitées par la Commission à intervenir lors de l'audience. MM. Sylvain Paquet et Michel Therrien, ainsi que M<sup>me</sup> Lisa Gauthier se sont présentés à l'audience.

## **LES OBJECTIONS PRÉLIMINAIRES**

[4] L'avocate de l'intimé a formulé les deux objections préliminaires suivantes :

- 1- La Commission n'est pas compétente pour se saisir de l'appel de M. Leblanc, puisqu'il conteste le choix fait par un gestionnaire d'un candidat déclaré apte à la suite du concours;
- 2- L'appel de M. Leblanc est prescrit, puisqu'il a été interjeté en dehors du délai prévu à l'article 35 de la Loi sur la fonction publique.

[5] La Commission a indiqué aux parties qu'elle rendrait une décision écrite sur ces objections avant de procéder au fond du litige, le cas échéant.

## **LES FAITS MIS EN PREUVE**

[6] Les parties ont déposé la documentation pertinente. MM. Mario Leblanc, ingénieur, appelant, Martin Coulombe, conseiller en gestion des ressources humaines au ministère, et Martin Lamontagne, ingénieur, coordonnateur pour les secteurs

industriel et municipal à la Direction régionale de l'analyse et de l'expertise au Saguenay-Lac-Saint-Jean, ainsi que M<sup>mes</sup> Hélène Tremblay, retraitée, auparavant directrice régionale de l'analyse et de l'expertise au Saguenay-Lac-Saint-Jean, et Nathalie Chouinard, conseillère en gestion des ressources humaines au ministère, ont témoigné.

[7] Interrogé par l'avocate de l'intimé, **M. Martin Coulombe** témoigne que le concours contesté, dont il était coresponsable, s'est terminé le 28 juin 2006 par la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes, sur laquelle les noms de 30 candidats ont été inscrits.

[8] Il a fait parvenir aux candidats, le 4 juillet 2006, une lettre concernant leur résultat (I-4, en liasse). Cette lettre contenait également un formulaire à remplir afin de compléter leur candidature en fournissant des informations sur leur scolarité et leurs expériences de travail. Ces informations additionnelles ont ensuite été colligées et versées dans une banque de données informatisée.

[9] Il déclare qu'à la demande de M<sup>me</sup> Hélène Tremblay, il a sélectionné et lui a transmis les candidatures des cinq personnes déclarées aptes qui avaient indiqué leur intérêt pour un emploi dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, afin qu'elle les convoque à une entrevue d'embauche.

[10] Il affirme que seulement deux des cinq candidats ont été rencontrés, puisque trois ont décliné l'invitation. Il indique que ces entrevues visaient à évaluer l'intérêt pour l'emploi ainsi que le profil des candidats.

[11] Contre-interrogé, M. Coulombe reconnaît que les informations relatives à la scolarité et aux expériences de travail qui sont fournies par les candidats ne sont pas vérifiées et que leur bonne foi est présumée.

[12] Lors de la contre-preuve de l'intimé, M. Coulombe témoigne sur le processus de dotation de certains emplois d'ingénieur expert, autres que celui dont il est question en l'espèce. Il indique que ces emplois ont fait l'objet à la fois d'offres de mutation, d'affectation et de promotion. Il ajoute que dans le cadre de l'offre de promotion, le fait d'être déclaré apte sur la liste de déclaration d'aptitudes constituée à la suite du concours contesté était une des conditions d'admission (A-7).

[13] Il explique les divers modes de dotation d'un emploi vacant et affirme que le gestionnaire peut décider de rencontrer ou non les candidats déclarés aptes pour une entrevue d'embauche exploratoire portant sur leurs motivations, leur intérêt et leur profil professionnel. Il indique que le choix du candidat par le gestionnaire est discrétionnaire et que celui-ci tente alors de procéder au meilleur appariement possible.

[14] Il affirme qu'il n'était pas présent lors de la rencontre avec les deux candidats afin de pourvoir à l'emploi d'ingénieur, classe 3, au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

[15] À la suite d'une réouverture d'enquête, **M<sup>me</sup> Hélène Tremblay** est interrogée par l'avocate de l'intimé. Elle déclare qu'elle n'a joué aucun rôle dans la tenue du concours de promotion d'ingénieurs expert publié en février 2006 (I-1). Elle n'est intervenue qu'à titre de gestionnaire lors du choix d'une personne déclarée apte afin de pourvoir à l'emploi d'ingénieur expert au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

[16] Elle déclare que cet emploi était vacant depuis le mois de juillet 2005. Une offre d'affectation avait été publiée en septembre 2005 (I-7) et une autre en février 2006. Finalement, un concours de promotion ministériel a été lancé à la fin du mois de février 2006. Aucune candidature n'a été reçue à la suite de la publication des offres d'affectation.

[17] Elle témoigne qu'elle a demandé à M. Coulombe de sélectionner, parmi les candidats déclarés aptes à occuper l'emploi vacant, ceux qui étaient intéressés à occuper un emploi dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Elle indique que parmi les cinq candidats sélectionnés, deux seulement, dont elle était la supérieure, ont accepté son invitation à passer une entrevue d'embauche.

