

A-55-75

A-55-75

H. A. Bambrough (Applicant)

v.

Appeal Board established by The Public Service Commission (Respondent)

Court of Appeal, Pratte, Ryan and Le Dain JJ.—Ottawa, October 9 and November 7, 1975.

Judicial review—Public service—Data Stream—Screening Board adding qualifications to those stated by Department—Eliminating applicant—Personal files not examined—Basing decision on personal knowledge of applicant—Board member dying and new member taking over—Whether Screening Board had authority to add qualifications—Whether process should be terminated and recommenced on basis of new statement—Whether Selection Board fairly assessed applicant's merit—Whether Selection Board properly constituted—Appeal Board rejecting appeal—Whether Board erred—Public Service Employment Act, R.S.C. 1970, c. P-32, ss. 5(a), 8, 10, 12, 21 and Regulations, s. 7.

Using qualifications of the department involved, the Public Service Commission initiated a Data Stream search, and a Screening Board considered the 48 employees so found, formulating additional qualifications, and retaining seven candidates. Personal files were not examined, but one member of the Board had personal knowledge of applicant's background. Applicant was eliminated. Soon after, the Chairman of the Board died, and was replaced. Applicant's appeal was rejected. He now claims that: (1) the Board was without authority to set qualifications; (2) if qualifications are established or amended after selection has begun, the process must be terminated, and recommenced on the basis of the new qualifications; (3) the Board did not assess his merit, or if it did, it did not do so fairly and equally; and (4) the Board was not properly constituted.

Held, the application is dismissed. Candidates were identified in two stages, and there is nothing to prohibit this. It is not beyond the Commission's implied powers to participate in the elaboration of qualifications for a position, particularly where it is done with the approval and participation of an officer of the department concerned. The Commission must have the power to assure that the specified qualifications are those called for by the position, and that the statement of such qualifications affords a sound basis for selection according to merit. Where the effect of a change in qualifications is to narrow the range of potential candidates, there is no adverse effect on the merit principle, nor prejudice to an eliminated candidate. Applicant did not have, merely by virtue of identification, a vested right to be assessed for merit in relation to additional qualifications. There is no suggestion that the qualifications were changed to give any candidate an unfair advantage. The Appeal Board was correct in finding that the additional qualifications were reasonable, and that applicant was treated fairly and equally.

H. A. Bambrough (Requérant)

c.

a Un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique (Intimé)

Cour d'appel, les juges Pratte, Ryan et Le Dain—Ottawa, les 9 octobre et 7 novembre 1975.

Examen judiciaire—Fonction publique—Permatri—Le jury de présélection ajoute des exigences à celles énoncées par le Ministère—Élimination du requérant—Sans examen des dossiers personnels—Décision fondée sur la connaissance personnelle du requérant—Décès d'un membre du jury et son remplacement—Le jury de présélection avait-il le pouvoir d'ajouter des qualités essentielles?—Le processus de sélection doit-il être annulé et recommencé sur la base du nouvel énoncé?—Le jury de sélection a-t-il évalué équitablement le mérite du requérant?—Le jury de sélection était-il valablement constitué?—Rejet de l'appel par le comité d'appel—Le comité a-t-il commis une erreur?—Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-32, art. 5a), 8, 10, 12 et 21 et art. 7 du Règlement.

A partir des exigences formulées par le ministère concerné, la Commission de la Fonction publique consulta les dossiers Permatri et un jury de présélection étudia la candidature des 48 employés ainsi identifiés, formula des exigences supplémentaires et retint 7 candidatures. Le jury n'étudia pas les dossiers personnels mais un de ses membres avait une connaissance personnelle des antécédents professionnels du requérant. Le requérant fut éliminé. Peu après, le président du jury décéda et fut remplacé. L'appel du requérant fut rejeté. Il soutient maintenant: (1) que le jury n'a pas le pouvoir de formuler des qualités requises pour un poste; (2) que si les qualités requises sont établies ou modifiées après le début du processus de sélection, ce processus doit être suspendu et recommencé sur la base du nouvel énoncé des qualités requises; (3) que le jury n'a pas évalué le mérite du requérant ou tout au moins, qu'il ne l'a pas fait d'une manière juste et équitable; et (4) que le jury n'était pas valablement constitué.

