

A-778-86

A-778-86

**Colette Laberge** (*Applicant*)

v.

**Attorney General of Canada** (*Respondent*)

and

**Guy Saint-Hilaire and Louise Moissan** (*Mis-en-cause*)

INDEXED AS: LABERGE v. CANADA (ATTORNEY GENERAL)

Court of Appeal, Pratte, Lacombe and Desjardins JJ.—Québec, September 29; Ottawa, November 24, 1987.

*Public service — Selection process — Merit principle — Department may not require selection board to assess candidates as to some only of position's requirements — Failure by selection board to assess capacity of candidates to perform one of duties described in competition notice — Failure vitiating results of competition only where, because of such failure, merit principle transgressed.*

A competition was held to fill the position of "problem-solving co-ordinator" within the Department of National Revenue—Taxation. The duties described in the notice of competition included the co-ordination of requests made under the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*. This duty had recently been added to the position and training was to be provided. In the list of required qualifications and knowledge prepared by the Department for the selection board, no mention was made that candidates had to be familiar with the relevant legislation. As a result, the selection board did not inquire as to the candidates' knowledge in that area. This is a section 28 application to set aside the decision of a Public Service Commission appeal board rejecting the applicant's appeal against the successful candidate's appointment. The applicant argues that the principle of selection according to merit had not been observed in that the selection board failed to assess the candidates' capacity to perform all the duties of the position. The appeal board was of the view that the selection board's function is only to assess the candidates in terms of the selection criteria established by management.

*Held*, the application should be allowed.

The merit principle requires that the candidate best able to perform all the duties specified in the notice of competition be selected. The Department concerned is responsible for defining the positions and the qualifications thereof. It cannot require a selection board to consider the candidates' abilities in terms of only some of the position's requirements. The selection board is a tool used by the Public Service Commission to carry out the duty imposed on it by section 10 of the *Public Service Employ-*

**Colette Laberge** (*requérante*)

c.

a

**Procureur général du Canada** (*intimé*)

et

**Guy Saint-Hilaire et Louise Moissan** (*mis-en-cause*)

RÉPERTORIÉ: LABERGE c. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)

Cour d'appel, juges Pratte, Lacombe et Desjardins—Québec, 29 septembre; Ottawa, 24 novembre 1987.

*Fonction publique — Processus de sélection — Principe du mérite — Le ministère ne peut pas obliger le comité de sélection à évaluer l'aptitude des candidats qu'en regard de certaines des exigences du poste — Omission du comité de sélection d'évaluer l'aptitude des candidats à remplir l'une des fonctions décrites dans l'avis de concours — Cette omission ne vicie le résultat du concours que dans les cas où, à cause de cette irrégularité, le principe de la sélection au mérite n'a pas été respecté.*

Un concours a eu lieu pour remplir le poste de «coordonnateur de solutions de problèmes» au ministère du Revenu national—Impôt. Les fonctions décrites dans l'avis de concours comprenaient la coordination des demandes faites en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Cette fonction avait été rattachée au poste en cause depuis peu de temps et une période de formation devait être donnée. La liste des qualités et connaissances que devaient posséder les candidats, rédigée par le ministère à l'intention du comité de sélection, ne mentionnait pas qu'un coordonnateur devait connaître les lois susmentionnées. Par conséquent, le comité de sélection ne s'enquit nullement des connaissances des candidats dans ce domaine. La présente demande fondée sur l'article 28 vise l'annulation de la décision d'un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique qui a rejeté l'appel de la requérante contre la nomination de la candidate heureuse. La requérante a fait valoir que le principe de la sélection établie au mérite n'avait pas été respecté parce que le comité de sélection n'avait pas évalué l'aptitude des candidats à remplir toutes les fonctions du poste à combler. Le comité d'appel était d'avis que le rôle du jury de sélection consistait seulement à évaluer les candidats en regard des critères de sélection déjà préétablis par la gestion.

*Arrêt*: la demande devrait être accueillie.