[18] Elle témoigne qu'elle a élaboré, avec l'aide de M. Lamontagne, un canevas d'entrevue contenant six questions (I-9). Elle explique comment chacune d'elles visait à connaître l'intérêt des candidats quant à l'emploi à pourvoir.

[19] Elle indique que les entrevues ont eu lieu le 7 septembre 2006, en avant-midi, en présence de M. Lamontagne et M<sup>me</sup> Nathalie Chouinard. Elle témoigne que les candidats ont été informés, dès le début de l'entrevue, que celle-ci consistait en un échange informel qui visait à mieux les connaître, à évaluer leur intérêt et à leur permettre de se faire valoir. Il leur a été indiqué qu'il n'existait aucune bonne ou mauvaise réponse et qu'aucune réponse spécifique n'était attendue.

[20] Elle indique qu'après les entrevues, elle a discuté avec M. Lamontagne et M<sup>me</sup> Chouinard, puis elle a fait son choix. Elle a rencontré chacun des candidats, par la suite, pour les en informer.

[21] Contre-interrogée, elle indique qu'elle avait en main les *curriculum vitae* des cinq candidats sélectionnés par M. Coulombe lorsqu'elle les a convoqués pour une entrevue d'embauche.

[22] Elle témoigne qu'elle a été informée par M<sup>me</sup> Chouinard qu'elle devait éviter de questionner les candidats sur leurs connaissances, puisqu'ils étaient déclarés aptes à occuper l'emploi. Elle affirme qu'elle a transmis les questions à M<sup>me</sup> Chouinard avant les entrevues mais qu'elles n'en n'ont pas discuté à ce moment-là. Elle ne se rappelle pas si M<sup>me</sup> Chouinard s'est inquiétée du libellé des questions.

[23] Elle affirme que les questions auraient pu porter sur n'importe quel sujet, puisqu'elles n'étaient qu'un outil permettant d'amorcer un échange. Elle ajoute que,

puisqu'elle est une personne sérieuse, elle s'en est tenue à des questions relatives à l'emploi.

[24] Elle déclare que s'il advenait que le candidat choisi ne possédait pas exactement toutes les compétences et l'expérience nécessaires à l'emploi, il lui serait possible de les acquérir en cours d'emploi.

[25] Lors de la contre-preuve de l'intimé, **M<sup>me</sup> Chouinard** déclare que ses fonctions professionnelles consistent à conseiller les gestionnaires sur les divers aspects des ressources humaines. Dans le cadre du concours contesté, elle a participé au processus de dotation de l'emploi d'ingénieur expert au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

[26] Elle témoigne qu'elle a donné son avis à M<sup>me</sup> Tremblay sur les questions d'entrevue que cette dernière lui proposait (I-9). Elle ajoute qu'elle se sentait « à l'aise » avec ces dernières, qu'elles lui convenaient.

[27] Elle indique qu'elle a rencontré M<sup>me</sup> Tremblay et M. Lamontagne avant la tenue des entrevues d'embauche et leur a fait part des balises à respecter lors d'une telle entrevue. Elle leur a notamment dit qu'il ne s'agissait pas d'un examen oral et que l'entrevue devait être moins formel que si tel avait été le cas, puisque les candidats étaient déjà tous déclarés aptes. Elle leur a mentionné qu'il était donc nécessaire de « sortir du carcan habituel » de l'examen oral et de donner un sentiment d'ouverture aux candidats, notamment, en leur posant des sous-questions qui pouvaient être différentes d'un candidat à l'autre.

[28] Lors des entrevues, son rôle a consisté, notamment, à accueillir les candidats et à leur indiquer que l'objectif était de mieux les connaître, dans le cadre d'un échange très ouvert, dans lequel certaines questions leur seraient posées.

[29] Elle déclare qu'après les entrevues, elle a pris part à une discussion avec M<sup>me</sup> Tremblay et M. Lamontagne. Elle précise que chacun a alors émis ses commentaires et partagé ses perceptions quant au niveau de préparation, à l'attitude, à l'intérêt pour l'emploi et à la curiosité manifestés par les candidats.

[30] Contre-interrogée, elle indique qu'elle n'a pris connaissance ni de l'appel de candidatures (I-1), ni de la description de l'emploi à pourvoir (I-5), non plus que des moyens d'évaluation utilisés lors du concours.

[31] Elle affirme qu'elle aurait agi de la même façon si elle avait su que seul un examen de connaissances du français avaient été évaluées lors du concours, puisque les candidats reçus en entrevue étaient tous déclarés aptes.

[32] Elle savait que des ingénieurs expérimentés dans divers domaines du génie avaient été admis au concours. Elle indique qu'aucune réflexion n'a été faite concernant le désavantage que pourrait constituer le fait qu'un candidat n'ait aucune expérience

dans le domaine de l'emploi, puisque l'entrevue n'avait pas pour but d'évaluer l'expérience des candidats.

