

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

DOSSIERS N<sup>os</sup> : 1300522 et 1300529

DATE : 18 juin 2012

---

**DEVANT LA COMMISSAIRE : M<sup>e</sup> Christiane Cantin**

---

**LINDA CHOUINARD  
PABLO SOMCYNKY**

Appelants

Et

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

Intimé

---

### DÉCISION

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

---

### LES APPELS

[1] M<sup>me</sup> Linda Chouinard et M. Pablo Somcynsky contestent leur échec au concours d'avancement de classe<sup>1</sup> tenu par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ci-après appelé le « MESS ») afin de pourvoir des

---

<sup>1</sup> N<sup>o</sup> : 214A-7006065.

emplois d'agente ou d'agent d'aide socio-économique, classe principale, chef d'équipe, pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[2] La procédure d'évaluation des candidats comprend un examen écrit et un examen oral. Une séance d'échanges et d'information permet aux appelants de consulter, sous ordonnance de confidentialité, tous les documents relatifs aux examens.

[3] La contestation de M<sup>me</sup> Chouinard est de trois ordres. Dans un premier temps, elle conteste l'ensemble du processus appliqué lors du concours. Dans un deuxième temps, elle prétend que la grille de correction des deux examens utilisés comporte certaines lacunes en ne tenant pas compte de compétences telles les qualités personnelles, humaines et professionnelles de même que le savoir-faire. Enfin, elle conteste la correction de certaines questions de l'examen écrit et de l'examen oral. Ces questions sont les suivantes en tenant compte du retrait de certains éléments lors de l'audience :

a) Examen écrit :

- Situation 1, élément 65;
- Situation 2, éléments 147, 156 et 162;
- Situation 4, éléments 278 et 322;
- Situation 6, éléments 421, et 452;
- Situation 7, éléments 546, 557 et 560;
- Situation 8, éléments 608 et 641;
- Situation 9, éléments 691 et 732;
- Situation 10, éléments 804 et 822.

b) Examen oral :

- Questions 3, 7 et 8.

[4] Elle demande d'accueillir son appel et de reconsidérer certaines cotes attribuées aux questions contestées, d'être déclarée apte à ce concours de promotion et d'ajouter son nom à la liste de déclaration d'aptitudes.

[5] La contestation de M. Somcynsky telle que circonscrite lors de l'audience est principalement de quatre ordres. Ainsi, ses motifs d'appel concernent :

- a) La composition du comité d'évaluation :
  - Allégation de partialité vu la présence d'une représentante de la Direction des ressources humaines (ci-après appelée la « DRH ») au sein du comité d'évaluation;
  - Allégation de favoritisme envers les candidats en provenance des centres locaux d'emplois;
  - Allégation d'incompétence des membres qui composent le comité à analyser les compétences des candidats et à ne pas inclure dans le choix des compétences, l'analyse stratégique et le bon sens. Il se rallie par ailleurs au motif de M<sup>me</sup> Chouinard quant aux lacunes dans le choix des compétences par le comité d'évaluation.
  
- b) L'examen écrit :
  - La méthode de correction par thème plutôt que par question ou par situation;
  - Pour le thème communication, les résultats obtenus aux situations 1, 2, 3, 4, 6, 8 et 10. Également, quant à l'attribution de points à l'égard d'actions pertinentes à la situation 1, élément 8, à la situation 4, sans préciser les éléments concernés, à la situation 5, éléments 346, 347, 348 et 349, à la situation 6, éléments 421, 428 et 435, à la situation 9, éléments 660 et 661 et réclamation de points additionnels pour tout autre élément de réponse.
  
- c) L'examen oral :
  - Attitude des examinateurs envers lui;
  - Absence d'anonymat lors de l'examen;
  - Ignorance des critères à évaluer lors de l'examen;
  - Ventilation des points à la question 7;

- Présentation de la question 8;
- Des points additionnels auraient dû être alloués pour l'ajout d'autres éléments.

d) La fixation du seuil de passage de l'examen.

[6] Des ordonnances de confidentialité sont prononcées lors de l'audience concernant la documentation reliée aux examens. La Commission y réfère de façon générale afin de préserver le caractère confidentiel des données qui y sont contenues.

## **LES FAITS MIS EN PREUVE**

[7] Le MESS dépose des documents (I-1 à I-34) en lien avec les deux examens et fait témoigner M<sup>mes</sup> Marie-Christine Benoît, Johanne Fortin, Gracienne Curado, Annie Laramée, Johanne De Stephano et M. André Durivage.

[8] M<sup>me</sup> Chouinard témoigne également de même que M. Somcynsky qui dépose des documents (A-1 à A-6).

### ***M<sup>me</sup> Marie-Christine Benoît***

[9] M<sup>me</sup> Benoît est directrice du centre local d'emploi (ci-après appelé « CLE ») des Îles-de-la-Madeleine, au MESS, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2000. Auparavant, elle est agente d'aide socio-économique, chef d'équipe, classe principale, de 1993 à 2000. Elle est entrée dans la fonction publique en 1983 et y exerce un emploi d'agente d'aide socio-économique jusqu'en 1993. Elle a un baccalauréat en sciences politiques, un certificat en relations publiques, des cours en sciences juridiques et en gestion de l'École nationale d'administration publique (ENAP).

[10] Elle a participé à l'élaboration du concours contesté depuis le début, ainsi elle contribue au comité maître d'œuvre pour déterminer les moyens d'évaluation, les compétences à évaluer et le seuil de passage. Elle a aussi participé à l'évaluation de M<sup>me</sup> Chouinard et de M. Somcynsky comme membre du comité d'évaluation constitué pour l'examen oral.

[11] Elle indique que les compétences et les habiletés à évaluer sont choisies sur la base du profil des compétences des chefs d'équipe (I-31) en faisant ressortir principalement la coordination d'une équipe. D'autres compétences jugées pertinentes sont aussi ciblées.

[12] Ainsi, elle réfère au guide d'évaluation (I-4), pour rappeler les habiletés retenues. Pour l'examen écrit, des habiletés en matière de gestion sont identifiées telles, le contrôle, la planification, la gestion des ressources humaines et des processus, pour les habiletés de type intellectuel, l'esprit d'analyse et la communication sont ciblés et la qualité du service pour les autres habiletés.

[13] Elle indique aussi que pour l'examen oral, sont identifiées au guide des habiletés telles l'expression orale, le sens des responsabilités, la mobilisation, l'habileté à exercer un rôle-conseil de même que le raisonnement critique. Chaque candidat a reçu une convocation lui indiquant globalement les habiletés mesurées, elle réfère à I-8 et I-9.

[14] En ce qui concerne l'allégation de M<sup>me</sup> Chouinard à laquelle s'est rallié M. Somcynsky voulant que le choix des compétences à évaluer comporte des lacunes, telles les relations personnelles et humaines, M<sup>me</sup> Benoît répond que le choix indiqué au guide d'évaluation est suffisant et il est approprié pour évaluer l'ensemble des compétences visant l'emploi à pourvoir. Concernant les relations humaines, elle ajoute que les mises en situation prévues par l'examen oral permettent de vérifier cet aspect. Quant au motif de M. Somcynsky concernant une lacune du guide d'évaluation en regard de l'analyse stratégique et du bon sens, elle précise que c'est la même approche, ainsi les questions et les mises en situation prévues lors de l'examen oral sont suffisantes pour vérifier cet aspect.

[15] Elle indique que l'examen oral est conçu par la DRH en tenant compte des indications fournies par le comité d'évaluation. Cet examen est par la suite approuvé par le comité d'évaluation sur la base de l'expérience, des problématiques rencontrées dans les centres locaux d'emploi et ressortant du vécu des membres.

[16] M<sup>me</sup> Benoît ajoute que l'établissement du seuil de passage fait également l'objet d'une collaboration avec la DRH, plus spécifiquement avec M<sup>me</sup> De Stephano. Cette dernière a présenté plusieurs hypothèses au comité d'évaluation dont l'une correspond à la réussite de 11 candidats pour pourvoir quatre emplois. Le comité d'évaluation décide que c'est suffisant et choisit ce seuil de passage, soit 160 points.

[17] Elle explique le déroulement de l'examen oral. L'accueil du candidat est effectué par une représentante de la DRH qui lui remet les consignes et la question 8 qu'il doit préparer en dix minutes. L'entrevue débute ensuite et les mises en situation sont exposées. Chaque membre du comité d'évaluation prend le plus de notes possible sauf celui qui pose les questions, rôle qui s'effectue en alternance. Elle précise que pour sa part

lorsqu'elle ne prend pas de notes, c'est parce que la réponse du candidat n'a pas de lien avec la question ou avec les éléments de réponse attendus. De plus, à la fin de chaque entrevue, le candidat est invité à ajouter d'autres éléments à sa convenance.

[18] Elle réfère au guide d'examen oral (I-20) lequel est utilisé pour chacune des entrevues et qui contient tous les éléments de réponse attendus. Une analyse commune des membres du comité d'évaluation est réalisée pour chaque candidat pour comparer et mettre en commun leurs notes. Si jamais un élément est oublié par un membre, la mise en commun permet de compenser cet oubli. Des discussions ont ensuite lieu pour arriver à un consensus et attribuer la cote finale à chaque candidat. Elle confirme que les entrevues ne sont pas enregistrées.

[19] Elle précise que l'on retrouve aussi dans les éléments de réponse attendus dans le guide d'examen oral, tout autre élément jugé valable qui est ajouté par un candidat. Cet élément est pris en compte lors de l'analyse des candidatures et est jugé valable en fonction du vécu et de l'expérience des membres du comité. Ainsi, lorsqu'un élément de réponse additionnel représente un ajout positif ou un complément en lien avec le profil attendu d'un chef d'équipe, un point additionnel est alloué.

[20] Elle précise que chaque question ou mise en situation cible une compétence et les éléments de réponse attendus identifiés sur le guide permettent aux membres du comité d'évaluer si le candidat a bien ciblé les éléments adéquats. L'examen oral sert à obtenir un complément par rapport à l'examen écrit et à vérifier les interrelations que le candidat, chef d'équipe, peut développer avec son milieu, ses pairs et son gestionnaire.

[21] Elle spécifie que les membres du comité d'évaluation ne connaissent pas la note que le candidat a obtenue pour l'examen écrit. Par contre, une fois que l'évaluation est complétée, la note et la documentation sont transmises à la DRH du MESS.

[22] Quant au fonctionnement du comité d'évaluation, elle souligne qu'il est composé de trois membres et que dans l'éventualité où un candidat travaille dans la même direction qu'un membre du comité, ce membre est remplacé. M<sup>me</sup> Claudine Dupuis assume cette fonction dans une telle situation.

[23] Elle confirme par ailleurs que le membre de la DRH siégeant au comité d'évaluation est M<sup>me</sup> Laramée qui n'a formulé aucun commentaire et n'a fait aucune intervention concernant M. Somcynsky, avant, durant, ou après le processus d'examen.

[24] M<sup>me</sup> Benoît passe en revue les questions 3, 7 et 8 contestées par M<sup>me</sup> Chouinard et elle en justifie la correction par le comité d'évaluation. Elle précise que la même logique et la même interprétation ont été appliquées de façon identique pour l'ensemble des candidats.

[25] Ainsi, le comité d'évaluation se donne comme ligne de conduite qu'il ne présume d'aucune réponse et qu'il ne peut deviner ce qui n'est pas verbalisé. Ses membres doivent vérifier, si les éléments attendus sont verbalisés de façon structurée et rationnelle par les candidats tout en leur permettant d'ajouter d'autres éléments qui sont évalués lors de la mise en commun des notes des évaluateurs. Selon elle, M<sup>me</sup> Chouinard n'a pas répondu à tous les éléments du barème et ils n'ont pas été verbalisés par cette dernière, ce qui explique la notation attribuée pour les questions 3 et 7.