Arrêt: la demande est rejetée. On a procédé à la sélection des candidats au poste en deux temps et rien ne l'interdit. La Commission n'excède pas ses pouvoirs implicites en participant à la définition des exigences d'un poste, particulièrement lorsqu'elle le fait avec l'approbation et la participation d'un agent du ministère concerné. La Commission doit avoir le pouvoir de s'assurer que les qualités spécifiées correspondent à celles exigées pour un poste et que l'énoncé de ces qualités donne une assise solide à un processus de sélection selon le mérite. Si la modification des qualités requises a pour effet de réduire le nombre de candidats éventuels, elle n'est pas contraire au principe du mérite et ne cause aucun préjudice au candidat éliminé. Le simple fait d'avoir été reconnu candidat ne confère pas au requérant un droit à l'évaluation de son mérite à l'égard de ces qualités supplémentaires. On n'a pas prétendu en l'espèce que les modifications constituaient un moyen d'avantager un candidat. Le comité d'appel a conclu à juste titre que les exigences ainsi formulées étaient raisonnables et que le requé-

There is no reason to conclude that the Screening Board did not have sufficient knowledge of pertinent information in the inventory data relating to applicant to justify his elimination. Nor is there any reason to conclude that in eliminating him on the basis of the personal knowledge of the Board member, the Board treated him unfairly. Since he was validly eliminated, changes in the composition of the Board afterward are of no consequence.

Griffon v. Attorney General of Canada [1973] F.C. 670; *Cleary v. Public Service Appeal Board* [1973] F.C. 688; *Barnes v. Attorney General of Canada* (A-197-73) and *Brown v. Appeal Branch, Public Service Commission* [1975] F.C. 345, applied.

JUDICIAL review.

COUNSEL:

Y. A. G. Hynna for applicant.
P. B. Annis for respondent.

SOLICITORS:

Gowling & Henderson, Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

LE DAIN J.: This is an application under section 28 of the *Federal Court Act* to set aside a decision of an appeal board under section 21 of the *Public Service Employment Act* dismissing the applicant's appeal against the selection by the Public Service Commission of one J. André Vézina for appointment to the position of Chief, Engineering Division, in the Department of the Environment.

The request by the Department to the Public Service Commission to make the required appointment contained the following statement of the qualifications for the position:

Demonstrated Skills: (Chemistry or Chemical-Eng/Tech or Metallurg/Eng/tech or Environment Eng/Tech) with Air Pollution and (Pyrometallurgy or Fuels or Environmental or Extract-Metallurgy or Chemical Engineering or Hydrometallurgy) with (Researching-Applied or Researching-Pure) or (Project-Managing or Managing).

rant avait été traité d'une manière juste et équitable. Rien ne permet de conclure que le jury de présélection ne connaissait pas suffisamment les renseignements pertinents contenus aux données répertoriées sur le requérant pour justifier le rejet de sa candidature. Il n'y a non plus aucune raison de conclure qu'en l'éliminant sur la base de connaissances personnelles d'un de ses membres, le jury l'a traité injustement. Puisque le requérant a été validement éliminé, le changement subséquent des membres du jury n'a aucun effet en ce qui le concerne.

Arrêts appliqués: *Griffon c. Le procureur général du Canada* [1973] C.F. 670; *Cleary c. Un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique* [1973] C.F. 688; *Barnes c. Le procureur général du Canada* (A-197-73) et *Brown c. La Direction des appels de la Commission de la Fonction publique* [1975] C.F. 345.

EXAMEN judiciaire.