[33] Elle déclare qu'aucune réponse n'était attendue des candidats et que c'est plutôt la manière dont ceux-ci abordaient les questions qui a été discutée, à savoir, leur approche, leurs réactions et leur démarche intellectuelle lorsque confrontés à une mise en situation comportant une problématique, et cela, afin d'apprécier leur ouverture d'esprit, leur niveau de préparation à l'entrevue et leur curiosité.

[34] Elle indique que son expérience en matière de tenue d'entrevues d'embauche l'aide à ne pas évaluer la qualité des réponses des candidats aux questions.

[35] Elle précise que c'est par courriel que M<sup>me</sup> Tremblay lui a transmis les questions qu'elle prévoyait poser aux candidats (I-9) et qu'elles ont échangé subséquemment par téléphone et par courriel.

[36] Elle témoigne que la rencontre avec M<sup>me</sup> Tremblay et M. Lamontagne au sujet des entrevues a eu lieu une demi-heure avant que celles-ci ne débutent.

[37] Elle spécifie que lorsqu'elle a accueilli les candidats à l'entrevue, elle leur a mentionné qu'ils étaient déjà déclarés aptes à occuper un emploi d'ingénieur expert et que l'entrevue faisait partie du processus de sélection permettant de pourvoir à l'emploi au bureau de Jonquière. Elle ne leur a pas dit précisément qu'il ne s'agissait pas d'une entrevue d'évaluation.

[38] Elle réitère que l'objectif poursuivi par M<sup>me</sup> Tremblay lors des entrevues d'embauche étaient de mieux connaître les candidats, de leur donner une chance égale de se faire valoir et d'évaluer leur intérêt quant à l'emploi à pourvoir. Elle indique en quoi chacune des questions contribue à cet objectif.

[39] Lors de la contre-preuve de l'intimé, **M. Martin Lamontagne** témoigne que son travail de coordonnateur consiste à répartir le travail entre les ingénieurs, à les conseiller et à surveiller l'évolution des travaux.

[40] Il déclare que son rôle dans le processus de dotation de l'emploi en cause a été, notamment, de donner son avis sur les cinq questions rédigées par M<sup>me</sup> Tremblay avant les entrevues et à lui en suggérer une sixième.

[41] Il affirme que lors des entrevues, chacun des candidats a été accueilli par M<sup>me</sup> Chouinard qui leur a mentionné qu'il n'existait aucune bonne ou mauvaise réponse et que l'objectif de l'entrevue était de leur permettre de se faire valoir et de démontrer leur intérêt pour l'emploi. Par la suite, les six questions ainsi que quelques sous-questions ont été posées aux candidats. L'entrevue s'est ensuite terminée par une période de questions posées par les candidats.

[42] Il déclare qu'après les deux entrevues, il a échangé avec M<sup>mes</sup> Tremblay et Chouinard sur leurs perceptions des candidats et sur leur façon de répondre aux questions. Le choix du candidat a ensuite été fait par M<sup>me</sup> Tremblay.

[43] Contre-interrogé, il affirme qu'il savait que deux offres d'affectation, en septembre 2005 et février 2006 (I-7 et I-8), avaient été publiées avant la tenue du concours de promotion. Il déclare qu'une offre de mutation a également été publiée.

[44] Il indique que l'évaluation de l'expérience que détenaient les candidats n'était pas un élément pertinent lors de l'entrevue d'embauche.

[45] Il a été informé de la portée d'une déclaration d'aptitudes et ce sur quoi devait porter l'entrevue d'embauche lorsqu'il a échangé avec M<sup>me</sup> Tremblay sur le questionnaire ainsi que lors de la rencontre du 7 septembre 2006 précédant les entrevues.

[46] À la suite d'une question de l'avocat de l'appelant qui lui demande si la qualité des réponses fournies par les candidats a été appréciée, il affirme qu'il faut, certes, en apprécier une certaine partie puisqu'il est nécessaire de « garder un certain jugement ». Il explique que « tout n'est pas blanc ou noir », qu'il existe certaines façons de faire et que des sous-questions peuvent être nécessaires afin de ramener le candidat qui serait « à côté ».

[47] Il reconnaît que la question qui portait sur le programme de réduction des rejets industriels visait à savoir si le candidat connaissait, avait entendu parler ou avait fait certaines recherches sur le sujet.

[48] Il indique qu'il n'a pas participé à la tenue du concours, mais qu'il a été informé, par des collègues, que la connaissance du français avait été évaluée.

[49] Il indique qu'il est nécessaire, pour occuper cet emploi, non seulement d'avoir suivi une formation adéquate, mais aussi d'avoir acquis une expérience dans un secteur donné. En ce sens, il opine que les examens qui ont été administrés aux candidats au concours peuvent constituer une première étape de l'évaluation des compétences d'un expert, puisqu'elle correspond à une partie des tâches à effectuer, mais il doit exister d'autres mécanismes pour déterminer l'expertise d'un candidat qui doit nécessairement posséder des connaissances très pointues.

[50] À la suite de la réouverture d'enquête, **M. Mario Leblanc** témoigne qu'il a été informé, le 4 juillet 2006, qu'il avait réussi le concours et que son nom était inscrit sur la liste de déclaration d'aptitudes (I-4, en liasse).