[26] Quant à la question 8 dont le but est d'évaluer la communication orale, elle rappelle que le contenu n'a pas été évalué et elle justifie la correction des critères dont le comité d'évaluation doit tenir compte. La prestation de M<sup>me</sup> Chouinard n'a pas répondu à toutes les exigences identifiées dans le guide d'examen. Par exemple, des lacunes sont identifiées dans le vocabulaire utilisé par M<sup>me</sup> Chouinard et par son débit rapide et son comportement nerveux, ce qui explique la notation qui lui est attribuée pour cette question.

[27] M<sup>me</sup> Benoît fait le même exercice à l'égard des questions 7 et 8 contestées par M. Somcynsky. Elle précise qu'à la question 7, le comité d'évaluation a fractionné des points, car la réponse ne correspond qu'à une partie des éléments demandés et identifie laquelle. Pour ces deux questions, elle indique que des éléments de réponse attendus n'ont pas tous été verbalisés, ceux identifiés ne peuvent être reliés aux éléments de réponse attendus, ou bien ceux identifiés sont redondants. M. Somcynsky n'a donc pas répondu à toutes les exigences identifiées, ce qui explique sa notation.

### ***M<sup>me</sup> Johanne Fortin***

[28] M<sup>me</sup> Fortin est agente d'aide socio-économique, chef d'équipe, classe principale depuis 2000 au Centre de communication (ci-après appelé le « CCC ») avec la clientèle au MESS à Gaspé. Antérieurement, elle a été agente réviseuse pendant cinq ans, de 1995 à 2000. Elle est entrée dans la fonction publique en 1984 et a agi comme agente d'aide socio-économique jusqu'en 1995. Elle a un diplôme d'études collégiales en assistance sociale.

[29] Elle est membre du comité d'évaluation lors de l'examen oral du concours. Elle a participé à l'évaluation de M<sup>me</sup> Chouinard.

[30] Elle corrobore le témoignage de M<sup>me</sup> Benoît quant au déroulement de l'examen oral en ajoutant qu'après chaque entrevue, le comité d'évaluation discute de chacune des questions pour atteindre un consensus.

[31] Pour les questions 3, 7 et 8 contestées par M<sup>me</sup> Chouinard et les paragraphes revendiqués, elle réfère à ses notes et indique que les éléments de réponse recherchés et attendus n'ont pas été identifiés ni verbalisés par M<sup>me</sup> Chouinard. Sa correction à l'égard de ces questions correspond à celle de M<sup>me</sup> Benoît et aucun point additionnel ne peut non plus être alloué parce qu'aucun autre élément n'est identifié ou verbalisé. Quant à la question 8, la prestation de communication orale est évaluée en fonction de la grille de manifestation que le comité d'évaluation a complétée et vérifiée, un consensus est atteint également sur cette correction.

[32] M<sup>me</sup> Fortin explique que lors de la prise des notes, il est possible que des mots ont pu être omis ou oubliés, ce qui explique le fait qu'elle n'a pas les mêmes notes que M<sup>me</sup> Benoît. Cependant, les membres du comité se sont donné comme règle que celui qui pose les questions ne prend pas ou peu de notes pour bien écouter la personne qui parle, les autres membres comparent ensuite leurs notes lors d'un exercice de discussion et d'atteinte si possible de consensus. En l'espèce, il y a toujours consensus.

### ***M<sup>me</sup> Gracienne Curadeau***

[33] M<sup>me</sup> Curadeau est agente d'aide socio-économique, chef d'équipe, classe principale, depuis 2005. Antérieurement, elle occupe un emploi d'agente d'aide socio-économique et elle a intégré la fonction publique en 1998.

[34] Elle est également membre du comité d'évaluation lors de l'examen oral du concours. Elle a participé à l'évaluation de M. Somcynsky.

[35] Elle corrobore aussi le témoignage de M<sup>me</sup> Benoît quant au déroulement de l'examen et quant à l'absence d'intervention de M<sup>me</sup> Laramée à l'égard de M. Somcynsky ou d'une quelconque attitude agressive à l'égard de ce dernier. Elle ne se rappelle pas si M<sup>me</sup> Laramée lui aurait dit qu'elle connaissait M. Somcynsky.

[36] M<sup>me</sup> Curadeau explique la répartition des points pour la question 7 contestée par M. Somcynsky. Elle corrobore le témoignage de M<sup>me</sup> Benoît,

sur cette question. Elle explique qu'elle a pris des notes en quantité supérieure à celles de M<sup>me</sup> Benoît parce que ce n'est pas elle qui posait les questions, elle est donc plus disponible pour transcrire les réponses des candidats. Quant à la question 8, malgré le fait qu'elle n'ait pas pris de note, elle précise à ce sujet qu'il n'existe aucune obligation à cet égard. Elle ajoute par ailleurs qu'il y a eu consensus sur l'évaluation de M. Somcynsky.

[37] Il est admis par le MESS à l'audience que lors de la présentation des informations préalables transmises aux candidats pour préparer l'examen oral, il n'est pas spécifié ce qui est évalué à l'égard de la question 8 ou que le contenu ne serait pas pris en compte lors de l'examen.

[38] Comme membre du comité d'évaluation, M<sup>me</sup> Curadeau indique le processus appliqué quant au fonctionnement de l'examen oral. Ainsi, on lui remet la documentation la journée même de l'examen. Elle précise que son rôle se limite à écouter les candidats, à prendre les notes qui lui semblent appropriées. Après chaque entrevue, les membres de ce comité discutent question par question, pour allouer des points selon le guide d'examen oral et pour atteindre un consensus. Elle confirme ne pas avoir participé à la conception de l'examen oral.

### ***M<sup>me</sup> Annie Laramée***

[39] M<sup>me</sup> Laramée est conseillère en gestion de la main d'œuvre au MESS depuis 2008. Antérieurement, elle a occupé des fonctions en ressources humaines pour L'Union des producteurs agricoles et pour une autre institution. Elle a un baccalauréat en ressources humaines.

[40] Elle confirme son rôle comme membre du comité d'évaluation lors de l'examen oral à l'égard des deux candidats. Elle a une connaissance théorique du rôle de chef d'équipe et des attributions qui y sont reliées puisqu'elle s'occupe de dotation. Des tâches sont réparties à certains membres du comité, ainsi c'est elle qui fait l'accueil des candidats, comme représentante de la DRH et elle remet la documentation aux candidats, dont la question 8.

[41] En faisant l'accueil des candidats, elle leur spécifie qu'ils peuvent faire répéter la question et même s'ils ont répondu à la question, il est toujours possible de revenir sur la réponse pour compléter. Elle ajoute que la démarche lors de l'entrevue est identique pour tous les candidats. Les trois membres se répartissent les questions et celui qui pose les questions ne prend normalement pas de notes pour conserver le contact visuel.

[42] Elle indique que sa présence a été requise pour assurer l'équité et l'impartialité de la composition du comité d'évaluation. Il était ainsi indiqué d'avoir un membre de la dotation qui complète le comité. Elle connaît les responsabilités de M<sup>me</sup> De Stephano comme responsable de concours, car elle a déjà assumé cette responsabilité antérieurement. La responsable du concours chapeaute le comité maître d'œuvre de l'examen pour déterminer les moyens d'évaluation et les compétences à évaluer en fonction de l'emploi à pourvoir et elle s'occupe du déroulement du concours jusqu'à la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes.

[43] M<sup>me</sup> Laramée précise qu'une fois cette liste constituée, c'est la DRH qui prend la relève et la responsable du concours n'a pas de lien ou de responsabilités en regard de cette liste. La DRH s'assure que le gestionnaire concerné a accès à la liste et que les nominations sont réalisées à partir de cette liste.

[44] Elle précise avoir pris connaissance des questions et des éléments de réponse prévus au guide d'examen oral avant la date de l'examen. En effet, elle a participé à une rencontre préalable où elle a pu prendre connaissance de l'examen afin de bien comprendre ce qui est demandé et de s'assurer que chaque membre du comité d'évaluation a la même interprétation. Cependant, elle n'a pas participé à l'élaboration des questions ni des éléments de réponse. Elle précise que c'est elle qui a remis copie de la documentation aux autres membres du comité d'évaluation le matin de l'examen et qu'ils les ont lus pour se les approprier et bien comprendre la démarche.

[45] M<sup>me</sup> Laramée est visée par le motif d'appel de M. Somcynsky qui allègue une partialité potentielle due à sa participation au comité d'évaluation alors qu'elle l'avait connu antérieurement dans le cadre d'un litige lié à un autre concours. Elle explique qu'elle n'a pas participé au processus juridictionnel et judiciaire antérieur concernant cet autre concours pour lequel M. Somcynsky avait contesté une entrevue d'embauche<sup>2</sup>. Elle a assisté comme observatrice à l'audience concernant cet appel puisqu'elle était responsable du concours, mais n'a pas témoigné dans cette affaire.

[46] Elle confirme qu'avant l'audience en question, elle n'a jamais rencontré M. Somcynsky et qu'elle n'a pas été le moins dérangée ou indisposée par le fait qu'il utilise son droit d'appel dans cette autre affaire, il

---

<sup>2</sup> *Somcynsky et Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, [2010] 27 n° 1 R.D.C.F.P. 75; *Québec (Procureur général) c. Commission de la fonction publique du Québec*, 2011 QCCS 612.

a exercé son droit. Elle certifie qu'elle n'a pas fait d'intervention à l'encontre de M. Somcynsky auprès des autres membres du comité d'évaluation. Elle assure qu'elle n'a pas non plus, durant l'examen oral ou lors de l'évaluation des points, fait d'interventions qui auraient pu déconcentrer M. Somcynsky, lui nuire. Elle affirme avoir conservé la même attitude avec tous les candidats incluant M. Somcynsky.

[47] Elle réitère le déroulement des entrevues déjà décrites par les autres témoins et elle indique les précautions prises à l'égard de chaque candidat pour s'assurer que sa réponse est complète, la démarche d'évaluation individuelle puis collective suivant chaque entrevue par les membres du comité d'évaluation pour arriver à un consensus sans limite de temps. Vient ensuite l'attribution des points en fonction du guide d'examen ou en fonction d'éléments pertinents ayant une valeur ajoutée. Elle précise que le total était calculé sur 120 points et avec l'application de la règle de trois, on ramène le total sur 135 points. Elle ajoute que la prise de notes par trois personnes permet de capter le cœur du message livré et de noter l'essentiel même s'il est possible que certains mots aient pu être oubliés.

[48] M<sup>me</sup> Laramée explique la répartition des points alloués à M<sup>me</sup> Chouinard à l'égard des questions contestées. Ainsi pour la question 3, elle indique que M<sup>me</sup> Chouinard, même s'ils n'exigent pas le mot à mot, n'a pas verbalisé les éléments demandés. De plus, les réponses données ne peuvent être reliées à la compétence évaluée ou ne sont pas pertinentes. La question 7 est examinée et suscite les mêmes commentaires.

[49] Elle ajoute que lors de l'accueil des candidats elle leur a dit, même si dans le document d'informations préalables (I-18), cela n'est pas spécifié, qu'ils ne peuvent tenir pour acquis que les membres du comité d'évaluation vont compléter leurs réponses, il faut qu'ils formulent à voix haute une réponse complète.

[50] Quant à la question 8, elle corrobore le témoignage de M<sup>me</sup> Benoît quant à l'évaluation de cette question.