AVOCATS:

Y. A. G. Hynna pour le requérant.
P. B. Annis pour l'intimé.

PROCUREURS:

Gowling & Henderson, Ottawa, pour le requérant.
Le sous-procureur général du Canada pour l'intimé.

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

LE JUGE LE DAIN: On demande l'annulation en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, d'une décision d'un comité d'appel établi conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le comité d'appel a rejeté le pourvoi du requérant à l'encontre de la sélection par la Commission de la Fonction publique d'un certain J. André Vézina pour le poste de chef de la division de l'ingénierie, au ministère de l'Environnement.

Le ministère a demandé à la Commission de la Fonction publique de procéder à la nomination en question, en lui indiquant, de la manière suivante, les qualités requises pour le poste:

[TRADUCTION]

Aptitudes démontrées: (Chimie ou Génie/Techno-Chimie ou Métallurgie ou Génie/Techno-Métall ou Gén./Tech-Géonomique) avec Pollution de l'air et (Pyrometallurgie ou Combustibles ou Environnement ou Métallurgie-Extractive ou Génie-Chimie ou Hydrometallurgie) avec (Faire Recherche-Appliquée ou Faire Recherche-Pure) ou (Diriger des Travaux ou Gérer).

Education: Bachelor
 Salary: employees who occupy a position the maximum of which exceeds \$17,000 or the minimum of which is less than \$25,000.

Instruction: Baccalauréat
 Traitement: Employés occupant des postes dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à \$17,000 ou le minimum est inférieur à \$25,000.

The appointment in this case was to be made, not by open or closed competition, but as provided in section 7(1)(b) of the *Public Service Employment Regulations*¹, by "other process of personnel selection" from among qualified employees in respect of whom there was a record or "inventory" of pertinent data. The Public Service Commission, acting through the responsible staffing officer, O. L'Esperance, caused searches to be made of the Data Stream, or computer inventory of data concerning employees, using the foregoing statement of qualifications as search criteria. These searches were completed on September 10, 1974. A Screening Board composed of L'Esperance as chairman and Dr. T. R. Ingraham, Acting Director of the Technology Development Branch in the Department of the Environment, reported that as a result of these searches forty-eight employees, including the applicant, were identified as candidates for the position. The Screening Board met on September 13, 1974 to review the Data Stream printouts of information concerning the candidates. On that day L'Esperance and Ingraham formulated additional essential qualifications for the position, which are set out, with the reasons therefor, in the report of the Screening Board as follows:

¹ Section 7 of the *Public Service Employment Regulations* reads:

7. (1) Every appointment shall be in accordance with selection standards and shall be made

(a) by open or closed competition; or

(b) by other process of personnel selection

(i) from among employees in respect of whom data is recorded in an inventory, which employees meet the qualifications for the appointment, or

(ii) where no employee referred to in subparagraph (i) is qualified and suitable for the appointment, from among applicants who are not employed in the Public Service in respect of whom data is recorded in an inventory, which persons meet the qualifications for the appointment.

(2) Notwithstanding subsection (1) where the responsible staffing officer is of the opinion that a competition or other process of personnel selection referred to in paragraph (1)(b) would not result in the identification of a candidate who is better qualified than a person who is willing and able to accept the appointment, the responsible staffing officer may appoint that person.

(Continued on next page)

^a En l'espèce, la nomination ne devait pas se faire par concours public ou restreint mais, conformément aux dispositions de l'article 7(1)(b) du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*¹, par «une autre méthode de sélection de personnel» parmi les employés qualifiés au sujet desquels il existait un recueil ou un «répertoire» des données pertinentes. Par l'intermédiaire de O. L'Esperance, l'agent de dotation en personnel responsable, la Commission de la Fonction publique, consulta le Permatri, répertoire électronique des données concernant les employés, en utilisant l'énoncé susmentionné des qualités requises comme critère de recherche. Ces recherches s'achevèrent le 10 septembre 1974. Un jury de présélection formé de L'Esperance, à titre de président, et de T. R. Ingraham, directeur intérimaire de la Direction du développement technologique, au ministère de l'Environnement, présenta un rapport indiquant qu'à la suite de ces recherches, quarante-huit employés, dont le requérant, se qualifiaient pour le poste. Le jury de présélection tint une réunion le 13 septembre 1974, dans le but d'étudier les dossiers Permatri des candidats. Ce jour-là, L'Esperance et Ingraham formulèrent des qualités essentielles supplémentaires pour le poste. Ces nouvelles exigences et les motifs qui ont justifié leur formulation sont exposés comme suit dans le rapport du jury de présélection.