[51] Il affirme qu'il n'a pas contesté le concours devant la Commission à ce moment puisqu'il était convaincu qu'on procéderait à une seconde évaluation des candidats, compte tenu que seules des connaissances du français avaient été évaluées lors des

examens et que l'appel de candidatures annonçait deux emplois distincts d'ingénieurs experts à pourvoir. Il a cru qu'il s'agissait de la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion.

[52] M. Leblanc n'a aucun souvenir qu'on lui ait mentionné, lors de l'entrevue d'embauche, le 7 septembre 2006, que les candidats étaient déjà déclarés aptes. Il ajoute que si tel avait été le cas, il aurait immédiatement questionné la candidature de M<sup>me</sup> Gauthier relativement à l'exigence de détenir cinq ans d'expérience dans le domaine industriel, mentionnée dans l'appel de candidatures. Il indique qu'il n'a pas non plus été informé que l'entrevue avait pour objectif d'évaluer l'intérêt et la motivation des candidats pour l'emploi.

[53] Il témoigne qu'il a été informé environ une semaine après l'entrevue, soit vers le 15 septembre 2006, que sa candidature n'était pas retenue pour pourvoir à l'emploi.

[54] Contre-interrogé, il déclare qu'on ne lui a pas mentionné lors de l'entrevue que cinq ans d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi étaient nécessaires pour obtenir l'emploi. Il ajoute qu'il constate toutefois que les questions posées vérifiaient cependant cette expérience.

[55] Il indique que le formulaire qui était joint à la lettre qui lui indiquait qu'il avait réussi le concours (I-4, en liasse) rendait d'autant plus vraisemblable, en ce qui le concerne, le fait qu'une seconde évaluation des candidats aurait lieu, puisqu'il lui était demandé de fournir des renseignements sur ses expériences de travail et, ainsi, compléter sa candidature.

## **L'ARGUMENTATION**

### ***de l'intimé***

[56] Au regard de l'objection préliminaire relative à la prescription de l'appel de M. Leblanc, l'avocate de l'intimé renvoie la Commission aux articles 35, 42 à 50 et 53 de la Loi sur la fonction publique.

[57] Elle fait valoir que la lettre du 4 juillet 2006 (I-4, en liasse) informant M. Leblanc de ses résultats aux examens administrés dans le cadre du concours de promotion indique que son nom est inscrit sur la liste des personnes déclarées aptes à exercer les fonctions visées par le concours avec 29 autres personnes et que cette déclaration d'aptitudes est valide jusqu'au 27 juin 2007. Cette lettre indique également que les promotions seront faites parmi les personnes déclarées aptes.

[58] Elle soutient que ces informations étaient claires et complètes et que M. Leblanc n'avait pas à supposer que la procédure d'évaluation du concours n'était pas complétée.

Elle ajoute que M. Leblanc ne peut invoquer l'ignorance de la loi pour justifier son retard à interjeter appel à la Commission ou pour obtenir une prorogation du délai d'appel.

[59] Elle argumente qu'en prenant le 4 juillet 2006 comme point de départ du délai d'appel, celui-ci se terminait le 25 juillet 2006. Or, l'appel de M. Leblanc a été interjeté le ou vers le 22 septembre 2006.

[60] Quant à l'argumentation de M. Leblanc selon laquelle le point de départ du délai d'appel serait le 15 ou le 19 septembre 2006, l'avocate soutient que le résultat d'une entrevue d'embauche ne peut constituer le point de départ d'un appel interjeté en vertu de l'article 35 de la Loi sur la fonction publique.

[61] Elle demande à la Commission d'accueillir l'objection de l'intimé relative à la prescription de l'appel de M. Leblanc.

[62] Au regard de l'objection préliminaire relative à la compétence de la Commission sur l'objet de l'appel de M. Leblanc, l'avocate renvoie la Commission à l'article 48 de la Loi sur la fonction publique qui n'oblige aucunement à évaluer à la fois l'expérience, les connaissances et les aptitudes qui sont requises pour l'emploi, et cela, dû au fait que le texte de loi utilise la conjonction « ou » et non « et ».

[63] Elle renvoie la Commission à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique concernant le choix que fait un gestionnaire parmi les personnes déclarées aptes sur la liste de déclaration d'aptitudes. Elle fait valoir que cet article ne contient aucune règle encadrant l'exercice de ce choix. Elle ajoute qu'il n'existe aucune directive ou politique du Secrétariat du Conseil du trésor à ce sujet. Les seules limites existantes seraient celles contenues aux chartes des droits et libertés de la personne.

[64] Elle renvoie la Commission aux témoignages de M<sup>mes</sup> Tremblay et Chouinard, de même qu'à celui de M. Lamontagne quant à l'objet de l'entrevue d'embauche qu'ils ont fait passer à deux personnes déclarées aptes sur la liste de déclaration d'aptitudes, soit M<sup>me</sup> Lisa Gauthier et M. Leblanc.