[51] Elle explique ensuite la répartition des points alloués à M. Somcynsky. Pour la question 7, il y a eu fractionnement des points parce que le comité d'évaluation a conclu que les éléments verbalisés ne sont pas complets ou pas assez pertinents avec l'habileté à évaluer et ne représentent de valeur ajoutée. Quant à la question 8, elle identifie les points forts de M. Somcynsky et les endroits et les raisons justifiant pourquoi il a perdu des points lors de sa prestation visant la communication verbale. La durée de l'examen est de 45 minutes, mais il était possible de

déborder. Elle n'a aucun souvenir que M. Somcynsky ait été avisé qu'il ne lui restait que dix minutes avant la fin du temps alloué.

[52] Elle indique que les membres de la DRH sont tous soumis à un code d'éthique et de confidentialité qui fait en sorte que les informations concernant les candidats demeurent confidentielles. En référence à la lettre que M. Somcynsky lui a expédiée en 2010 et qui concerne un autre concours, elle précise que normalement le courrier adressé à un membre de la DRH lui est réservé et lorsqu'elle traite un dossier, elle en prend connaissance et formule certaines demandes à une technicienne qui l'assiste. Puisqu'elle est conseillère en main-d'œuvre son nom peut être indiqué sur des avis de concours comme étant la personne ressource, car cela fait partie de ses fonctions.

### ***M<sup>me</sup> Johanne De Stéphano***

[53] M<sup>me</sup> De Stéphano est conseillère en gestion de main-d'œuvre à la DRH du MESS depuis 2009. Antérieurement, elle était conseillère à la famille et aux services de garde au ministère de la Famille et elle est entrée dans la fonction publique en 1994. Elle a un baccalauréat, une maîtrise et une année de scolarité de doctorat en orientation de même qu'un certificat en gestion des ressources humaines.

[54] Elle indique que sa formation lui est utile dans le cadre de ses fonctions surtout pour le volet évaluation. De plus, sa chef d'équipe s'occupe de concours depuis plus de 25 ans au gouvernement.

[55] Elle explique comment a été constitué le comité d'évaluation. Ainsi, tel que le prévoit l'article 2 du *Règlement sur la tenue de concours*<sup>3</sup> (ci-après le « Règlement »), une personne membre d'un tel comité est choisie en fonction de sa connaissance de l'emploi faisant l'objet du concours, de sa compétence professionnelle ou de son expérience dans la gestion ou dans la sélection du personnel. De plus, une entente est intervenue entre le gouvernement et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec pour prévoir qu'un membre syndiqué fasse également partie des comités d'évaluation pour les concours d'avancement de classe, elle réfère à la lettre adressée au syndicat confirmant cette pratique (I-32).

[56] Elle décrit comment le comité maître d'œuvre a été formé. Ainsi, tel que décrit au formulaire (I-2), ce comité est mandaté pour participer à l'appel de candidatures, pour déterminer les compétences à évaluer et les moyens d'évaluation de même que pour établir le seuil de passage. Il est

---

<sup>3</sup> c. F-3.1.1., r.6.

composé de cinq membres et puisque le même concours se tient dans d'autres régions, il y a un représentant régional sur le comité, M. Pierre Robitaille, directeur régional du Bas-St-Laurent, qui est choisi pour sa compétence et ses connaissances de l'emploi.

[57] M<sup>me</sup> Benoît est également choisie comme membre de ce comité pour ses compétences et ses connaissances, elle est directrice du CLE des Îles-de-la-Madeleine. M<sup>me</sup> Nathalie Auger est directrice adjointe d'un CLE, elle a donc connaissance de l'emploi comme agente d'aide socio-économique et comme chef d'équipe, elle est choisie pour ces raisons. M<sup>me</sup> Guylaine Tremblay est agente d'aide socio-économique et chef d'équipe, elle est aussi choisie pour sa compétence et ses connaissances de l'emploi, elle est un membre syndiqué du comité d'évaluation. M<sup>me</sup> De Stéphanos indique qu'elle est membre de ce comité et qu'elle est choisie pour ses compétences et ses connaissances de l'emploi.

[58] Elle décrit également la composition du comité d'évaluation (I-3). Ainsi, M<sup>me</sup> Laramée est choisie pour sa connaissance en sélection de personnel et pour sa connaissance théorique de l'emploi. Selon elle, il n'est pas nécessaire d'avoir exercé cet emploi pour avoir des connaissances à cet égard, il n'existe par ailleurs aucune règle sur cette question ni quant à l'obligation pour un membre de ce comité, d'avoir un niveau de scolarité égal ou équivalent à celui d'un agent d'aide socio-économique lors d'un concours d'avancement de classe.

[59] M<sup>me</sup> Benoît est choisie comme membre du comité d'évaluation pour sa compétence, pour sa connaissance de l'emploi et en matière de sélection du personnel. M<sup>me</sup> Fortin occupe un emploi dans un CCC et elle est membre syndiquée de ce comité, elle est choisie pour son expérience et sa connaissance de l'emploi tout comme M<sup>me</sup> Curadeau qui a l'expérience et la connaissance de l'emploi et de la gestion. Elle est également syndiquée et elle occupe un emploi à la Direction des communications du MESS.

[60] M<sup>me</sup> De Stéphanos souligne que le choix des membres reflète la préoccupation du MESS de s'assurer qu'un candidat ne soit pas évalué par un membre de la même unité administrative. Quant à la pratique d'avoir un membre de la DRH au sein du comité, il n'existe pas non plus de règle à cet égard, c'est plutôt par souci de s'assurer de la conformité du processus.

[61] Elle indique comment les candidats sont convoqués. Ils sont distingués selon leur appartenance à un CLE ou à la Direction des communications, les entrevues sont prévues pour ces deux groupes pendant cinq jours. Les candidats des CLE sont reçus le matin et ceux des

communications en après-midi. Les deux groupes ont le même traitement et le même temps d'examen sans distinction.

[62] M<sup>me</sup> De Stéphano précise que le comité maître d'œuvre a choisi les cinq compétences à évaluer sur la base du profil des compétences (I-31) et sur la description de l'emploi à pourvoir. Leurs travaux ont donné lieu au guide d'évaluation (I-4) et au guide d'examen oral (I-20).

[63] Elle indique que pour l'examen écrit, ils ont choisi un examen déjà existant et visant l'emploi de chef d'équipe. Cet examen correspond aux préoccupations du comité maître d'œuvre quant aux compétences à évaluer. Pour les autres compétences et habiletés, ce comité a décidé de compléter l'exercice par le biais d'un examen oral.

[64] Elle ajoute que les compétences et habiletés ciblées pour l'examen oral sont celles qu'ils ont jugées les plus importantes pour exercer l'emploi à pourvoir. L'accent est donc mis sur les interventions que le chef d'équipe doit faire auprès de son gestionnaire, auprès des autres employés et auprès de la clientèle externe. Ils sont d'avis que les relations interpersonnelles sont moins importantes et qu'elles seront évaluées par l'examen écrit.

[65] M<sup>me</sup> De Stéphano explique la répartition des points. Le comité attribue 55 % pour l'examen écrit qui est un moyen d'évaluation plus important et 45 % pour l'examen oral. Elle ajoute que le comité maître d'œuvre ne veut pas qu'un seul des deux moyens soit éliminatoire alors il est décidé que la somme des deux moyennes soit calculée à cet égard. Elle précise que le seuil de passage recommandé par le Centre de services partagés du Québec (ci-après appelé le « CSPQ ») est de 60 % pour l'examen écrit et de 60 % pour l'examen oral. Elle ajoute que le seuil de passage est déterminé sur la base des critères de l'article 28 du *Règlement sur la tenue de concours*. Elle présente les six hypothèses développées à l'égard du seuil de passage à fixer en spécifiant que c'est la cinquième qui est retenue, soit 160 points sur 300 points.

[66] Les questions et les éléments de réponse de l'examen oral ont été préparés selon des exemples que M<sup>me</sup> De Stéphano a choisis à partir des compétences retenues et selon les commentaires qu'elle a reçus des membres.

[67] Quant à la question 8, elle précise qu'elle est inspirée d'une grille de manifestation utilisée à la DRH et formulée par un expert en évaluation et utilisée par le CSPQ pour d'autres concours. Elle ajoute que les membres étaient d'avis que cette question visant la communication orale serait plus

utile à l'évaluation des candidats, si elle portait sur un sujet qu'ils maîtrisaient plutôt que de parler de leurs vacances d'été et pouvait éventuellement servir à remonter la moyenne de leurs points.

[68] M<sup>me</sup> De Stéphano précise que le choix des questions a tenu compte du fait que le problème pouvait s'appliquer ou concerner n'importe quelle unité administrative. Les membres du comité maître d'œuvre se sont également assurés que les questions ne contenaient pas de préjugé contre des communautés culturelles. Elle ajoute qu'en matière de promotion ou d'avancement de classe, l'objectif de favoriser dans une certaine proportion certaines catégories de personnes selon les programmes gouvernementaux ne s'applique pas, c'est seulement lors du recrutement qu'on en tient compte. Elle constate qu'une erreur s'est glissée dans la lettre (A-2) adressée à M. Somcynsky lui annonçant ses résultats puisque cette lettre contient un paragraphe référant aux groupes cibles lors de la nomination.

[69] Interrogée sur la question 7, elle précise que le candidat ne doit pas suivre un ordre chronologique dans ses réponses ni une gradation, il faut qu'il verbalise les éléments de réponse attendus.

### ***M. André Durivage***

[70] M. Durivage est professeur à l'Université du Québec depuis 22 ans au Département des sciences de l'administration en psychologie du travail et en ressources humaines. Il est également président de la firme Évaluation Personnel Sélection International (EPSI) spécialisée en évaluation de personnel depuis 17 ans.

[71] Il a un baccalauréat et un doctorat en psychologie de l'Université d'Ottawa. Il a fait des recherches pendant 22 ans concernant l'évaluation des personnes pour développer des outils d'évaluation psychométriques et pour développer des méthodes afin que ces outils soient bien utilisés.

[72] Il donne en exemples les diverses expériences de travail qui lui ont permis de mettre au point une expertise en matière de conception d'examen et de méthodes de correction. Il connaît bien l'examen écrit puisque c'est lui qui l'a conçu. Il a reçu un premier mandat du Conseil du trésor puis, du CSPQ pour développer un examen qui permet d'évaluer les habiletés d'un technicien, chef d'équipe.

[73] Il explique la démarche qui a donné lieu à l'examen. Il a accumulé des informations liées à la description de l'emploi à pourvoir et aux attributions exécutées par un chef d'équipe.

[74] Il indique qu'il a mis sur pied un comité d'élaboration constitué d'experts qui supervisent des chefs d'équipe, soit des gestionnaires de niveaux supérieurs en provenance de divers ministères. Ils procèdent à une analyse de l'emploi et planifient plusieurs rencontres pour évaluer une soixantaine d'incidents critiques reliés aux compétences nécessaires à l'exercice de cet emploi. Une première ébauche de l'examen est validée avec le comité d'experts pour s'assurer que le contenu correspond à un emploi de technicien, chef d'équipe. Des prétests sont alors effectués avec des étudiants et des personnes, chefs d'équipe. La grille de correction est ensuite développée, laquelle fait l'objet d'un consensus par les membres du comité d'experts. Il souligne que chacune des cotes est analysée et approuvée individuellement et seuls des correcteurs certifiés corrigent l'examen. Ces personnes possèdent une scolarité appropriée, reçoivent des formations qui leur permettent de bien maîtriser le domaine et elles sont soumises à une probation stricte qui certifie qu'elles ont acquis une qualification complète.