¹ L'article 7 du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* se lit comme suit:

7. (1) Toute nomination doit être conforme aux normes de sélection et doit être faite

a) par voie de concours public ou restreint; ou

b) par une autre méthode de sélection de personnel

(i) choisi parmi les employés au sujet desquels des données ont été répertoriées et qui réunissent les titres de compétence pour être nommés, ou

(ii) si aucun des employés dont il est question au sous-alinéa (i) n'est ni qualifié ni apte à être nommé, choisi parmi les postulants qui ne font pas partie de la Fonction publique, au sujet desquels des données ont été répertoriées et qui réunissent les titres de compétence pour être nommés.

(2) Nonobstant le paragraphe (1), si l'agent du personnel responsable est d'avis que la tenue d'un concours ou une autre méthode de sélection de personnel mentionnée à l'alinéa (1)(b) ne permettrait pas de trouver un candidat mieux qualifié que la personne disposée et apte à accepter la nomination, l'agent du personnel responsable peut nommer cette personne à un poste.

(Suite à la page suivante)

In order to make a careful assessment of each candidate, the Board used the following additional criteria and the rationale for incorporating them are as follows:

1. Publications. A candidate for the position of a research manager must have done research and published it in high quality scientific journals in order to develop the necessary rapport to understand and appreciate the work and approaches of a research scientist, and to work with them in a position of leadership.
2. Doctorate degree or sufficient research to indicate that an equivalent intellectual and scientific status had been achieved.
3. Air Pollution oriented pure or applied research (chemistry, chemical engineering, metallurgy or metallurgical engineering) is an essential qualification for a research manager of a division having a primary responsibility for the development and demonstration of new environmental control technology.
4. Management ability and/or the capability of project management.

The Screening Board reviewed the Data Stream printouts in the light of these additional qualifica-

(Continued from previous page)

- (3) For the purposes of paragraph (b) of subsection (1)
 - (a) employees who meet the qualifications for an appointment shall be identified as candidates by a review of the data referred to in subsection (6) recorded in an inventory of all employees who would have been eligible to compete if a competition had been conducted; and
 - (b) applicants who are not employed in the Public Service shall be identified as candidates by a review of that data recorded in an inventory in respect of applicants who have met the minimum qualifications for an appointment but who have not been appointed.
- (4) The relative merit of employees or applicants identified as candidates from an inventory shall be determined
 - (a) by assessing the candidates in accordance with the appropriate selection standards prescribed by the Commission; and
 - (b) subject to subsection (5), where the candidates are employees, by taking into account the results of the employee appraisal described in section 13.
- (5) Paragraph (b) of subsection (4) shall not apply to employees in any group until such time as the Commission by order prescribes that that paragraph applies to employees in that group.
- (6) Inventory data used in the selection process shall include that pertaining to:
 - (a) education and other training;
 - (b) language skills;
 - (c) occupational skills and work history;
 - (d) performance assessment referred to in section 13; and
 - (e) statutory priorities for appointment.
- (7) An employee has a right to review the inventory data that pertains to him, and a transcript of such data shall be supplied to an employee for that purpose at least once in every twelve-month period.