Le principe de la sélection au mérite exige que le candidat qui est le plus apte à remplir toutes les fonctions mentionnées dans l'avis de concours soit choisi. Le ministère concerné doit définir les postes et les qualités qu'il exige. Il ne peut demander au comité de sélection de n'apprécier la valeur des divers candidats qu'en regard de certaines des exigences du poste. Le comité de sélection n'est qu'un outil utilisé par la Commission de la Fonction publique pour remplir la tâche que lui impose

*ment Act*. The Department does not have the power to alter the obligations imposed on the Commission by that provision.

That does not mean, however, that a candidate's knowledge must be directly assessed so as to determine his capacity to immediately perform all the duties of the position. In many cases, a candidate's capacity to perform one duty can be inferred from his capacity to perform another. Nor does it mean that a candidate cannot undergo the normal training period to become familiar with the new duties of the position. The question which the appeal board should have addressed was whether the alleged impropriety (the failure to assess the candidates' abilities to perform one of the duties of the position) had the effect of transgressing the merit principle. Such failure will vitiate the results of the competition only if the answer is affirmative.

#### STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

*Access to Information Act*, S.C. 1980-81-82-83, c. 111, Schedule I.  
*Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.  
*Privacy Act*, S.C. 1980-81-82-83, c. 111, Schedule II.  
*Public Service Employment Act*, R.S.C. 1970, c. P-32, ss. 10, 21.

#### COUNSEL:

*Jean Gaudreau and John G. O'Connor* for applicant.  
*Jean-Marc Aubry* for respondent.

#### SOLICITORS:

*Gaudreau, Vaillancourt & St-Pierre*, Québec, for applicant.  
*Deputy Attorney General of Canada* for respondent.  
*Appeals Branch, Public Service Commission* for Public Service Commission Appeal Board.

*The following is the English version of the reasons for judgment rendered by*

PRATTE J.: This application made pursuant to section 28 of the *Federal Court Act* [R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10] is against a decision of an appeal board established by the Public Service Commission, which dismissed an appeal brought by the applicant under section 21 of the *Public Service Employment Act* [R.S.C. 1970, c. P-32].

l'article 10 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le ministère n'a pas le pouvoir de modifier les obligations que cette disposition impose à la Commission.

Ce n'est pas à dire, cependant, que les connaissances des candidats doivent être directement évaluées pour décider de leur capacité à remplir immédiatement toutes les fonctions du poste. Dans bien des cas, l'aptitude d'un candidat à remplir une fonction peut s'inférer de son aptitude à remplir une autre fonction. Cela n'exclut pas que le candidat puisse bénéficier de la période normale de formation pour se familiariser avec ses nouvelles fonctions. Le comité d'appel aurait dû se demander si l'irrégularité qu'invoquait la requérante (le défaut d'évaluer l'aptitude des candidats à remplir l'une des fonctions rattachées au poste) avait eu pour effet de faire échec au principe de la sélection au mérite. Un tel défaut ne vicie le résultat du concours que si la réponse est affirmative.

#### LOIS ET RÈGLEMENTS

*Loi sur l'accès à l'information*, S.C. 1980-81-82-83, chap. 111, annexe I.  
*Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), chap. 10, art. 28.  
*Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, chap. P-32, art. 10, 21.  
*Loi sur la protection des renseignements personnels*, S.C. 1980-81-82-83, chap. 111, annexe II.

#### AVOCATS:

*Jean Gaudreau et John G. O'Connor* pour la requérante.  
*Jean-Marc Aubry* pour l'intimé.

#### PROCUREURS:

*Gaudreau, Vaillancourt & St-Pierre*, Québec, pour la requérante.  
*Le sous-procureur général du Canada* pour l'intimé.  
*Direction des appels, Commission de la Fonction publique*, pour le Comité d'appel de la Commission de la Fonction publique.

*Voici les motifs du jugement rendu en français par*

LE JUGE PRATTE: Cette demande faite en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* [S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), chap. 10] est dirigée à l'encontre d'une décision d'un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique qui a rejeté un appel interjeté par la requérante suivant l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* [S.R.C. 1970, chap. P-32].