[75] M. Durivage précise que l'examen est utilisé depuis 1998. Cet examen est divisé en plusieurs parties. Ainsi, des consignes de base (I-11) sont distribuées afin de donner un bref survol du panier de gestion auquel les candidats devront répondre. Ces consignes annoncent dix mises en situation, précisent que l'examen comporte trois parties, le temps alloué pour le réaliser, soit trois heures trente et indiquent la façon appropriée pour y répondre. Il y a ensuite la partie A de l'examen (I-12), qui regroupe les informations de base, soit la situation fictive, le mandat confié, la structure administrative et les niveaux d'autorité impliqués. La partie B (I-13) présente les documents de référence, la partie C (I-14) contient les dix mises en situation, les grilles de correction (I-15 à I-17, I-23 et I-27) de même que les cahiers de réponse de M<sup>me</sup> Chouinard et de M. Somcynsky (I-22 et I-26). Il souligne que dans le cahier de réponses, les directives essentielles sont répétées sur chacune des pages.

[76] M. Durivage présente les réponses attendues (I-15) et décrit le processus appliqué pour chaque mise en situation et les raisons du choix des éléments de réponse en fonction des compétences et habiletés ciblées.

[77] Il explique comment la correction est réalisée. Ainsi, c'est par thème et non par situation que des cotes sont allouées par pairage avec des éléments et non par interprétation. Chaque copie d'examen est corrigée par deux correcteurs qui travaillent de façon indépendante et individuelle. Les cotes attribuées sont ensuite comparées, si c'est identique, la cote est attribuée au candidat. Si par contre il y a divergence, une discussion est amorcée pour atteindre un consensus. La correction est anonyme et chaque cote correspond à un code numérique qui est associé avec une

compétence et un nombre de points, donc pour chaque candidat il y a une liste de codes et la compilation est exprimée en nombre de points par compétence. M. Durivage précise que c'est un logiciel qui fait la compilation des points découlant des cotes pour éviter les erreurs et les données sont saisies deux fois. Il ajoute que pour qualifier le pointage alloué à l'aide d'une norme, il a bâti un tableau (I-17) selon une approche normative qui permet d'analyser le pointage de toute la population soumise à l'examen et de transmettre les résultats de la norme obtenue au ministère qui transformera cette norme en valeur numérique.

[78] Il ajoute que plusieurs règles psychométriques sont imposées au comité valideur de correction. Ainsi, il ne peut y avoir de double cotation pour une même action. Le correcteur doit identifier l'action et appliquer le meilleur pairage à un élément prédéterminé. Il explique aussi que pour des raisons d'équité, il ne peut y avoir d'inférence, le correcteur doit partir de la réponse écrite exprimée pour faire le pairage avec les éléments attendus et pour trouver la cote la plus étroitement liée à la réponse et à l'action la plus complexe. Il y a en tout 822 possibilités de réponses. Il précise que la correction effectuée est rigoureuse et reflète fidèlement la compétence du candidat. Quant aux cotes, il indique qu'il doit toujours y avoir une cote plus spécifique qu'une cote générale. Cependant, il existe des cotes générales pour des éléments de réponses additionnels.

[79] M. Durivage précise que les correcteurs analysent le cahier de réponses en totalité et ils vont examiner, si des éléments de réponse se retrouvent, selon la compétence évaluée, dans le calendrier ou dans l'aide mémoire.

[80] M. Durivage commente la correction de l'examen de M<sup>me</sup> Chouinard et il réfère à I-15, I-22 et I-23. Il analyse chaque situation contestée, soit la situation 1, éléments 8 et 65, la situation 2, éléments 147, 156, 160 et 162, la situation 3, éléments 177, 190 et 192, la situation 4, éléments 278 et 322, la situation 6, éléments 421, 452 et 490, la situation 7, éléments 510, 517, 546, 557 et 560, la situation 8, éléments 608, 641 et 650, la situation 9, éléments 691 et 732 et la situation 10, éléments 804 et 822.

[81] Il procède à l'application de la méthode de correction en motivant les cotes allouées et les points distribués en raison des mots exprimés et des actions choisies. Il rappelle les règles qui guident la correction et la précision requise lors de l'écriture des réponses et de l'importance du choix des mots. Il ajoute que dans certains cas, aucune cote ne peut être allouée parce qu'il n'y a pas assez de précision dans la réponse exprimée.

[82] À la suite des explications de M. Durivage, les éléments suivants sont retirés de la contestation de M<sup>me</sup> Chouinard, ils sont identifiés par situation. Situation 1, élément 8, situation 2, élément 160, situation 3, éléments 177, 190 et 192, situation 6, élément 490, situation 7, éléments 510 et 517 situation 7 et situation 8, élément 650.

[83] M. Durivage commente la correction de l'examen de M. Somcynsky. Il réfère à I-15, I-26 et I-27. Il analyse chaque situation contestée pour le thème communication. Ainsi sont abordés les éléments revendiqués par situation visée. Pour la situation 1, les éléments 2 et 10, pour la situation 2, les éléments 84, 86, 91, 92, 94 et 99, pour la situation 3, les éléments 170, 178 et 183, pour la situation 4, l'élément 252, pour la situation 6, l'élément 423 et un autre trois points pour une action non existante sur la liste des correcteurs, pour la situation 8, l'élément 580, pour la situation 10, l'élément 744.

[84] Il procède de façon similaire à l'application de la méthode de correction en motivant les cotes allouées et les points distribués en raison des mots exprimés et des actions choisies. Il rappelle les règles qui guident la correction et la précision requise lors de l'écriture des réponses et de l'importance du choix des mots. M. Durivage réfère aussi à la définition de la compétence visée, soit la communication (I-5). Il rappelle que la communication évalue dans quelle mesure les candidats communiquent avec les personnes de leur entourage. Les réponses de M. Somcynsky ont une certaine valeur, mais elles ne sont pas les plus pertinentes en regard des éléments recherchés. Dans certains cas, aucune cote ne peut être allouée parce qu'il n'y a pas assez de précision dans la réponse exprimée ou ce n'est pas l'élément attendu. Il ajoute cependant un point additionnel à la situation 8 qui correspond à un des éléments attendus.

[85] M. Durivage complète ses explications en spécifiant qu'il s'agit d'une correction de type horizontal. Le problème est posé au candidat et la personne donne sa réponse, mais il est possible qu'elle ne donne pas tous les éléments de réponse recherchés malgré le fait que les consignes sont répétées sur chaque feuille de question. L'examen est conçu pour mesurer la compétence des candidats à gérer comme chef d'équipe dans les dix mises en situation. Une vérification est faite pour chaque compétence, cela permet ainsi de voir où se situe le candidat à l'égard des sept compétences ciblées. Si le candidat atteint la note de passage, cela signifie qu'il satisfait aux attentes posées.

**M<sup>me</sup> Linda Chouinard**

[86] M<sup>me</sup> Chouinard témoigne. Elle est agente d'aide socio-économique, classe principale, et chef d'équipe par intérim depuis 2007 au MESS. Elle a une formation professionnelle en secrétariat. Elle indique avoir participé activement au redressement du climat de travail du CLE de Gaspé qui était problématique. Elle précise s'être grandement impliquée dans son travail et que sa performance est très appréciée.

[87] Elle déplore les lacunes du processus appliqué lors des examens écrit et oral lesquels auraient dû prendre en compte les qualités personnelles et les valeurs humaines. Selon M<sup>me</sup> Chouinard, le processus était plus adapté aux personnes ayant une formation en gestion des ressources humaines, alors que le concours s'adressait aux agents d'aide socio-économique, classe nominale selon les conditions d'admission. Elle ajoute qu'elle constate que parmi les sept compétences évaluées, très peu concernent des qualités personnelles et humaines, seule la qualité du service est visée à quelques endroits.

[88] Le MESS fait alors une admission voulant que l'examen écrit ne comportait pas de question pour évaluer spécifiquement le sens des relations humaines et des qualités personnelles.

[89] Elle signale qu'il peut s'être glissé des erreurs lors de l'examen de la part des correcteurs et elle réfère à la grille de correction de l'examen écrit (I-15) sur lequel il est indiqué que le correcteur doit poser un jugement global sur l'efficacité du candidat par rapport à la stratégie qu'il a utilisée dans les mises en situation.

[90] Elle soulève un doute quant à la prise de notes des évaluateurs lors de l'examen oral, qui pourrait selon elle être incomplète. Elle souligne aussi que le stress a pu l'empêcher de donner tous les éléments de réponse.

[91] M<sup>me</sup> Chouinard est d'avis que lors de l'examen oral, elle a utilisé un ton animé et que pour la question 8 qui visait la communication orale, elle était performante et le fait que le MESS a décidé de ne pas tenir compte du contenu l'a empêché de se faire valoir pleinement. Elle ajoute que la répartition des points n'était pas appropriée et que trop de points ont été alloués pour les questions 3 et 7. Elle fait part de sa déception quant au processus choisi.

**M. Pablo Somcynsky**

[92] M. Somcynsky témoigne aussi. Il est agent d'aide socio-économique au CCC du MESS à Gaspé. Il a un baccalauréat et une maîtrise en anthropologie et en archéologie. Il dit bien connaître la gestion d'équipe qu'il a eu l'occasion d'expérimenter lors de ses expériences comme chargé de projet en archéologie durant une vingtaine d'années.

[93] Il donne des explications relativement à son motif d'appel concernant l'allégation de partialité du comité d'évaluation. Il précise ne pas connaître M<sup>me</sup> Laramée, mais selon lui le fait qu'elle ait été partie prenante de la procédure judiciaire le concernant a comme conséquence qu'il peut y avoir une apparence de partialité.

[94] Il ajoute qu'en vertu de la séparation des pouvoirs, M<sup>me</sup> Laramée n'aurait pas dû faire partie du comité d'évaluation comme représentante de la DRH.

[95] Il se dit troublé par le fait que les candidats venant d'un CLE auraient été avantagés. Ainsi, il y avait 25 candidats dont 13 venaient d'un CLE et 12 d'un CCC, or plus de candidats venant des CLE auraient réussi même s'il n'en connaît pas le nombre.

[96] Il indique que le MESS a admis que la compétence évaluée n'était pas précisée à chaque question et qu'une seule compétence était abordée par question. Cependant, le fait à la question 8 de ne pas avoir su préalablement que cette question ne portait que sur la communication verbale l'a induit en erreur et s'il l'avait su, il aurait réorganisé l'ensemble de ses réponses.

[97] M. Somcynsky est d'avis que le choix d'un examen oral ne garantit pas l'anonymat et de ce fait, il y a une faille dans le processus qui peut conduire à de la partialité. Il ajoute qu'il aurait reçu un traitement peu courtois de la part de membres du comité d'évaluation.

[98] Il se plaint, tout au long de l'audience, qu'il est bâillonné à l'égard des motifs d'appel qu'il veut soulever et il émet plusieurs avertissements qu'il va aller « ailleurs » faire valoir ses droits.

## L'ARGUMENTATION

### *de l'intimé*

[99] Le MESS situe le cadre normatif des appels. Il s'agit de l'application de l'article 35 de la *Loi sur la fonction publique* (ci-après appelée la « Loi »), or il rappelle que la compétence de la Commission exercée en vertu de cet article est limitée à vérifier si une illégalité ou une irrégularité a été commise à l'égard de la procédure d'évaluation. Il réfère également aux articles 48 et 49 de la Loi.

[100] Le MESS indique que le fardeau de la preuve appartient aux appelants qui doivent prouver qu'une illégalité ou une irrégularité a été commise lors de leur évaluation.

[101] Il ajoute que le Règlement s'applique aussi quant à la détermination du seuil de passage et la composition du comité d'évaluation.