[TRADUCTION] Afin d'effectuer une évaluation approfondie de chaque candidat, le jury a utilisé les critères additionnels exposés ci-dessous, pour les raisons suivantes:

1. Publications. Un candidat au poste de directeur de la recherche doit avoir effectué des recherches et publié leurs résultats dans des revues scientifiques de haute qualité, et avoir développé ainsi les connaissances nécessaires à la compréhension et à l'évaluation du travail et des méthodes de travail des scientifiques et être en mesure de travailler avec eux en qualité de chef.
2. Doctorat ou recherches suffisantes démontrant qu'un niveau intellectuel ou scientifique équivalent a été atteint.
3. Une expérience dans la recherche pure ou appliquée sur la pollution de l'air (chimie, génie chimique, métallurgie ou génie métallurgique) est essentielle pour un directeur de la recherche d'une division dont la première responsabilité est de développer et d'expérimenter de nouvelles techniques en matière de contrôle de l'environnement.
4. Aptitude à gérer et/ou capacité de planifier dans le domaine de l'administration.

Le jury de présélection étudia les imprimés d'ordinateur Permatri à la lumière de ces qualités

(Suite de la page précédente)

- (3) Aux fins de l'alinéa b) du paragraphe (1)
 - a) les employés qui réunissent les conditions de nomination seront reconnus candidats après examen des données mentionnées au paragraphe (6) et confiées à un répertoire de tous les employés qui auraient été admissibles au concours si un concours avait eu lieu; et
 - b) les postulants qui ne font pas partie de la Fonction publique seront reconnus candidats après examen des données répertoriées relatives aux postulants qui réunissent les conditions minimales de nomination mais qui n'ont pas été nommés.
- (4) Le mérite relatif des employés ou des postulants reconnus candidats après examen d'un répertoire sera établi
 - a) en appréciant les candidats conformément aux normes de sélection appropriées prescrites par la Commission; et
 - b) sous réserve des dispositions du paragraphe (5), si les candidats sont des employés, en tenant compte des résultats de l'appréciation de l'employé décrite à l'article 13.
- (5) L'alinéa b) du paragraphe (4) ne s'applique pas aux employés d'un groupe jusqu'à ce que la Commission prescrive, par ordonnance, que cet alinéa s'applique aux employés de ce groupe.
- (6) Les données répertoriées utilisées pour la sélection doivent comprendre les renseignements ayant trait aux domaines suivants:
 - a) instruction et autre formation;
 - b) compétence linguistique;
 - c) compétence et antécédents professionnels;
 - d) appréciation du rendement mentionné à l'article 13; et
 - e) priorités statutaires de nomination.
- (7) Tout employé a le droit d'examiner les données répertoriées qui le concernent et, dans ce but, on fournira à chacun un relevé de ces données au moins une fois tous les douze mois.

tions, eliminated forty-one of the candidates, including the applicant, and retained seven of them for further consideration. In eliminating candidates at this stage of the selection process, the Screening Board did not examine their personal files. The reason assigned for the elimination of the applicant was "Insufficient experience in pollution oriented pure or applied research". This conclusion was based not solely on an examination of the applicant's Data Stream printout, but also, to some extent, on Ingraham's personal knowledge of the applicant's professional background and experience. Ingraham had seen the applicant's personal file several months previously and had direct knowledge of his work in his current position.

The chairman of the Screening Board, L'Espérance, died a few days after the completion of this process of elimination. He was replaced several weeks later as responsible staffing officer and chairman of the Screening Board by another officer on the staff of the Public Service Commission, Y. Lemieux, who reviewed the Data Stream printouts of the original forty-eight candidates in order to familiarize himself with their qualifications. The Screening Board then reviewed the personal files of the seven candidates who had been retained for further consideration, eliminated five of them, and selected Vezina and another candidate to be interviewed. They were interviewed by a board composed of Lemieux as chairman, Ingraham, and two additional members. This board, which is referred to as the Selection Board, rather than the Screening Board,² selected Vezina.