In July 1986 the Public Service Commission announced that a closed competition would shortly be held to fill the position of “problem-solving co-ordinator” with the Department of Revenue Canada—Taxation in Québec. The notice gave the following description of the duties included in this position:

Administers and co-ordinates the problem-solving program to ensure that the complaints and problems of individuals and corporations are dealt with promptly. Identifies obvious trends or deficiencies in the system or procedures which create or aggravate problems, reports on them to regional office and head office management and recommends a series of actions to correct such deficiencies. Conducts research and investigations into allegations by taxpayers and the information media of unfair or inappropriate treatment of taxpayers by the Department and recommends a series of actions to deal with such problems. Co-ordinates ministerial correspondence and high-priority requests for information from MPs and others which are sent to the district office. Is entirely responsible for receipt and co-ordination of information requests at the district office made pursuant to the Access to Information Act and the Privacy Act. Performs other duties. [My emphasis.]

This description was taken from a longer document which gave a detailed description of the duties attached to the position of “problem-solving co-ordinator”. This document further indicated that the duties of this position involving requests made under the *Access to Information Act* [S.C. 1980-81-82-83, c. 111, Schedule I] and the *Privacy Act* [S.C. 1980-81-82-83, c. 111, Schedule II] represented only 5 percent of the total duties: it also stated that the incumbent would have to, *inter alia*,

... be very familiar with tax legislation and legal provisions regarding the disclosure of information requested, recovery of taxes, imposition of penalties, the Department's functions regarding the making of assessments, source deductions and the various aspects of legal proceedings that might be used by the Department; be familiar with the Access to Information Act and the Privacy Act and related proceedings.

The applicant entered this competition. The merit of candidates was assessed by a selection board which concluded that eight of the candidates were qualified to fill the position and that the most qualified of the eight candidates was a Mrs. Mois-

Au mois de juillet 1986, la Commission de la Fonction publique annonçait qu'un concours restreint aurait bientôt lieu pour remplir le poste de «coordonnateur de solutions de problèmes» au ministère du Revenu Canada—Impôt à Québec. L'avis donnait la description suivante des fonctions que comportait ce poste:

Administre et coordonne le programme de solution de problèmes de façon à s'assurer que les plaintes et les problèmes des particuliers et des corporations sont réglés rapidement. Identifie les tendances manifestes et les lacunes du système ou des procédures qui provoquent ou amplifient les problèmes, en fait rapport à la direction du bureau régional et du Bureau principal et recommande des trains de mesures visant à corriger ces lacunes. Effectue des recherches et des enquêtes au sujet des allégations des contribuables et des médias d'information concernant le traitement injuste ou inapproprié des contribuables par le Ministère et recommande un train de mesures visant à résoudre de tels problèmes. Coordonne le traitement de la correspondance du Ministre, des demandes de renseignements hautement prioritaires des députés et d'autres personnes qui sont acheminées au bureau de district. Assume entièrement la responsabilité du bureau de district touchant la réception et la coordination du traitement des demandes de renseignements faites en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Exécute d'autres fonctions. [C'est moi qui souligne.]

Cette description était extraite d'un document plus considérable qui donnait la description détaillée des fonctions rattachées au poste de «coordonnateur de solutions de problèmes». Ce document, en outre, indiquait que les fonctions de ce poste relatives aux demandes faites en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* [S.C. 1980-81-82-83, chap. 111, annexe I] et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* [S.C. 1980-81-82-83, chap. 111, annexe II] représentaient 5 pour cent seulement des fonctions du poste; il précisait, en outre, que le titulaire du poste devait, entre autres,

... bien connaître les lois fiscales ainsi que les dispositions de la loi ayant trait à la production des renseignements exigés, au recouvrement de l'impôt, à l'imposition des pénalités, aux fonctions du Ministère relativement à l'établissement de cotisations, aux retenues à la source et aussi les différents aspects des procédures judiciaires auxquelles le Ministère peut recourir; connaître la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels et les procédures connexes.