[102] Ainsi, l'article 2 du Règlement prévoit ceci :

« 2. Les responsabilités relatives à la tenue d'un concours ou à la constitution d'une réserve de candidatures peuvent, en totalité ou en partie, être assumées par un comité d'évaluation ou une personne-ressource. Un comité d'évaluation ou une personne-ressource formule des recommandations par écrit.

Une personne membre d'un comité d'évaluation ou une personne-ressource est choisie en fonction de sa connaissance de l'emploi faisant l'objet du concours ou de la réserve de candidatures, de son expérience dans la gestion ou la sélection du personnel ou de sa compétence professionnelle. »

[103] Il réfère au témoignage de M<sup>me</sup> De Stéphano pour rappeler que l'article 2 a été respecté lors de la composition du comité d'évaluation. De plus, ce témoignage a révélé qu'à la suite d'une entente avec le syndicat, il a été convenu que serait membre d'un comité d'évaluation, une personne syndiquée lorsqu'un concours vise les compétences de personnes visées par une convention collective comme c'est ici le cas.

[104] La preuve a d'abord révélé que le comité maître d'œuvre a été constitué en respectant les normes applicables. En effet, les membres sont choisis sur la base de leur expérience appropriée, de leur compétence ou de leur connaissance de l'emploi. Il ajoute qu'on peut constater dans la documentation déposée (I-2), qu'un membre syndiqué avait été désigné,

M<sup>me</sup> Tremblay, de même qu'un membre en provenance d'une région, M<sup>me</sup> Benoît, ce qui assurait une représentativité complète.

[105] Le MESS indique également que le comité d'évaluation pour l'examen oral a été constitué en tenant compte des mêmes normes et des mêmes préoccupations. Ainsi, chaque membre est choisi selon sa compétence et son expérience appropriée ou selon sa connaissance de l'emploi. De plus, des précautions ont été prises pour s'assurer qu'un membre de ce comité provienne d'un CLE, M<sup>me</sup> Benoît, et un autre du CCC, M<sup>me</sup> Fortin. Cette façon de faire a permis d'alterner de membre du comité lors de l'évaluation des candidats afin qu'ils ne soient pas évalués par une personne de la même unité administrative. Il ajoute qu'une personne de la DRH, M<sup>me</sup> Laramée, est choisie comme membre du comité pour sa compétence et son expérience en dotation et en sélection de personnel.

[106] Le MESS précise que la présence de M<sup>me</sup> Laramée au sein du comité d'évaluation est contestée par M. Somcynsky qui allègue une apparence de partialité. Le MESS plaide que la preuve révèle que M<sup>me</sup> Laramée a agi de façon tout à fait impartiale. En effet, tous les témoins qui ont participé à l'évaluation de M. Somcynsky ont corroboré cette attitude neutre et impartiale de la part de M<sup>me</sup> Laramée. Il réfère à l'affaire *Beaupré*<sup>4</sup> pour étayer sa position voulant que devant une preuve d'absence de vraisemblance raisonnable de partialité, il est inefficace et irréaliste d'exiger que les membres ne connaissent aucun candidat.

[107] Quant à la contestation de M. Somcynsky concernant la compétence du comité d'évaluation de l'évaluer parce que les membres sont moins qualifiés que lui, le MESS souligne que la règle en cette matière, soit l'article 2 du Règlement a été suivi. Il ajoute que l'article 6 de *la Directive sur la classification des emplois dans la fonction publique – les agents d'aide socio-économique*<sup>5</sup> (I-33) indique la scolarité requise pour être agent d'aide socio-économique, cependant nulle part dans cette directive où ailleurs, il n'existe d'exigence pour imposer aux membres d'un comité d'évaluation d'avoir ce niveau de scolarité ou un niveau additionnel à celui des candidats.

[108] En ce qui concerne le questionnement soulevé par l'appelant au sujet des orientations données par M<sup>me</sup> Laramée lors de la préparation de l'examen oral, le MESS indique qu'elle a utilisé la documentation élaborée

---

<sup>4</sup> *Beaupré et al. c. Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche*, [1987] 4 n° 2 R.D.C.F.P. 155, p. 188-189.

<sup>5</sup> C.T. 154600 du 29 janvier 1985 et sa modification.

par le comité (I-18), et qu'elle l'a enrichie d'une information additionnelle. Ainsi, M<sup>me</sup> Laramée disait à chaque candidat rencontré qu'il devait « élaborer » sa réponse, dans le sens d'exposer sa réponse de façon détaillée.

[109] Le MESS ajoute que les témoignages confirment que les membres du comité d'évaluation ont démontré leur compétence. Ils maîtrisent les outils de travail ayant eu la chance d'en prendre connaissance préalablement et ils connaissent l'emploi à évaluer.

[110] Le choix des critères d'évaluation est contesté par les deux appelants qui auraient dû, selon eux, inclure aussi le sens des relations humaines et les qualités personnelles. Le MESS plaide que des règles s'appliquent en matière d'évaluation.

[111] Ainsi, les articles 48 et 49 de la Loi prévoient que l'évaluation des candidats s'effectue sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes requises pour l'emploi et que cette évaluation doit permettre de constater impartialement la valeur des candidats.

[112] Le choix des compétences s'est fait selon le MESS sur la base de ces règles en tenant compte des attributions de l'emploi à pourvoir (I-1) et du profil des compétences (I-31). Le guide d'évaluation (I-5) et les définitions des critères mesurés (I-6) reflètent bien l'exercice conforme aux normes qui a été accompli à cet égard. Il ajoute que le comité n'aurait pas pu tenir compte lors de l'évaluation du fait que M<sup>me</sup> Chouinard avait occupé l'emploi par intérim durant une période puisque cela aurait contrevenu à l'impartialité du processus.

[113] Il réfère également à la jurisprudence de la Commission<sup>6</sup> qui édicte qu'il n'est pas obligatoire d'évaluer toutes les compétences, il s'agit d'analyser l'emploi à pourvoir et de cibler l'essentiel requis pour l'exercer, de plus un comité d'évaluation a une grande latitude quant au choix des moyens d'évaluation.

[114] Le MESS indique que la preuve n'a pas démontré que le choix des compétences évaluées était arbitraire. Au contraire, l'expert entendu M. Durivage, de même que les témoignages de M<sup>me</sup> Benoît membre du comité maître d'œuvre et de la responsable du concours ont démontré de façon prépondérante que le choix des compétences était approprié.

---

<sup>6</sup> *Gendron et al. c. Office des ressources humaines*, [1987] 4 n° 2 R.D.C.F.P. 279, p. 287.

[115] L'absence d'anonymat contesté par M. Somcynsky à l'égard de l'examen oral suscite l'argument suivant de la part du MESS. Les moyens d'évaluation sont choisis avant de connaître qui serait candidat à l'examen. Or la preuve démontre que le comité d'évaluation a sélectionné les deux moyens d'évaluation en tenant compte du cadre normatif à la satisfaction des exigences qu'il devait respecter.

[116] Le MESS conclut que selon la preuve administrée, la procédure d'évaluation concernant l'examen oral n'est pas entachée d'illégalité ou d'irrégularité.

[117] Un des motifs d'appel de M. Somcynsky concerne le fait que les candidats ne connaissaient pas ce qui allait être évalué, or le MESS prétend le contraire. À cet effet, il réfère aux lettres d'invitation aux concours (I-6 et I-7), qui décrivent bien qu'il s'agit d'un exercice de courrier d'une durée de trois heures trente qui a pour objet d'évaluer les habiletés en lien avec les compétences énumérées.

[118] Il soutient que la même démarche est effectuée à l'égard de l'examen oral, des lettres sont expédiées aux candidats (I-8 et I-9) décrivant les compétences ciblées. Le MESS rappelle l'accueil de chaque candidat à cet examen lors duquel les informations de base leur étaient transmises par un membre du comité et de la DRH. Il ajoute que sur la base des questions formulées et des informations préalablement transmises aux candidats il était raisonnablement facile pour le candidat de relier la compétence recherchée à la question posée.

[119] La méthode de correction par thème est aussi contestée par M. Somcynsky. Le MESS réfère au témoignage de M. Durivage qui a expliqué que la méthode de correction a été élaborée par des experts selon les règles de l'art en matière de moyens d'évaluation. En effet, il rappelle les cinq règles auxquelles les correcteurs sont soumis. La première étant qu'il n'existe pas de double cotation pour une action exprimée. Une fois l'association faite avec un élément de réponse même si la réponse est répétée il n'y aura pas de points pour cette répétition. La deuxième règle prévoit qu'une cote spécifique attribuée pour un numéro de la réponse attendue prend le pas sur une cote générale pour le même élément. La troisième règle est qu'il ne peut y avoir d'inférence de la part des correcteurs, il existe certaines exceptions prévues et encadrées par exemple en matière de stratégie où l'on demande au correcteur de porter un jugement général sur l'efficacité des actions du candidat. La quatrième est qu'il existe des règles spécifiques selon la compétence visée. Par exemple, si l'on prend la communication, il existe des paramètres particuliers dans la façon de répondre selon l'action choisie, la réponse

englobant le mieux l'élément attendu sera choisie. Enfin, la cinquième règle concerne l'exigence d'exprimer expressément la préoccupation.

[120] Il ajoute que pour que le processus d'évaluation soit équitable et impartial, il est essentiel que ces règles soient constamment appliquées de façon uniforme par les correcteurs. Le témoignage de M. Durivage a fait état de la méthode rigoureuse de correction, des outils et des paramètres développés de façon objective pour faire le pairage des éléments de réponse et attribuer les points selon un guide qui varie de zéro à trois et du logiciel qui compile le total des points. Ce témoignage a confirmé que les cinq règles avaient été respectées.

[121] Le MESS indique que l'application de cette méthode de correction au cas de M<sup>me</sup> Chouinard ne démontre aucune faille. Il réfère au témoignage de M. Durivage qui a indiqué que les idées exprimées par M<sup>me</sup> Chouinard n'étaient pas assez explicites ou n'avaient pas cerné l'élément recherché. Quant au cas de M. Somcynsky, le même témoin a donné des explications suffisantes identifiant tous les cas où il n'avait pu retenir la réponse exprimée par le candidat soit parce que l'élément recherché n'a pas été exprimé ou que la réponse donnée correspondait à une autre cible.

[122] Il dépose plusieurs décisions dans lesquelles les règles de correction exposées ont été reconnues comme étant objectives et correspondant au cadre normatif<sup>7</sup>.

[123] Le MESS conclut que la Commission doit rejeter la position des appelants quant à l'extrapolation possible des réponses non expressément exprimées. La preuve démontre que les candidats ont bénéficié d'information et de consignes suffisantes, que la grille de correction est complète et que la correction est adéquate. Il est d'avis que la procédure d'évaluation à l'égard de l'examen écrit n'est pas entachée d'illégalité ou d'irrégularité.

[124] En ce qui concerne la correction de l'examen oral contestée par les appelants, le MESS est d'avis que les témoignages entendus ont établi clairement que les deux appelants ont bénéficié de toute l'attention des membres du comité d'évaluation et qu'un processus rigoureux et uniforme a été appliqué à l'ensemble des candidats. Il a également été démontré que M<sup>me</sup> Laramée, représentante de la DRH et membre du comité d'évaluation

---

<sup>7</sup> *Michaud c. Ministère des Transports*, [1997] 14 n° 1 R.D.C.F.P. 21, p. 28; *Aubut et al. c. Ministère de la Sécurité publique*, [1999] 16 n° 2 R.D.C.F.P. 277, p. 303-305; *Dorion c. Ministère des Transports*, [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 219, p. 224-225; *Amireault et al. c. Ministère du Revenu*, [2003] 20 n° 2 R.D.C.F.P. 279, p. 284-289; *Hélie c. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, [2010] 27 n° 2 R.D.C.F.P. 339, p. 351-355.

n'a pas traité M. Somcynsky avec moins d'égard que les autres candidats et qu'elle n'a jamais fait de remarques en ce qui le concerne avant, pendant, ou après l'évaluation.