[65] Elle argumente que le questionnaire de l'entrevue d'embauche (I-9) n'évaluait pas les connaissances, l'expérience ou des aptitudes des deux personnes. Il s'agissait de six questions permettant d'amorcer un échange sur les intérêts et les motivations de ces personnes pour l'emploi à pourvoir. Elle ajoute que ces rencontres se sont déroulées de façon informelle et qu'aucune réponse attendue aux questions n'avait été formulée. Elle fait valoir qu'il était normal que les questions posées aient été en lien avec l'emploi à pourvoir. Elle rappelle que les deux personnes reçues en entrevue avaient comme supérieure immédiate M<sup>me</sup> Hélène Tremblay et travaillaient dans la même direction régionale que celle où est situé l'emploi à pourvoir.

[66] Elle signale que M. Leblanc a affirmé que, comparativement à M<sup>me</sup> Gauthier, il était celui qui avait le plus d'expérience et de connaissances dans le secteur industriel.

Elle argumente que puisque sa candidature n'a pas été retenue à la suite de l'entrevue d'embauche, cela accrédite la thèse selon laquelle cette entrevue n'était pas un examen qui visait à évaluer l'expérience des candidats.

[67] Elle renvoie la Commission à deux décisions<sup>1</sup> et soutient que la compétence de la Commission, selon l'article 35 de la Loi, se termine par la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes. Elle conclut que la Commission n'a pas compétence sur l'appel interjeté par M. Leblanc en vertu de l'article 35 de la Loi sur la fonction publique.

### ***de l'appelant***

[68] L'avocat de l'appelant fait valoir qu'il y a clairement eu évaluation de l'expérience, des connaissances et d'au moins une aptitude des deux personnes reçues en entrevue le 7 septembre 2006 par un comité formé de M<sup>mes</sup> Tremblay et Chouinard ainsi que de M. Lamontagne.

[69] Il reconnaît la pertinence des deux critères évalués par le comité d'évaluation antérieurement aux entrevues d'embauche, soit l'habileté à comprendre, à traiter et à interpréter l'information et l'habileté à rédiger en français (I-2). Il ajoute que, toutefois, ils étaient insuffisants, au regard de l'article 48 de la Loi sur la fonction publique, pour évaluer les candidats au concours pour pourvoir à des emplois d'ingénieur expert dans différents secteurs très cloisonnés. Ce qui tend à expliquer pourquoi l'entrevue du 7 septembre 2006 était nécessaire pour évaluer de façon adéquate l'expérience, les connaissances et les aptitudes qui sont requises pour l'emploi à pourvoir dans le domaine de la métallurgie au Saguenay-Lac-Saint-Jean, tel qu'il appert de la description de cet emploi (I-5).

[70] Il renvoie au témoignage de M. Lamontagne qui a, en quelque sorte, reconnu l'insuffisance des deux examens écrits administrés avant la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes.

[71] Il constate que les membres du comité d'embauche n'ont posé aucune question pertinente pour évaluer ce qu'il affirme avoir voulu évaluer, à savoir la motivation et l'intérêt des deux personnes envers l'emploi, ainsi que leur curiosité. Il lui apparaît inconcevable que par les questions posées (I-9), les membres du comité n'aient pas évalué l'expérience, les connaissances et des aptitudes des candidats.

[72] Il soutient que le fait d'évaluer les candidats par un processus d'évaluation informel et non rigoureux après que la liste de déclaration d'aptitudes a été constituée contourne carrément la Loi sur la fonction publique.

[73] Il conclut que la liste de déclaration d'aptitudes ne permet pas de pourvoir à l'emploi contesté et demande à la Commission de rejeter l'objection de l'intimé relative à la compétence de la Commission.

[74] Relativement à l'objection concernant la prescription de l'appel de M. Leblanc, l'avocat rappelle que ce n'est que vers le 15 septembre 2006 que M. Leblanc a appris verbalement le résultat de son entrevue du 7 septembre précédent qui évaluait ses expériences, connaissances et aptitudes qui sont requises pour l'emploi contesté. En conséquence, son appel interjeté le ou vers le 22 septembre 2006 ne l'a pas été en dehors du délai prescrit à l'article 35 de la Loi sur la fonction publique.

[75] Il demande à la Commission de rejeter cette deuxième objection de l'intimé.

### ***des intervenants***

[76] M. Therrien ajoute quelques observations allant dans le sens de celles de l'appelant. Il a, par la suite, fait parvenir à la Commission le texte de son argumentation.

[77] M<sup>me</sup> Gauthier tient à rétablir certains faits la concernant et qui ont été mis en preuve. De plus, elle déplore le contexte de travail engendré par l'appel de M. Leblanc.

## **LES MOTIFS DE LA DÉCISION**

[78] La Commission doit décider de deux objections préliminaires. La première concerne la compétence de la Commission sur l'objet du litige. La deuxième concerne la prescription de l'appel de M. Leblanc. La Commission ne tranchera la deuxième objection que si la première est rejetée.