Before the Appeal Board, the applicant contended that the Selection Board was without authority to establish additional qualifications for the position; that he had not been treated by the Selection Board in a fair and equal manner in relation to the other candidates in that he had been eliminated

² It will be convenient to make general use of the term "Selection Board" when referring to the body that carried out the selection process, however it was composed at various stages, since this is the designation used by the Appeal Board throughout its decision and by the parties for the most part in their submissions.

supplémentaires, élimina quarante et un candidats, dont le requérant, et conserva sept candidatures pour plus ample considération. A ce stade du processus de sélection, le jury n'avait pas considéré les dossiers personnels pour procéder à l'élimination de candidats. Le requérant a été éliminé au motif qu'il avait une [TRADUCTION] «expérience insuffisante en matière de recherche pure ou appliquée sur la pollution». Cette conclusion n'était pas uniquement fondée sur une étude des imprimés d'ordinateur concernant le requérant mais aussi, dans une certaine mesure, sur la connaissance personnelle qu'avait Ingraham des antécédents professionnels et de l'expérience du requérant. Plusieurs mois auparavant, Ingraham avait pris connaissance du dossier personnel du requérant et il était au courant de son travail au poste qu'il occupait alors.

Le président du jury de présélection, L'Espérance, mourut quelques jours après la fin du processus d'élimination. Quelques semaines plus tard, Y. Lemieux, un autre agent du personnel de la Commission de la Fonction publique, le remplaça à son poste d'agent de dotation en personnel responsable et de président du jury de présélection. Afin de se familiariser avec leurs compétences, Y. Lemieux étudia les imprimés Permatri des quarante-huit candidats. Le jury de présélection examina ensuite les dossiers personnels de sept personnes dont la candidature avait été retenue pour plus ample considération, en élimina cinq, puis décida de convoquer Vézina et un autre candidat à une entrevue. L'entrevue eut lieu devant un jury composé de Lemieux, à titre de président, Ingraham et deux autres membres. Ce jury que nous appellerons jury de sélection plutôt que jury de présélection², choisit Vézina.

Le requérant a soutenu devant le comité d'appel que le jury de sélection n'avait pas le pouvoir d'établir des qualités additionnelles pour le poste; que le jury de sélection ne l'avait pas traité d'une manière juste et équitable par rapport aux autres candidats, puisqu'il l'avait éliminé en se fondant

² Nous retiendrons l'expression «jury de sélection» pour désigner l'organisme qui a procédé à la sélection, en plusieurs étapes, car c'est l'expression utilisée par le comité d'appel dans sa décision et par les parties dans la plupart de leurs allégations.

from further consideration, not on the basis of the Data Stream printouts alone, but on the basis of the personal knowledge of Ingraham; that the procedure of the Board was further irregular in that Lemieux, who had replaced L'Esperance as chairman, had not reviewed the basis on which the applicant had been eliminated from further consideration, but had relied on the decision made by L'Esperance and Ingraham; that the Selection Board was in error in not referring to the personal files of candidates before eliminating them from further consideration and that, if they had done so, they would have learned of information concerning the research background of the applicant that would have supplemented the information on the Data Stream printout to his advantage.

The Appeal Board rejected these contentions. It held that there was nothing in law to prohibit the establishment of qualifications for a position at any stage of the selection process; that the qualifications in this case were reasonable; that there was nothing in law to prevent the members of a selection board from using their personal knowledge of candidates as a basis of assessment; that it was not necessary that a selection board be made up of the same members throughout the selection process; that Lemieux was entitled to rely on the decision made by L'Esperance and Ingraham with respect to the elimination of the applicant; and that it was not necessary for the Selection Board to consult the personal files of the candidates at this stage of the selection process.