[125] Quant au motif touchant l'absence de prise de notes de la part des évaluateurs ou la façon dont l'examen a présenté les huit questions, le MESS plaide que la prise de notes n'est pas obligatoire et puisqu'il n'y a aucune preuve que des éléments importants auraient été oubliés et vu la rigueur du processus appliqué, il conclut en s'appuyant sur plusieurs décisions<sup>8</sup> que ce motif d'appel ne devrait pas être retenu par la Commission.

[126] Le MESS conclut que sur la base des décisions invoquées, les notes étaient suffisantes et ces notes appartiennent aux évaluateurs comme aide-mémoire pour servir lors de la mise en commun et du consensus du comité d'évaluation. La preuve démontre de façon prépondérante que le processus est adéquat et que M. Somcynsky a bénéficié d'un traitement égal aux autres candidats conforme aux normes.

[127] Le seuil de passage est contesté par M. Somcynsky par le biais de l'accommodement qu'il allègue avoir été accordé à des candidats venant de certaines régions. Le MESS rappelle que le seuil de passage a été déterminé en conformité avec le cadre normatif dont les quatre critères spécifiés à l'article 28 du Règlement. Il réfère également au témoignage de M<sup>me</sup> De Stéphano pour soutenir que le seuil de passage fixé est raisonnable. En effet, selon le guide d'évaluation (I-4), le seuil recommandé est de 60 % et le seuil fixé est de 160 sur 300 pour les deux moyens d'évaluation.

[128] Il s'appuie par ailleurs sur la jurisprudence<sup>9</sup> de la Commission pour conclure quant à la légalité, la régularité et le caractère raisonnable du seuil

---

<sup>8</sup> *Saumur et al. c. Ministère de la sécurité publique*, [2001] 18 n° 1 R.D.C.F.P. 137, p. 156 ; *Bélanger c. Ministère du revenu*, [2003] 20 n° 3 R.D.C.F.P. 523, p. 531-532; *Fontaine c. Office des ressources humaines*, [1990] 7 n° 3 R.D.C.F.P. 493, p. 497; *Beaupré et al. c. Ministère du Loisir de la Chasse et de la Pêche*, [1987] 4 n° 2 R.D.C.F.P. 155, p. 188-194; *Plouffe et al. c. Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu*, [1987] 14 n° 1 R.D.C.F.P. 115, p. 120-121; *Thauvette c. Commission des normes du travail*, [1988] 5 n° 1 R.D.C.F.P. 59, p. 62-63; *Jolicoeur c. Ministère des Transports*, [1989] 6 n° 1 R.D.C.F.P. 63, p. 69; *Lemay c. Commission de la santé et sécurité du travail*, [2000] 17 n° 2 R.D.C.F.P. 245, p. 257-261; *Gaboury et al. c. Société de l'assurance automobile du Québec*, [1999] 16 n° 2 R.D.C.F.P. 225, p. 235-239; *Gosselin et al. c. Ministère de la Famille et de l'Enfance*, [2001] 18 n° 1 R.D.C.F.P. 105, p. 118-122.

<sup>9</sup> *Gendron et al. c. Office des ressources humaines*, précitée, note 6, p. 287-288; *Dorion c. Ministère des Transports*, [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 219, p. 223-225; *Bourgon et al.*

de passage. Il ajoute qu'il n'existe aucune preuve d'accommodement qui aurait été accordé à certains candidats.

[129] Le MESS aborde les deux motifs d'appel présentés par M<sup>me</sup> Chouinard voulant que le stress est un élément significatif ayant influencé son évaluation aux deux examens et que sa désignation par intérim aurait dû être prise en compte lors de l'évaluation.

[130] Il soutient que la jurisprudence de la Commission s'est déjà prononcée sur l'impact de ce type d'élément sur le rendement d'un candidat et il ressort « qu'il n'appartient pas à un tribunal quasi-judiciaire de sonder les reins et les cœurs mais plutôt d'évaluer des faits palpables<sup>10</sup> ».

Il est donc d'avis que la preuve n'a pas démontré de lien de cause à effet entre l'évaluation et le stress. Quant à l'intérim, on ne peut le relier à des faits palpables puisque le comportement et les résultats d'une désignation temporaire varient d'un individu à l'autre.

[131] Le MESS conclut que puisque la Commission ne peut se substituer à un comité d'évaluation et compte tenu de la preuve prépondérante administrée, il n'y a aucune illégalité ou irrégularité qui a entaché la procédure d'évaluation des candidats. Il ajoute que la décision n'est pas abusive, déraisonnable ou discriminatoire, en conséquence les appels de M<sup>me</sup> Chouinard et de M. Somcynsky devraient être rejetés.

### **de M<sup>me</sup> Chouinard**

[132] M<sup>me</sup> Chouinard soutient à l'égard de son premier motif d'appel qui concerne l'ensemble du processus administré dans le cadre du concours, que l'examen était trop difficile et qu'il s'adressait plutôt à des gestionnaires formés en ressources humaines.

[133] Elle réfère au témoignage de M. Durivage, concepteur de l'examen écrit, pour rappeler qu'il trouvait normal que les résultats pour ce type d'examen se situent dans une moyenne plutôt faible. Elle précise que son résultat est dans la moyenne, il est même qualifié de très bon, elle s'interroge quant aux raisons justifiant qu'à la fin du processus, sa candidature soit refusée. Elle trouve cette situation injuste et non respectueuse à l'égard d'employés qui ont toujours donné un rendement

---

c. *Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 198, p. 214-217.

<sup>10</sup> *Chalifour c. Ministère de l'Énergie et des Ressources (Terres et forêts)*, [1981] 2 n° 9 R.D.C.F.P. 599, p. 604.

maximal. Les six points manquant pour atteindre le seuil de passage devraient lui être accordés et la correction de l'examen devrait être révisée par la firme EPSI.

[134] Elle ajoute, en référant à la grille de l'examen écrit (I-15), que la directive à l'attention des évaluateurs voulant qu'ils portent un jugement global sur l'efficacité des actions du candidat devrait avoir comme impact de lui accorder plus de points.

[135] M<sup>me</sup> Chouinard indique qu'elle se sent pénalisée par le fait qu'elle a assumé avec succès, pendant plusieurs années, l'intérim de l'emploi de chef d'équipe et il est tout à fait anormal qu'elle n'ait pas réussi un tel examen. Elle ajoute que cette situation d'intérim lui occasionnait plus de stress puisque son emploi était en jeu. Selon elle, le MESS aurait dû choisir un examen plus facile.

[136] Elle réfère à l'article 35 de la Loi pour suggérer qu'une amélioration du système devrait être prévue afin que la jurisprudence évolue aussi. Elle requiert un seuil de passage plus raisonnable sur la base des divers scénarios expliqués lors du témoignage de M<sup>me</sup> De Stéphano ce qui lui permettrait d'être déclarée apte au concours.

[137] À l'égard de son deuxième motif d'appel qui porte sur les lacunes du processus d'évaluation en regard des qualités personnelles et humaines, M<sup>me</sup> Chouinard soutient que ces qualités auraient dû être prises en compte.

[138] En effet, elle réfère au profil des compétences (I-31) et indique que puisque ce profil prévoit aux pages 10 et 16 que les relations interpersonnelles sont de très grandes importances, elles auraient donc dû être également évaluées. Elle cite le guide d'évaluation (I-4) et la grille de l'examen écrit (I-15), pour démontrer comment les relations interpersonnelles n'avaient pas été choisies par le comité maître d'œuvre comme habiletés à évaluer alors qu'elles auraient dû l'être.

[139] M<sup>me</sup> Chouinard plaide que la correction de l'examen oral démontre des lacunes quant à la prise en compte des qualités personnelles. En effet, elle précise que, lors du témoignage de M<sup>me</sup> Benoît, cette dernière avait indiqué que ces qualités étaient évaluées globalement, mais puisqu'il y avait quatre évaluateurs, que les notes diffèrent d'une personne à l'autre et qu'il n'y a pas d'enregistrement, des éléments ont pu être oubliés et cela prouve, selon elle, qu'il existe des lacunes.

[140] Elle passe en revue la correction de l'examen écrit et pour chaque question contestée, réitère son témoignage voulant que les éléments de

réponse indiqués correspondent, selon elle, à la bonne réponse et elle requiert que les points manquants lui soient alloués.

[141] Situation 1, élément 65 (3 points); situation 2, élément 147 (1 point), élément 156 (2 points), élément 162 (3 points); situation 4, élément 278 (2 points), élément 322 (2 points); situation 6, élément 421 (3 points), élément 452 (1 point); situation 7, élément 546 (2 points), élément 557 (1 point), élément 560 (2 points); situation 8, élément 608 (1 point), élément 641 (1 point); situation 9, élément 691 (1 point), élément 732 (2 points); situation 10, élément 804 (2 points), élément 822 (2 points).

[142] Quant à la correction de l'examen oral, M<sup>me</sup> Chouinard plaide que la correction des questions 3, 7 et 8 par le comité d'évaluation est trop sévère et aurait dû lui attribuer des points additionnels. En effet, elle soutient avoir identifié des éléments de réponse additionnels aux questions 3 et 7 qui donnaient une plus value. Elle estime également avoir offert une prestation de qualité pour la communication verbale et puisque les évaluateurs devaient estimer le déroulement rationnel structuré de l'exposé, le contenu devait nécessairement être examiné, en conséquence, sa performance mérite des points additionnels.

[143] M<sup>me</sup> Chouinard conclut que les six points manquants devraient lui être alloués afin qu'elle soit inscrite sur la liste de déclaration d'aptitudes pour le concours de chef d'équipe d'agent d'aide socio-économique.

### ***Réplique***

[144] Le MESS réplique à l'argumentation de M<sup>me</sup> Chouinard en réitérant les explications fournies par M. Durivage lors de son témoignage. Il rappelle les cinq règles de correction appliquées lors de la correction de l'examen écrit de M<sup>me</sup> Chouinard et les motifs des cotes allouées.

[145] Il procède de façon similaire pour justifier la correction de l'examen oral en référant aux témoignages de M<sup>mes</sup> Benoît et Laramée.

[146] Il ajoute que la pertinence d'utiliser ce type d'examen en fonction de l'emploi à pourvoir et l'indice de difficulté n'avaient pas été soulevés dans les motifs d'appel de M<sup>me</sup> Chouinard. À tout événement, il n'y a pas eu démonstration dans la preuve que cet examen était trop difficile ou non approprié.

[147] Quant à la qualification de bon résultat par M. Durivage à l'égard de l'examen écrit de M<sup>me</sup> Chouinard, il référerait à des statistiques et non au seuil de passage qu'elle n'a pas atteint.

[148] En ce qui concerne le choix des compétences par le comité d'évaluation, il est conforme au cadre normatif et il est raisonnable.

[149] Il conclut que les six points additionnels et manquants ne peuvent être accordés à M<sup>me</sup> Chouinard sur la base de la correction et on ne peut se servir du fait qu'elle a assumé l'emploi par intérim pour donner un avantage à M<sup>me</sup> Chouinard, cela contreviendrait à la Loi et aux valeurs qui y sont promues. En conséquence, son appel doit être rejeté.