[79] En ce qui concerne la première objection, la compétence de la Commission en matière de concours de promotion est indiquée à l'article 35 de la Loi sur la fonction publique qui se lit comme suit :

« **35.** Un candidat peut, s'il estime que la procédure utilisée pour l'admission ou l'évaluation des candidats, lors d'un concours de promotion ou lors de la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion, a été entachée d'une irrégularité ou d'une illégalité, interjeter appel devant la Commission de la fonction publique, par une demande écrite qui doit être reçue à la Commission dans les 15 jours ouvrables de l'expédition d'un avis l'informant qu'il n'est pas admissible au concours, à la réserve de candidatures ou à l'examen ou l'informant des résultats de ceux-ci.

Les éléments d'un moyen d'évaluation qui ont fait l'objet d'une certification en vertu du troisième alinéa de l'article 115 ne peuvent être contestés lors de l'appel. »

[80] La procédure qui est ici en cause, en référence à l'article 35, est celle utilisée pour l'évaluation des candidats au concours de promotion contesté.

[81] Il y a lieu de reproduire également les articles 48, 49, 49.1, 50 et 53 de la Loi sur la fonction publique :

« 48. L'évaluation des candidats se fait sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi.

49. Le président du Conseil du trésor détermine la procédure d'évaluation; celle-ci doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats.

49.1. Le président du Conseil du trésor peut procéder à l'évaluation des candidats d'une réserve de candidatures. Le cas échéant, seuls les candidats admissibles qui ont réussi l'évaluation sont inscrits à un concours tenu à partir de cette réserve et leurs résultats sont transférés à ce concours.

50. Un concours donne lieu à la constitution d'une liste qui regroupe les candidats déclarés aptes.

Le président du Conseil du trésor peut, sur demande ou de sa propre initiative et sans autre formalité, corriger une erreur d'écriture ou de calcul ou quelque autre erreur matérielle de même qu'une erreur commise lors de la correction d'un moyen d'évaluation, y compris inscrire ou rayer le nom d'un candidat. »

53. À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes.

Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. »

[82] Pour décider de la première objection, la Commission doit décider si les entrevues dites d'embauche auxquelles M. Mario Leblanc et M<sup>me</sup> Lisa Gauthier se sont présentés, le 7 septembre 2006, pourraient être de nature à évaluer des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui pourraient être requises, au sens de l'article 48 de la Loi, pour l'emploi d'ingénieur expert, classe 3, au secteur industriel à la Direction régionale de l'analyse et de l'expertise du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

[83] Les questions posées à M. Leclerc et M<sup>me</sup> Gauthier lors de leur entrevue d'embauche pour l'emploi à pourvoir se lisent comme suit (I-9) :

« **INGÉNIEUR-EXPERT**

Q.1 Expliquez comment vos expériences de travail précédentes vous préparent à assumer les fonctions décrites dans l'appel de candidature publié dans l'Info-Mobilité?

Q.2 Présentez la structure industrielle du Saguenay-Lac-Saint-Jean, tout en identifiant les principaux enjeux qui y sont associés.

- Q.3 De façon plus spécifique, présentez les enjeux du Complexe Jonquière de la compagnie Alcan.
- Q.4 Que connaissez-vous du PRRI (Programme de réduction des rejets industriels)?
- ◆ présentation du programme;
  - ◆ son fonctionnement;
  - ◆ ses modalités particulières.
- Q.5 Dans votre travail quotidien, comment prenez-vous en compte le développement durable?
- Q.6 Dans le cadre de l'analyse d'une demande de certificat d'autorisation pour un projet qui risque de soulever la controverse dans la population, comment gérez-vous cette situation avec le promoteur? Qu'est-ce que vous lui suggérez? »

[84] Selon la Commission, il appert, à la simple lecture de ces questions, que celles-ci pourraient manifestement être de nature à évaluer, chez les deux candidats déjà déclarés aptes puis reçus en entrevue, des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui pourraient vraisemblablement être requises pour l'emploi spécifique à pourvoir au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

[85] Par ailleurs, ce n'est qu'à la suite d'une audience quant au fond du litige, le cas échéant, que la Commission pourra décider de la question de savoir si, au regard de l'article 48 de la Loi, la procédure d'évaluation des candidats utilisée par l'autorité compétente responsable de la tenue du concours est entachée d'une irrégularité ou d'une illégalité en ce que, par exemple, elle serait insuffisante ou inadéquate pour permettre la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes conforme à la loi.

[86] La Commission partage l'avis de l'avocat de l'appelant selon lequel il est inconcevable que les membres du comité formé pour choisir un candidat pour l'emploi à pourvoir se soient évertués à préparer des questions spécifiques à cet emploi et, qu'en définitive, ils se soient limités à évaluer la motivation et l'intérêt pour l'emploi à pourvoir des personnes invitées aux entrevues, sans aucunement apprécier, concernant la question 1, la pertinence et l'affinité de leurs expériences et, concernant les questions 2 à 6, la qualité de leurs réponses au regard des connaissances et des aptitudes propres à l'emploi à pourvoir.

[87] La Commission constate donc qu'il appert de la preuve, de façon prépondérante, que les entrevues dites d'embauche semblent vraisemblablement avoir servi à compléter la procédure d'évaluation des candidats admis au concours ou à en pallier les lacunes, le cas échéant, et cela, selon l'article 48 de la Loi.