La requérante se présenta à ce concours. Le mérite des candidats fut évalué par un comité de sélection qui conclut que huit des candidats étaient qualifiés pour remplir le poste et que la plus qualifiée de ces huit candidats était une dame

san. The applicant's name was listed third, below that of Mrs. Moissan.

The applicant accordingly appealed the appointment of Mrs. Moissan under section 21 of the *Public Service Employment Act*. Her appeal was dismissed: hence this section 28 application.

In this Court counsel for the applicant made only one argument, namely that the appeal board had erred in law in finding that, in assessing candidates' merit, the selection board did not have to assess their capacity to perform all the duties of the position.

To understand this argument and the way in which it was disposed of by the appeal board one has to know, first, that the duties relating to information requests made under the *Access to Information Act* and the *Privacy Act* had been included in the position under consideration for only a short time. In a note sent to all district office managers on June 25, 1986, the Assistant Deputy Minister of the Department of National Revenue—Taxation first mentioned that the descriptions of duties for positions in the Public Affairs Division (the position of problem-solving co-ordinator was part of this Division) had been amended the previous February and now included two new duties, privacy and access to information requests and ministerial correspondence; he went on to say:

These duties, for which adequate training will be provided, will be incorporated into the public affairs divisions of district offices in the next eight months.

However, if Access to Information and Privacy Counsellors have to discontinue these duties, the latter will immediately be transferred to public affairs.

It was therefore expected that all problem-solving co-ordinators would have to be given training to enable them to perform their new duties. This is probably why, in preparing for the selection board a document listing the qualifications and knowledge which a problem-solving co-ordinator would have to have, the Department omitted to mention that a co-ordinator would have to be familiar with the *Access to Information Act* and the *Privacy*

Moissan. Le nom de la requérante apparaissait au troisième rang, derrière celui de madame Moissan.

La requérante en appela donc de la nomination de madame Moissan suivant l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Son appel fut rejeté. De là cette demande faite en vertu de l'article 28.

L'avocat de la requérante n'a soulevé devant nous qu'un seul moyen, savoir que le comité d'appel avait erré en droit en jugeant que le comité de sélection n'était pas obligé, en évaluant le mérite des candidats, d'évaluer leur aptitude à remplir toutes les fonctions du poste.

Pour comprendre cet argument et la façon dont le comité d'appel en a disposé, il faut savoir, d'abord, que les fonctions relatives aux demandes de renseignements faites en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* avaient été rattachées au poste qui nous intéresse depuis peu de temps. Dans une note adressée le 25 juin 1986 à tous les directeurs de bureaux de district, le sous-ministre adjoint du ministère du Revenu national—Impôt soulignait d'abord que les descriptions de tâches des postes faisant partie de la Division des affaires publiques (le poste de coordonnateur de solutions de problèmes fait partie de cette Division) avaient été modifiées au mois de février précédent et comptaient maintenant deux nouvelles fonctions: les demandes de protection des renseignements personnels et d'accès à l'information et la correspondance ministérielle; il poursuivait ainsi:

Ces fonctions, pour lesquelles on prévoit une formation adéquate, seront incorporées aux divisions des affaires publiques des bureaux de district au cours des huit prochains mois.

Toutefois, si les conseillers de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels ont à se démettre de ces fonctions, celles-ci seront aussitôt transférées aux affaires publiques.

On prévoyait donc devoir donner à tous les coordonnateurs de solutions de problèmes une formation qui leur permette de remplir leurs nouvelles fonctions. C'est pourquoi, probablement, le ministère, en préparant à l'intention du comité de sélection un document énumérant les qualités et connaissances que devait posséder un coordonnateur de solutions de problèmes, omit d'indiquer qu'un coordonnateur devait connaître la *Loi sur*

*Act.* As a result the selection board, when it examined the various candidates, did not inquire as to their knowledge in this area.