### **de M. Somcynsky**

#### *Méthode de correction par thème*

[150] M. Somcynsky souligne tout d'abord qu'un manque de respect lui a été signifié durant l'audience et qu'il a été empêché d'utiliser les documents qu'il voulait déposer en preuve contrairement à la règle *audi alteram partem*. Il ajoute que sa compétence d'anthropologue et sa scolarité de niveau de maîtrise lui permettent de se déclarer insatisfait du système en général appliqué pour réaliser le concours.

[151] Il qualifie la méthode de correction par thème comme étant mêlée et difficile à comprendre, même après une séance d'échanges et d'information. Il plaide que le système de correction est périmé, irrégulier et illégal.

[152] En effet, il réfère au *Rapport annuel d'activités 2001-2002* de la Commission et il cite les trois recommandations qu'elle a émises concernant une amélioration souhaitée de la procédure d'évaluation. Il est ainsi prévu de définir précisément les habiletés à évaluer et de faire en sorte que les réponses attendues mesurent ces habiletés, de faire la distinction dans les réponses attendues entre la démonstration du candidat à l'effet qu'il possède l'habileté et sa connaissance des manifestations attendues de cette habileté et de formuler une seule question pour chaque habileté évaluée.

[153] Il réfère aussi à *l'Étude sur la compensation entre les examens* (p. 5-7) de la Commission, rédigée en 2008, et qui fait état de sa préoccupation à l'égard de la maîtrise par les candidats à un concours des compétences évaluées.

[154] Il s'interroge quant à la méthode de correction expliquée par M. Durivage qui contient 822 indicateurs avec une possibilité de 1 200 points, il pose l'hypothèse d'une personne qui ayant accumulé 265 points ne

maîtriserait que 22 % des compétences à évaluer. De plus, les statistiques mises en preuve révèlent que les résultats les plus forts sont de l'ordre de 68-70 % alors que la moyenne se situe à 52 %, il se demande si ces chiffres répondent à la préoccupation de la maîtrise des compétences par les candidats. Il est d'avis que si le système de correction et de notation avait été expliqué aux candidats préalablement à l'examen, cela les aurait orientés dans la façon de répondre aux questions et son résultat aurait été différent.

[155] Il réfère au *Répertoire de compétences*<sup>11</sup> qui énonce que, dans la mesure du possible, les compétences devraient être exclusives et ne pas se chevaucher. Il est d'avis que ce n'est pas ce qui a été priorisé dans l'examen et il ajoute que la correction horizontale par compétence ne permet pas non plus de valider la maîtrise des compétences.

[156] Selon lui, la méthode de correction utilisée n'est pas garante de récompenser les bons éléments puisqu'à la dernière page de la grille (I-15), des points sont alloués pour certains aspects généraux alors que la résolution de problème doit être assurée par une proposition précise.

### *Profil des compétences*

[157] Il cite ensuite l'affaire *Sylvestre*<sup>12</sup> dans laquelle l'examen de chef d'équipe conçu par M. Durivage avait été examiné. Il se demande, si l'examen utilisé lors du concours est toujours actuel puisque le profil d'agent d'aide socio-économique utilisé lors du concours a évolué depuis quelques années.

[158] Il indique que la méthode de correction n'est pas conforme aux articles 47, 48 et 49 de la Loi puisque lorsqu'on procède par compétence, on n'obtient pas une moyenne de résultats naturelle, mais plutôt induite.

[159] Selon M. Somcynsky, la façon dont la méthode de correction empirique est élaborée entraîne aussi une sous-évaluation de la maîtrise de chaque compétence. Il réfère ensuite aux normes de correction (I-17) pour soutenir que cette façon de procéder est artificielle et qu'il est facile de prendre un point qui aurait dû être alloué pour une compétence et de le transférer en faveur d'une autre compétence. Il ajoute que la façon de corriger par intervalle de pointage ne permet pas de constater la valeur individuelle des candidats et leur compétence. Il soutient également que la

<sup>11</sup> Avril 2007, Direction du développement de la main-d'œuvre, Secrétariat du Conseil du trésor, p. 5 et 51.

<sup>12</sup> *Sylvestre c. Régie de l'Assurance maladie du Québec*, [2004] 21 n° 1 R.D.C.F.P. 9.

correction des questions contestées aurait dû lui accorder des points additionnels pour le thème « communication ». Il réitère les éléments de réponse spécifiés lors de son témoignage en plaidant que les points pour les items identifiés devraient lui être attribués puisqu'il n'est pas d'accord avec les explications de M. Durivage. Il soutient que c'est sa version qui doit être retenue.

[160] Ainsi, après être revenu sur chacune des questions, il réclame des points de la façon suivante : situation 1, élément 2 (3 points), élément 10 (2 points); situation 2, éléments 84 (2 points), 86 (1 point), 91 (2 points), 92 (2 points), 94 (2 points); situation 3, éléments 170 (3 points), 178 (2 points), 183 (2 points); situation 4, élément 152 (3 points); situation 6, élément 423 (3 points), il mentionne ici que la grille de correction comporte une lacune; situation 8, élément 580 (2 points); situation 10, élément 744 (3 points). Il ajoute qu'en additionnant tous les points, son résultat serait passablement différent.

[161] Il exprime son mécontentement qu'à la séance d'échanges et d'information, il n'a pas disposé du temps et des informations nécessaires pour comprendre le système et préciser ses motifs de contestation.

[162] Il aborde ensuite la correction de l'examen oral. En référant au guide de l'examen (I-20), aux attributions du poste (I-5) et au profil de compétences (I-31), il soutient que la définition du rôle-conseil utilisée par le comité d'évaluation ne correspond pas à la signification universelle de cette notion. De plus, il est d'avis qu'un chef d'équipe n'est pas un gestionnaire et que les éléments de réponse ne cadrent pas avec la notion qu'il a d'un chef d'équipe, particulièrement à l'égard de la question 7. Les connaissances et les compétences ne pouvaient donc être convenablement évaluées. Il cite l'article 115 de la Loi pour appuyer sa position.

[163] Quant à la question 8 dont le contenu n'est pas évalué, il considère que l'attribution des points n'est pas adéquate puisque la règle de trois ne pouvait s'appliquer, en conséquence, il revendique 15 points additionnels.

[164] Il revient sur la partialité alléguée à l'égard du comité d'évaluation liée à la présence de M<sup>me</sup> Laramée comme membre de ce comité. Il plaide qu'en vertu de la séparation des rôles, il faudrait éviter qu'un membre de la DRH soit membre d'un comité d'évaluation surtout qu'elle avait été impliquée dans une procédure judiciaire le concernant.

[165] M. Somcynsky aborde ensuite son motif concernant l'anonymat qu'il tente de lier à une question de discrimination au sens de la *Charte des*

*droits et libertés de la personne*<sup>13</sup>. Puisqu'il n'avait pas abordé cet aspect dans ses motifs précisés et revus au début de l'audience, il ne peut traiter de ce sujet. Il est mécontent également que le MESS l'accuse de faire une croisade ce qu'il ne comprend pas.

[166] Il conclut que les examens oral et écrit sont douteux en raison de toutes les interrogations qu'il a soulevées lors de son témoignage et de son argumentation. Il croit que son appel devrait être accueilli, il a droit aux points revendiqués et que sa note devrait être révisée en conséquence.

### **Réplique**

[167] Le MESS mentionne que la jurisprudence à laquelle M. Somcynsky concerne des motifs d'appel différents et que l'examen dont il était question visait des techniciens, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[168] Il réitère que la méthode de correction est complète et s'effectue par des correcteurs chevronnés.

[169] Il ajoute que le répertoire de compétences déposé par M. Somcynsky a été confectionné en 2007 dans une perspective de main-d'œuvre, ce qui diffère des documents élaborés spécifiquement pour réaliser un concours.

[170] Quant à l'attribution des points, c'est un système bien équilibré, on ne peut transférer le surplus des points alloués pour une compétence en faveur d'une autre habileté.

[171] La correction de l'examen écrit et de l'examen oral n'est pas douteuse, au contraire, la preuve a révélé que tous les éléments avaient été motivés adéquatement.

[172] Quant à la croisade alléguée, le MESS tient à préciser que ceci ne fait pas l'objet des motifs d'appel et qu'il n'y a pas de preuve voulant qu'un groupe particulier ait bénéficié d'accommodements.

### **LES MOTIFS DE LA DÉCISION**

[173] La Commission tient à souligner qu'en qualité de tribunal administratif, elle a le devoir d'écouter les appelants et elle confirme qu'elle les a écoutés durant huit jours. M. Somcynsky a manifesté son

---

<sup>13</sup> L.R.Q., c. C-12.

insatisfaction tout au long de l'audience, il a dit se sentir brimé et non écouté. La Commission s'est appliquée pendant la presque totalité de la première journée d'audience à départager les motifs d'appel qui pouvaient être retenus. Des objections avaient été soulevées par le MESS quant à la non-recevabilité de plusieurs motifs, la Commission a donc tranché ces objections et elle a géré l'audience pour que les deux appelants puissent bénéficier de son écoute. M. Somcynsky annonce dès cette première journée d'audience, son intention d'aller « ailleurs », pour utiliser ses mots, afin de se faire entendre. La Commission précise qu'une journée additionnelle d'audience a été ajoutée pour que M. Somcynsky puisse développer et compléter son argumentation. La Commission n'entretient aucun doute que M. Somcynsky a obtenu toute l'écoute de la Commission durant l'audience et qu'il a disposé du temps nécessaire pour exposer son point de vue.

[174] Cela dit, le cadre juridique qui s'applique aux appels est le suivant :

#### Loi sur la fonction publique

« **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.

[...]

**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.

#### Règlement sur la tenue de concours

« 2. Les responsabilités relatives à la tenue d'un concours ou à la constitution d'une réserve de candidatures peuvent, en totalité ou en partie, être assumées par un comité d'évaluation ou une personne-ressource. Un comité d'évaluation ou une personne-ressource formule des recommandations par écrit.

Une personne membre d'un comité d'évaluation ou une personne-ressource est choisie en fonction de sa connaissance de l'emploi faisant l'objet du concours ou de la réserve de candidatures, de son expérience dans la gestion ou la sélection du personnel ou de sa compétence professionnelle. »

[175] La Commission doit décider en application de l'article 35 de la Loi, si la procédure d'évaluation appliquée par le MESS à l'égard de deux appelants est entachée d'illégalité ou d'irrégularité.

[176] La Commission se prononce de façon à assurer la confidentialité des informations visées par les ordonnances de confidentialité émises dans le cadre de la présente affaire.

***M<sup>me</sup> Linda Chouinard***

[177] M<sup>me</sup> Chouinard a contesté la correction des deux moyens d'évaluation choisis par le comité maître d'œuvre et l'ensemble du processus.

[178] Quant à l'ensemble du processus, la Commission estime que la preuve administrée démontre de façon prépondérante que les deux comités impliqués dans le processus d'évaluation ont respecté le cadre normatif applicable. En effet, les témoignages non contredits de M<sup>me</sup> Benoît et de M. Durivage démontrent que l'évaluation des candidats s'est faite sur la base des critères de connaissance, d'expériences ou d'aptitudes requises pour l'emploi. De plus, le fait pour le comité maître d'œuvre de ne pas avoir choisi les relations interpersonnelles et les qualités personnelles comme compétence spécifique à évaluer ne peut être interprété comme une illégalité ou une irrégularité. Le comité maître d'œuvre a exercé sa discrétion correctement et la Commission rejette ce motif d'appel.