The applicant contended in this Court that the Appeal Board erred in law in failing to find

1. that the Selection Board was without authority to establish essential qualifications for a position;
2. that if essential qualifications are established or amended after a selection process has commenced, the selection process should be terminated and recommenced on the basis of a new statement of qualifications;
3. that the Selection Board did not assess the merit of the applicant, or alternatively if it did so, it did not do so on a fair and equal basis in relation to the other candidates, and in particular to the successful candidate;

non seulement sur les imprimés Permatri mais aussi sur les connaissances personnelles d'Ingraham; qu'en outre la procédure suivie par le jury était irrégulière car Lemieux, qui remplaçait L'Espérance à titre de président, n'avait pas reconsidéré les motifs de l'élimination du requérant mais s'était appuyé sur la décision de L'Espérance et d'Ingraham; que le jury de sélection avait commis une erreur en n'examinant pas les dossiers personnels des candidats avant de décider de ne pas retenir leur candidature pour plus ample considération et que, s'il l'avait fait, le jury aurait pris connaissance de renseignements sur l'expérience du requérant dans le domaine de la recherche, qui auraient complété à son avantage le dossier Permatri.

Le comité d'appel a rejeté ces allégations. Il a jugé que rien, en droit, n'interdisait de fixer des qualités requises pour un poste, au cours du processus de sélection; qu'en l'espèce les qualités requises étaient raisonnables; qu'en droit, rien n'interdisait aux membres d'un jury de sélection de tenir compte, aux fins de l'évaluation, de leur connaissance personnelle des candidats; qu'il n'est pas nécessaire que le jury de sélection soit composé des mêmes membres pendant tout le processus de sélection; que Lemieux était fondé à s'appuyer sur la décision de L'Espérance et d'Ingraham relative à l'élimination du requérant et qu'à ce stade du processus de sélection, le jury de sélection n'était pas tenu de consulter les dossiers personnels des candidats.

Le requérant soutient devant cette cour que le comité d'appel a commis une erreur de droit en ne concluant pas

1. que le jury de sélection n'avait pas le pouvoir de formuler les qualités essentielles pour un poste;
2. que si des qualités essentielles sont établies ou modifiées après le début du processus de sélection, ce processus doit être suspendu et recommencé sur la base du nouvel énoncé des qualités requises;
3. que le jury de sélection n'a pas évalué le mérite du requérant ou, tout au moins qu'il ne l'a pas fait d'une manière juste et équitable en comparaison avec les autres candidats et particulièrement avec le candidat reçu;

4. that the Selection Board was not properly constituted in that a board composed of the same persons did not consider the relative merit of the applicant and the successful candidate.

What occurred in this case was an identification of the candidates for the position in two stages. The applicant was eliminated as a candidate on the ground that he lacked an essential qualification, namely, the necessary experience in pollution oriented pure or applied research. His qualifications do not appear to have been assessed for merit, at least on the same basis and to the same extent as those of the candidates who were retained for further consideration. What is in issue, therefore, is whether the applicant could be validly eliminated in this way once he had been identified as a candidate by the Data Stream search.

The Public Service Commission has the statutory power and duty to appoint qualified persons to positions in the Public Service on the basis of merit. Selection according to merit is the dominant objective and consideration of the *Public Service Employment Act* and the essential criterion by which the exercise of powers under the Act is to be judged. Fairness may be regarded as an implied requirement of the Act in so far as it is necessarily related to selection according to merit, but appointments should not be set aside for alleged procedural irregularities when there is no reason to believe that the selection process has not been based on merit. This Court has held that failure to comply with a provision of the statute or regulations should only be held by an appeal board to have invalidated an appointment if the board concludes that there is a real possibility that compliance with the provision might have brought about a different result. *Griffon v. Attorney General of Canada* [1973] F.C. 670; *Cleary v. Public Service Appeal Board* [1973] F.C. 688; *Barnes v. Attorney General of Canada*, case No. A-197-73, judgment rendered on March 5, 1974, as yet unreported.

The Act does not refer explicitly to the authority to establish the qualifications for a position for which the Commission has the power to make an appointment. It is a reasonable inference, however,

4. que le jury de sélection n'était pas valablement constitué car ce n'est pas le même jury qui a étudié le mérite relatif du requérant et celui du candidat reçu.