[88] L'évaluation de critères énumérés à l'article 48 de la Loi, postérieurement à la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes, pour pallier aux supposées lacunes

d'une procédure incomplète, ne saurait faire échec au droit d'appel prévu à l'article 35 de la Loi. Le droit à un recours octroyé par le législateur ne peut être annihilé ou éludé par des pratiques en marge de la loi.

[89] Certes, l'article 50 précité de la Loi prescrit qu'un « concours donne lieu à la constitution d'une liste qui regroupe les candidats déclarés aptes ». Toutefois, une procédure d'évaluation des candidats qui ne satisfait pas aux prescriptions de l'article 48 de la Loi ne peut donner lieu à la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes conforme à la loi.

[90] L'autorité compétente qui tient un concours a le devoir de procéder de façon à satisfaire entièrement aux obligations légales et réglementaires applicables en cette matière et à s'assurer que les droits des candidats soient respectés et protégés, notamment celui qui leur est accordé de contester la procédure d'évaluation des candidats.

[91] Par ailleurs, l'avocate de l'intimé renvoie la Commission à l'article 53 précité de la Loi et soutient qu'outre les chartes, aucune règle n'encadre l'exercice du choix d'un candidat par un gestionnaire à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes, ce qui l'autoriserait ainsi à choisir qui il veut.

[92] La Commission ne partage pas ce point de vue. Outre le fait qu'un gestionnaire doit appliquer les chartes des droits de la personne, il doit également se conformer aux prescriptions du deuxième alinéa de l'article 53 de la Loi ainsi qu'à certaines règles de droit dégagées par la doctrine et la jurisprudence selon lesquelles, notamment, une décision discrétionnaire ne doit pas être prise arbitrairement.

[93] Au sujet d'une décision discrétionnaire prise par un agent, un organisme administratif ou une autorité public, les auteurs Dussault et Borgeat s'expriment comme suit<sup>2</sup> :

« En résumé, bien que les tribunaux aient à maintes reprises répété qu'ils ne sauraient substituer leur jugement à celui d'un agent, d'un organisme administratif ou d'une autorité publique dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire<sup>[...]</sup>, ils n'ont pas hésité à intervenir dans les cas où la discrétion était exercée :

1. à des fins impropres, non prévues par la loi;
2. de mauvaise foi;
3. selon des principes erronés ou en tenant compte de considérations non pertinentes;
4. d'une façon discriminatoire et injuste, arbitraire ou déraisonnable.

Dans chacun de ces cas, le fardeau de la preuve appartient à celui qui se plaint<sup>[...]</sup>. »

[94] La Commission croit qu'il faut lire de façon conjointe les articles 35, 48, 49, 49.1, 50 et 53 précités de la Loi. La lecture de ces articles amène la Commission à conclure, notamment, qu'un gestionnaire ne peut procéder au choix d'une personne à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes au moyen d'une procédure d'évaluation des candidats basée sur des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi, sans se substituer illégalement à l'autorité compétente qui a tenu le concours et à qui revenait l'obligation de satisfaire aux exigences de l'article 48 de la Loi. Il ne peut également faire une seconde évaluation des critères déjà évalués par l'autorité compétente.

[95] En d'autres mots, selon la Loi sur la fonction publique, un gestionnaire qui a un emploi à pourvoir ne possède aucun pouvoir, lors de la dotation d'un emploi par promotion, pour pallier les lacunes qu'il peut percevoir dans la procédure d'évaluation administrée aux candidats par l'autorité compétente qui a tenu le concours avant de les déclarer aptes. S'il estime que la déclaration d'aptitudes n'est pas valable pour satisfaire ses besoins, il doit procéder par un autre mode de dotation ou initier un nouveau concours où tous les candidats admis seront soumis aux mêmes critères pertinents, selon l'article 48 de la Loi, ainsi qu'aux mêmes moyens d'évaluation avant que la liste de déclaration d'aptitudes ne soit constituée.

[96] Enfin, la Commission constate que ce n'est que lors de la constitution d'une réserve de candidatures que le législateur autorise, à l'article 49.1 précité de la Loi, l'évaluation partielle des candidats avant que ceux-ci ne soient inscrits à la réserve à partir de laquelle un ou des concours seront éventuellement tenus pour pourvoir à des emplois. Un tel concours devra, par ailleurs, satisfaire notamment aux exigences des articles 48 et 49 de la Loi. Il y a lieu de noter que les articles 50 et 53 de la Loi prescrivent que seul un concours donne lieu à la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes à partir de laquelle la nomination d'un fonctionnaire est faite.

[97] En conséquence, la Commission rejette la première objection de l'intimé et déclare qu'elle a compétence au regard de l'appel de M. Leblanc.