[179] Quant à la correction des examens oral et écrit, les témoignages de M. Durivage pour l'examen écrit et des membres du comité d'évaluation impliqués dans la correction de l'examen oral de M<sup>me</sup> Chouinard, M<sup>mes</sup> Benoît, Fortin et Laramée sont bien explicites quant aux raisons qui ont justifié la répartition des points menant à son résultat. La Commission est d'avis qu'il n'existe aucun élément de preuve pour conclure à une illégalité

ou une irrégularité des corrections faites ou pour décider qu'elles sont déraisonnables, arbitraires, abusives ou discriminatoires. Il ressort de la preuve que les réponses de M<sup>me</sup> Chouinard ne correspondent pas aux critères choisis comme réponses attendues ou qu'elles ne sont pas clairement ou expressément exprimées.

[180] En conséquence, la correction revendiquée par M<sup>me</sup> Chouinard exposée ci-après est donc rejetée.

- Pour l'examen écrit : situation 1, élément 65 (3 points); situation 2, éléments 147 (1 point), 156 (2 points), 162 (3 points); situation 4, éléments 278 (2 points), 322 (2 points); situation 6, éléments 421 (3 points), 452 (1 point); situation 7, éléments 546 (2 points), 557 (1 point), 560 (2 points); situation 8, éléments 608 (1 point), 641 (1 point); situation 9, éléments 691 (1 point), 732 (2 points); situation 10, éléments 804 (2 points), 822 (2 points);
- Pour l'examen oral : points additionnels pour les questions 3, 7 et 8.

[181] En effet, la Commission a pu apprécier à partir de la preuve administrée dans la présente affaire, l'application d'un processus rigoureux lors de la correction de l'examen écrit par des correcteurs chevronnés qui disposaient d'outils objectifs respectant le cadre normatif. De plus, un logiciel calculait les résultats. On ne peut qualifier ce processus de déraisonnable ou abusif, au contraire toutes les mesures ont été prises pour éviter la subjectivité.

[182] Par ailleurs, les règles qui s'appliquaient lors de la correction démontrent un souci d'équité envers tous les candidats. Ainsi, il ne peut y avoir de double cotation pour une action exprimée, une cote spécifique l'emporte sur une cote générale pour une action reliée à un critère du barème de correction et les correcteurs ne peuvent déduire au-delà du raisonnable. À l'instar de l'affaire *Aubut*<sup>14</sup>, la Commission réitère l'obligation des candidats de se faire valoir en répondant de la façon la plus claire, précise et complète aux questions posées. La correction ne comporte donc aucune faille pouvant justifier que la Commission intervienne.

[183] Quant aux notes des évaluateurs de l'examen oral, il n'y a pas eu de preuve voulant qu'il y ait contradiction. Quant à la possibilité qu'un élément ait pu être oublié par un des membres du comité d'évaluation, la Commission est d'avis que les explications données lors des témoignages

---

<sup>14</sup> *Aubut et al. c. Ministère de la Sécurité publique*, précitée, note 7, p. 304.

y sont suffisantes. En effet, la prise en charge par les autres membres des éléments à noter et le consensus qui intervenait de façon systématique et obligatoire à la fin de chaque entrevue écartent la possibilité d'une attitude arbitraire ou déraisonnable. La Commission souligne que les témoignages des membres du comité d'évaluation sont concordants et crédibles. La reconstitution des réponses données à l'aide des notes prises démontre que le processus appliqué reflète la réalité et que le lien entre les éléments de réponses attendus et les réponses données a bien été exprimé. Il n'y a aucun élément qui nécessite l'intervention de la Commission. La décision *Bélanger*<sup>15</sup> illustre bien le raisonnement de la Commission à cet égard dans la présente affaire.

[184] La Commission ajoute qu'elle ne peut par ailleurs se substituer à un comité d'évaluation et qu'elle n'est pas un organisme de révision d'examens, elle s'est déjà d'ailleurs prononcée à ce sujet<sup>16</sup>.

[185] En ce qui concerne l'allégation que l'examen était plus adapté pour des personnes formées en ressources humaines, aucune preuve n'a été faite à ce propos, la Commission rejette donc ce motif d'appel.

### ***M. Pablo Somcynsky***

[186] Les motifs d'appel de M. Somcynsky concernant l'allégation de partialité du comité d'évaluation et son incompetence reliée à sa composition ne peuvent être retenus.

[187] En effet, le fardeau de la preuve reposait sur l'appelant de convaincre la Commission de façon prépondérante, que le comité d'évaluation n'avait pas agi de façon impartiale liée à l'attitude de M<sup>me</sup> Laramée. La Commission est d'avis que M. Somcynsky ne s'est pas déchargé de son fardeau. En effet, la preuve révèle clairement, par les témoignages non contredits des membres de ce comité, que M<sup>me</sup> Laramée a eu une attitude professionnelle et neutre à l'abri de tout manquement et qu'en aucun temps, elle n'a fait référence au fait qu'elle avait connu M. Somcynsky par le biais d'un autre dossier ou qu'elle aurait discrédité M. Somcynsky.

[188] La Commission a déjà décidé dans une affaire antérieure<sup>17</sup> que le fait de connaître un candidat ne constitue pas en soi une indication de partialité, chaque cas devant être examiné en fonction des faits qui lui sont

---

<sup>15</sup> *Bélanger et al. c. Ministère du Revenu*, [2003] 20 n° 3 R.D.C.F.P. 523, p. 532.

<sup>16</sup> *Bourgon et al. c. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, précitée, note 9.

<sup>17</sup> *Gosselin c. Ministère de la famille et de l'enfance*, précitée, note 8, p. 118.

propres. En l'espèce la Commission ne constate aucun élément de preuve lui permettant de tirer une telle conclusion, ce motif est donc rejeté.

[189] Quant à la compétence du comité d'évaluation que M. Somcynsky conteste en fonction de sa composition, la Commission donne raison à l'argumentation du MESS. En effet, ce dernier a mis en preuve de façon prépondérante que les membres de ce comité avaient été choisis conformément à l'article 2 du Règlement et qu'il n'existe par ailleurs aucune autre norme imposant à des membres de comité de posséder une scolarité spécifique, supérieure ou égale à celle des candidats évalués. De plus, il a été démontré que les membres du comité d'évaluation connaissaient bien les attributions de l'emploi à pourvoir et qu'ils maîtrisaient les outils d'évaluation de façon appropriée. La Commission n'adhère pas à la thèse du MESS sur cet aspect, elle rejette donc ce motif d'appel de M. Somcynsky.

[190] La problématique concernant l'absence d'anonymat et l'attitude des membres du comité qui auraient « varloqué » M. Somcynsky, pour utiliser le même langage que l'appelant, ne reçoivent pas non plus l'aval de la Commission. Aucun élément de preuve n'existe quant au fait que M. Somcynsky aurait été traité de façon incorrecte. Bien au contraire, les témoignages révèlent une uniformité et une attitude sereine de la part des membres du comité d'évaluation envers les candidats. La Commission estime que puisque les membres du comité d'évaluation ont témoigné de façon unanime concernant l'attitude correcte et cordiale utilisée envers M. Somcynsky, cela ne peut être assimilé à une attitude déraisonnable, arbitraire ou discriminatoire.

[191] De plus, le témoignage de M. Durivage, et celui de M<sup>me</sup> De Stéphano, ont démontré qu'une confidentialité totale avait été appliquée à l'égard de l'examen écrit. Pour l'examen oral, la preuve a révélé que la formule choisie pour cet examen ne fonctionne pas de façon anonyme, mais que l'administration du processus relié à cet examen n'établissait aucune faille pouvant mener à une illégalité ou à une irrégularité. Ces motifs sont en conséquence rejetés par la Commission.

[192] En ce qui concerne le choix des compétences, M. Somcynsky s'étant aussi rallié au motif de M<sup>me</sup> Chouinard, la Commission réitère ses motifs plus tôt exposés plus tôt sur cet aspect concernant le fait que la décision du comité maître d'œuvre s'est prise correctement en regard de la sélection des compétences et des habiletés à évaluer, ce motif d'appel ne peut donc être retenu.

[193] M. Somcynsky a tenté de convaincre la Commission que la correction de l'examen écrit par thème plutôt que par situation était erronée et avait brimé ses droits. La Commission ne le pense pas, au contraire M. Durivage, concepteur de l'examen, a témoigné sur cette question. Il a, de façon prépondérante, démontré que cette méthode de correction est conforme aux règles de l'art et que son application ne brime pas les droits des candidats qui s'y soumettent. La Commission a d'ailleurs émis son avis dans la présente décision quant au processus de correction de l'examen écrit et elle réitère cette position. En conséquence, elle rejette ce motif d'appel.

[194] M. Somcynsky a également contesté la correction de certaines questions de l'examen écrit et de l'examen oral. La Commission réfère ici aux motifs qu'elle a émis dans la présente décision à l'égard de la contestation de M<sup>me</sup> Chouinard et elle en réitère l'essence et la substance pour signifier son désaccord avec l'argumentation de M. Somcynsky. Les témoignages de M<sup>mes</sup> Benoît, Laramée et Curadeau sont constants, crédibles, non contredits et révèlent que les réponses de M. Somcynsky ne correspondent pas aux critères choisis ou ne sont pas clairement ou expressément énoncées. La Commission rejette donc ce motif d'appel sur la base des mêmes motifs que ceux exposés pour M<sup>me</sup> Chouinard.

[195] En effet, M. Somcynsky n'a pu convaincre la Commission de façon prépondérante que la correction des deux moyens d'évaluation avait été exécutée de façon incorrecte, déraisonnable, abusive ou discriminatoire, non plus qu'elle était entachée d'illégalité ou d'irrégularité. L'attribution des points revendiqués de la façon suivante est donc rejetée :

- Examen écrit : situation 1, éléments 2 (3 points), 10 (2 points); situation 2, éléments 84 (2 points), 86 (1 point), 91 (2 points), 92 (2 points), 94 (2 points); situation 3, éléments 170 (3 points), 178 (2 points), 183 (2 points); situation 4, éléments 152 (3 points); situation 6, élément 423 (3 points), il mentionne ici que la grille de correction comporte une lacune; situation 8, élément 580 (2 points); situation 10, élément 744 (3 points);
- Pour l'examen oral : points additionnels pour les questions 7 et 8.

[196] M. Somcynsky a soumis quelques autres motifs d'appel. Cependant, la Commission est d'avis qu'ils sont tous reliés à la procédure appliquée lors des moyens d'évaluation, tels la façon de calculer les points, la définition des compétences utilisée dans les outils d'évaluation qui, selon lui, ne correspondrait pas à la définition universelle et l'allégation que des

accommodements aient pu être accordés à certaines catégories de candidats.

[197] La Commission a apprécié l'ensemble de la preuve administrée de part et d'autre lors des huit jours d'audience et elle décide qu'il n'existe dans cette preuve, aucun élément qui, de façon prépondérante, établirait que la procédure d'évaluation appliquée lors des deux examens serait entachée d'illégalité ou d'irrégularité.

[198] La Commission conclut que le fardeau de preuve qui reposait sur les deux appelants en ce qui a trait à l'article 35 de la Loi n'a pas été satisfait. En effet, il n'a pas été démontré que la procédure d'évaluation appliquée aux deux examens était entachée d'illégalité, d'irrégularité ou que les décisions reliées à la correction des épreuves d'évaluation étaient déraisonnables, arbitraires, abusives ou discriminatoires.

[199] **POUR CES MOTIFS**, la Commission rejette l'appel de M<sup>me</sup> Linda Chouinard et l'appel de M. Pablo Somcynsky.

Original signé par :

---

M<sup>e</sup> Christiane Cantin,  
Commissaire

Linda Chouinard  
Pablo Somcynsky  
Appelants non représentés

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

Lieu de l'audience : Québec

Dates de l'audience : 23, 24, 25, 26 et 27 janvier 2012  
29 et 30 mars 2012  
18 mai 2012 (Pablo Somcynsky seulement)