The argument presented by the applicant to the appeal board was therefore that the appointment of Mrs. Moissan to the position of problem-solving co-ordinator was not made “in accordance with selection by merit” because, in the competition, the selection board did not assess the capacity of candidates to perform all the duties of the position to be filled.

The appeal board dismissed this argument. After summarizing the applicant’s argument, it said the following on this point:

According to the Department, there was no requirement that candidates be assessed in terms of all the duties of a position and the Department was responsible for choosing the selection criteria. Moreover, the duty in question had not yet been added to the position and the incumbent would have to be given the training made necessary by the addition.

In my opinion, it is a misunderstanding of the function of a selection board to argue that it should have assessed the candidates in terms of the duty in question. As various judgments of the Federal Court have already held, management is responsible for determining the selection criteria to be used in a given staffing operation and the appeal board has no jurisdiction to rule on the correctness of the determination made. The function of the selection board is only to assess the candidates in terms of selection criteria already established by management and usually listed in what is known as the “Statement of Qualifications”, and it is only when this function is not properly performed that the appeal board can intervene. As in the instant case management had not yet determined the selection criterion relating to the duty in question, the selection board could not assess the candidates in terms of such a criterion, and the appeal board could not conclude that it had failed to carry out its function.

This is the passage from the appeal board’s decision in which counsel for the applicant sees an error of law. He contends that the merit principle requires that the candidate best able to fill the position be selected. The capacity of the various candidates to fill a given position cannot be determined without assessing their capacity to perform all the duties of the position in question. The procedure followed by the selection board was therefore vitiated and inconsistent with the merit principle.

To this counsel for the respondent replied that, at the time of the competition, the new duties

*l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels.* Cela, avec le résultat que le comité de sélection, en examinant les divers candidats, ne s'enquit aucunement de leurs connaissances en ce domaine.

L'argument que la requérante a fait valoir devant le comité d'appel, c'est donc que la nomination de madame Moissan au poste de coordonnateur de solutions de problèmes n'avait pas été faite «selon une sélection établie au mérite» parce que, lors du concours, le comité de sélection n'avait pas évalué l'aptitude des candidats à remplir toutes les fonctions du poste qu'il fallait combler.

Le comité d'appel a rejeté cet argument. Voici comment il s'est exprimé sur ce point après avoir résumé l'argument de la requérante:

Selon le ministère, rien n'obligeait d'évaluer les candidats en regard de toutes les fonctions d'un poste et il revenait au ministère de choisir les critères de sélection. De plus, la fonction en cause n'avait pas encore été rattachée au poste et il était prévu que le titulaire du poste reçoive la formation nécessaire en vue de ce rattachement.

A mon avis, c'est mal comprendre le rôle du jury de sélection que de prétendre qu'il aurait dû évaluer les candidats en regard de la fonction en cause. Comme l'ont déjà relevé divers arrêts de la cour fédérale, il appartient à la gestion de déterminer les critères de sélection à utiliser pour une opération de dotation donnée et le comité d'appel n'a pas compétence pour se prononcer sur la justesse de la détermination faite. Quant au jury de sélection, son rôle c'est seulement d'évaluer les candidats en regard des critères de sélection déjà préétablis par la gestion et généralement énumérés sur ce qui est appelé l'énoncé des qualités, et c'est seulement le fait de mal exercer ce rôle qui peut donner lieu à l'intervention du comité d'appel. Comme en l'espèce la gestion n'avait pas établi de critère de sélection ayant trait à la fonction en cause, le jury de sélection ne pouvait donc pas évaluer les candidats en regard d'un tel critère, ni le comité d'appel conclure qu'il avait mal exercé son rôle.

C'est dans ce passage de la décision du comité d'appel que l'avocat de la requérante voit une erreur de droit. Le principe de la sélection au mérite, dit-il, exige que le candidat qui est le plus apte à remplir le poste soit choisi. Or, on ne peut déterminer l'aptitude de divers candidats à remplir un poste donné sans évaluer leur aptitude à remplir toutes les fonctions du poste dont il s'agit. La procédure suivie par le comité de sélection était donc viciée et incompatible avec le principe de la sélection au mérite.