[98] La Commission tient à établir clairement, afin de dissiper tout doute, que la décision qu'elle vient de rendre concernant l'objection de l'intimé relative à sa compétence ne signifie nullement qu'elle a compétence, selon l'article 35 de la Loi, sur le choix d'un candidat que fait un gestionnaire à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes constituée à la suite d'un concours de promotion. En l'espèce, elle déclare qu'elle a compétence pour entendre un débat quant au fond du litige portant sur la régularité ou la légalité de la procédure d'évaluation administrée par l'intimé dans le cadre du concours de promotion, et cela, compte tenu que l'appelant a mis en preuve, de façon prépondérante, des faits qui laissent sérieusement présager que cette procédure est non conforme aux exigences de l'article 48 de la Loi, ce que l'audience quant au fond du litige, le cas échéant, confirmera ou infirmera.

[99] Quant à l'objection de l'intimé relative à la prescription de l'appel de M. Leblanc, la Commission doit déterminer le moment à partir duquel débute le délai de quinze jours ouvrables prévu à l'article 35 de la Loi.

[100] L'avocate de l'intimé soutient que le délai d'appel débute de l'expédition à M. Leblanc de la lettre datée du 4 juin 2006 lui faisant part de ses résultats aux examens écrits et lui annonçant que son nom est inscrit sur la liste des personnes déclarées aptes à exercer les fonctions visées par le concours.

[101] La Commission constate qu'effectivement, l'autorité compétente qui a tenu le concours a fait part à M. Leblanc, le 4 juin 2006, de ses résultats à la procédure d'évaluation qu'elle a retenue. M. Leblanc avait donc, selon l'article 35 de la Loi, quinze jours ouvrables de l'expédition de l'avis l'informant de ses résultats pour interjeter appel à la Commission. Le délai d'appel était donc écoulé lorsque M. Leblanc a interjeté appel au mois de septembre 2006.

[102] Toutefois, l'article 120 de la Loi permet à la Commission de proroger ce délai d'appel. Cet article se lit comme suit :

« **120.** La Commission peut proroger un délai fixé par la loi lorsqu'elle considère qu'un fonctionnaire a été dans l'impossibilité d'agir plus tôt ou de donner mandat d'agir en son nom dans le délai prescrit. »

[103] Selon la jurisprudence de la Commission, l'impossibilité d'agir dont il est fait mention à l'article 120 en est une dite relative et non absolue. C'est le fait qu'un appelant « [...] puisse raisonnablement se considérer dans l'impossibilité d'agir malgré la diligence qu'il a manifestée. »<sup>3</sup>

[104] En l'espèce, la Commission considère que les faits révélés par la preuve démontrent, de façon prépondérante, que M. Leblanc était dans l'impossibilité d'interjeter appel dans le délai de l'article 35 de la Loi. En effet, il ne pouvait savoir qu'on évaluerait, subséquentement à sa déclaration d'aptitudes, des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont vraisemblablement requises pour l'emploi et qui possiblement auraient dû être évalués préalablement à sa déclaration d'aptitudes, lui permettant alors, éventuellement, d'interjeter appel à la Commission pour qu'elle décide de la régularité et de la légalité de la procédure d'évaluation administrée aux candidats admis au concours.

[105] La preuve révèle que M. Leblanc a été avisé verbalement le 15 septembre 2006 de son échec à l'entrevue du 7 septembre précédent. Il a également pris connaissance du fait qu'il n'était pas le candidat retenu pour l'emploi à pourvoir, par un document officiel daté du 19 septembre 2006 (A-1, en liasse). La Commission considère qu'il y a lieu de proroger au 19 septembre 2006 le délai d'appel car c'est à cette date que M. Leblanc a été avisé officiellement de son échec à la procédure, apparemment d'évaluation, à laquelle il a été soumis.

[106] Or, l'appel de M. Leblanc ayant été interjeté à la Commission le ou vers le 22 septembre 2006, il est donc recevable. Ainsi, l'objection préliminaire relative à la prescription de l'appel de M. Leblanc ne peut être accueillie.

[107] **POUR CES MOTIFS**, la Commission :

- **rejette** l'objection de l'intimé relative à sa compétence;
- **proroge** le délai d'appel jusqu'au 19 septembre 2006, **déclare** que l'appel de M. Leblanc interjeté le ou vers le 22 septembre 2006 est recevable et, en conséquence, **rejette** l'objection de l'intimé relative à la prescription de l'appel.

Original signé par :

---

Jean-Paul Roberge, avocat  
Commissaire

M<sup>e</sup> Marc Hurtubise  
pour l'appelant

M<sup>e</sup> Claire Lapointe  
pour l'intimé

M<sup>me</sup> Lisa Gauthier  
M. Sylvain Paquet  
M. Michel Thérien  
intervenants

Lieu de l'audience : Québec  
Dates des audiences : 11 mai et 4 juillet 2007

Renvois :

- <sup>1</sup> *Yahya c. Office de la protection du consommateur*, [2000] 17 n° 2 R.D.C.F.P. 293; *Pineault et al. c. Société de l'assurance automobile du Québec*, [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 35.
- <sup>2</sup> René DUSSAULT et Louis BORGÉAT, *Traité de droit administratif*, 1989, 2<sup>e</sup> éd., t. III, Québec, Les Presses de l'Université Laval, pages 480 et 481.
- <sup>3</sup> *Leclerc et al. c. Office des ressources humaines*, [1985] 2 n° 2 R.D.C.F.P. 243, 244.