À cela l'avocat de l'intimé a répliqué que, au moment du concours, les nouvelles fonctions relati-

relating to administration of the *Access to Information Act* and the *Privacy Act* had not yet been added to the position of problem-solving co-ordinator; he also argued that, in any case, the selection board did not have to assess the candidates in terms of every one of the duties of the position to be filled.

Contrary to what was argued by counsel for the respondent, it seems clear that at the time of the competition the new duties had in fact been added to the position to be filled. This can be seen simply from reading the memo of the Assistant Deputy Minister which I quoted above.

It also does not seem true to say that a selection board does not have to assess candidates in terms of all the duties of the position to be filled. When a competition is held to fill a position, the competition must be organized in such a way that the capacity of the candidates to fill the position can be determined. This cannot be done without considering the duties to be performed by the incumbent.

The Department concerned is of course responsible for defining positions and the qualifications they require. Here, the Department did this by describing the position of co-ordinator as including the duty of administering the *Access to Information Act* and the *Privacy Act* and as requiring a good knowledge of these two Acts. The question to be answered here is whether a Department which has determined the duties attached to a position can, in a competition held to fill that position, require a selection board responsible for administering a competition to consider the abilities of various candidates in terms of only some of the position's requirements. This question must of course be given a negative answer. Contrary to what the appeal board found, the function of a selection board is not merely to carry out the instructions of the Department concerned. The selection board is only a tool used by the Public Service Commission to carry out the duty imposed on it by section 10 of the *Public Service Employment Act*. The Department does not have the power to alter the obligations imposed on the Commission by section 10 of the Act. Neither the selection board nor the Commission is a menial of the various Departments.

ves à l'administration de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* n'avaient pas encore été ajoutées au poste de coordonnateur de solutions de problèmes; il a aussi affirmé que, de toute façon, rien n'obligeait le comité de sélection à évaluer les candidats en regard de toutes et chacune des fonctions du poste à combler.

Contrairement à ce qu'a soutenu l'avocat de l'intimé, il me paraît manifeste que, au moment du concours, les nouvelles fonctions avaient déjà été ajoutées au poste qu'il s'agissait de combler. Il suffit de lire le mémo du sous-ministre adjoint que j'ai cité plus haut pour s'en convaincre.

Il me paraît inexact, aussi, de dire qu'un comité de sélection n'a pas à évaluer les candidats en regard de toutes les fonctions du poste à combler. Lorsqu'un concours est tenu pour combler un poste, le concours doit être organisé de telle façon qu'il permette de jauger l'aptitude des candidats à remplir ce poste-là. Or, cela ne peut se faire sans avoir égard aux fonctions que doit accomplir le titulaire du poste.

Il appartient, bien sûr, au ministère concerné de définir les postes et les qualifications qu'il exige. Ici, le ministère l'a fait en décrivant le poste de coordonnateur comme comportant la tâche d'administrer la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et comme exigeant une bonne connaissance de ces deux Lois. La question à laquelle il faut répondre ici est celle de savoir si un ministère qui a établi les fonctions rattachées à un poste peut, à l'occasion d'un concours tenu pour remplir ce poste, demander au comité de sélection chargé d'administrer le concours de n'apprécier la valeur des divers candidats qu'en regard de certaines des exigences du poste. Cette question doit, bien sûr, recevoir une réponse négative. Contrairement à ce qu'a affirmé le comité d'appel, le rôle du comité de sélection n'est pas seulement d'obéir aux directives du ministère concerné. Le comité de sélection n'est qu'un outil utilisé par la Commission de la Fonction publique pour remplir la tâche que lui impose l'article 10 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le ministère n'a pas le pouvoir de modifier les obligations que l'article 10 de la Loi impose à la Commission. Ni le comité de sélection, ni la Commission ne sont les valets des divers ministères.

That is not to say, however, that a competition would be improper solely because it had not directly assessed the knowledge of candidates so as to decide on their capacity to immediately perform all the duties of the position. When an appeal board has such a complaint before it it must consider whether, in the circumstances, the failure to assess candidates in terms of all the duties of the position to be filled is consistent with the requirements of the merit principle. It may be that the alleged impropriety is only apparent: in many cases a candidate's capacity to perform one duty can be inferred from his capacity to perform another. It may also be that the knowledge required by the performance of certain duties can easily be acquired by someone who has the capacity to perform the other duties of the position. For example, if a candidate had been able to master a complex statute such as the *Income Tax Act*, it can be assumed that he will easily be able to familiarize himself with another more straightforward statute. The merit principle requires that the candidate be selected who, at the time of the competition, is best able to perform all the duties specified in the competition notice. That does not mean that a candidate cannot undergo the normal training period to become familiar with his new duties, which in the case at bar also included a training course given to other people in the same category already occupying the position.

I think it is thus clear that, in the case at bar, the appeal board was wrong to dismiss the applicant's argument solely because the selection board had no choice but to follow the instructions of the Department concerned. It should instead have considered whether, in the circumstances, the impropriety alleged by the applicant had the effect of damaging the merit principle.

I would accordingly set aside the subject decision and refer the matter back to the appeal board to be decided by it on the assumption that, when a competition is held to fill a position in the Public Service, failure to assess the capacity of candidates to perform one of the duties of the position vitiates the result of the competition only where, because of such an impropriety, the merit principle has not been observed.

LACOMBE J.: I concur.

DESJARDINS J.: I concur.

Ce n'est pas à dire, cependant, qu'un concours soit irrégulier pour le seul motif qu'il n'évalue pas directement les connaissances des candidats pour décider de leur capacité à remplir immédiatement toutes les fonctions du poste. Lorsqu'un comité d'appel est saisi d'un tel grief, il doit se demander si, dans les circonstances, le défaut d'évaluer les candidats relativement à toutes les fonctions du poste à combler peut se concilier avec les exigences du principe de la sélection au mérite. Il peut en effet arriver que l'irrégularité alléguée ne soit qu'apparente: dans bien des cas l'aptitude d'un candidat à remplir une fonction peut s'inférer de son aptitude à remplir une autre fonction. Il peut aussi arriver que les connaissances qu'exige l'accomplissement de certaines fonctions puissent être facilement acquises par celui qui a l'aptitude à remplir les autres fonctions du poste. Par exemple, si un candidat a réussi à maîtriser une loi aussi complexe que la *Loi de l'impôt sur le revenu*, il est permis de croire qu'il pourra facilement se familiariser avec une autre loi plus simple. Le principe de la sélection au mérite exige que l'on choisisse celui qui, au moment du concours, est le plus apte à remplir toutes les fonctions prévues à l'avis de concours. Cela n'exclut pas que le candidat puisse bénéficier de la période normale d'entraînement pour se familiariser avec ses nouvelles fonctions, laquelle en l'espèce comprenait également un cours de formation offert aux autres fonctionnaires de la même catégorie déjà en poste.

Il m'apparaît donc que, en l'espèce, le comité d'appel a eu tort de rejeter la prétention de la requérante au seul motif que le comité de sélection n'avait qu'à suivre les directives du ministère concerné. Il aurait dû se demander plutôt si, dans les circonstances, l'irrégularité qu'invoquait la requérante avait eu pour effet de faire échec au principe de la sélection au mérite.

Je casserais donc la décision attaquée et je renverrais l'affaire au comité d'appel pour qu'il la décide en prenant pour acquis que, lorsqu'un concours est tenu pour combler un poste dans la Fonction publique, le défaut d'évaluer l'aptitude des candidats à remplir l'une des fonctions du poste ne vicie le résultat du concours que dans les cas où, à cause de cette irrégularité, le principe de la sélection au mérite n'a pas été respecté.

LE JUGE LACOMBE: Je suis d'accord.

LE JUGE DESJARDINS: Je souscris à ces motifs.