^a En l'espèce, on procéda à la sélection des candidats au poste en deux temps. La candidature du requérant ne fut pas retenue parce qu'il ne possédait pas une des qualités essentielles, savoir, l'expérience nécessaire dans le domaine de la recherche pure ou appliquée sur la pollution. Il semble que ses qualités n'aient pas été évaluées pour déterminer son mérite, du moins qu'elles n'ont pas été évaluées de la même manière que celles des candidats dont on a retenu la candidature pour plus ample considération. Il s'agit donc de déterminer si le requérant pouvait valablement être éliminé de la sorte après avoir été reconnu comme candidat, à la suite d'une consultation des données répertoriées.

^d La Loi confère à la Commission de la Fonction publique le pouvoir et le devoir de nommer à des postes de la Fonction publique les personnes possédant les qualités requises, conformément au principe du mérite. La sélection selon le principe du mérite constitue l'objectif principal de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et le critère essentiel d'appréciation de l'exercice des pouvoirs conférés par la Loi. On peut considérer que la Loi exige implicitement que la sélection se fasse de manière équitable dans la mesure où cette exigence est nécessairement liée à la sélection établie au mérite, mais les nominations ne devraient pas être annulées pour de prétendues irrégularités de procédure lorsqu'il n'y a aucune raison de croire que le processus de sélection n'était pas fondé sur le mérite. Cette cour a jugé qu'un comité d'appel ne peut considérer l'inobservation d'une disposition de la Loi ou d'un règlement comme un motif d'annulation d'une nomination que s'il en vient à la conclusion que le résultat aurait probablement été différent, si l'on s'y était conformé. *Griffon c. Le procureur général du Canada* [1973] C.F. 670; *Cleary c. Un comité d'appel de la Fonction publique* [1973] C.F. 688; *Barnes c. Le procureur général du Canada*, n° du greffe: A-197-73, jugement rendu le 5 mars 1974, non encore publié.

^j La Loi ne mentionne pas expressément le pouvoir d'établir les qualités requises pour un poste auquel la Commission peut pourvoir. Toutefois, on peut raisonnablement inférer des termes de la Loi

from the terms of the Act and the regulations, and from the extent to which they have qualified the management powers of the responsible minister that such authority is primarily vested in the minister acting through the department concerned. One would ordinarily expect the qualifications for a position in the Public Service to be established by the department or other branch of the Public Service concerned before a request is made to the Public Service Commission for an appointment. In his reasons for judgment in *Brown v. Appeals Branch, Public Service Commission* [1975] F.C. 345, Jackett C.J. set out [at pages 357-358] the “steps contemplated by law before a promotion (appointment from within the Public Service) can be made, in the manner contemplated by regulation 7(1)(b)(i), to a vacant position” as follows:

- (1) authorization for the position,
- (2) classification for the position as provided for by Treasury Board (if Treasury Board has made a relevant provision requiring such a classification),
- (3) request from the deputy head to the Public Service Commission for appointment to the position pursuant to section 10 of the *Public Service Employment Act*, which request must, either expressly or impliedly, state
 - (a) the qualifications required by the relevant classification, if any, for positions of that class, and
 - (b) in addition, qualifications required by the deputy head for the particular position,
- (4) distribution to the Commission, to prospective candidates and others of a statement in writing “of the qualifications for the position”, as required by regulation 6,
- (5) a decision under regulation 12 as to the part of the Public Service and the occupational group and level in which prospective candidates have to be employed “in order to be eligible to compete if a closed competition were held”,
- (6) from employees ascertained under regulation 12, identification “as candidates”, under regulation 7(3)(a) of those who meet the “qualifications” for appointment,
- (7) determination of the relative “merit” of those identified under regulation 7(3)(a) as candidates “in accordance with the appropriate selection standards prescribed by the Commission”, as required by regulation 7(4)(a).

Counsel for the applicant argued that it was a necessary inference from this passage, as well as the provisions of the Act and the regulations referred to therein, that the qualifications for a position may not be validly established or amended after a selection process has begun and, further, that they may not be validly established or amended by the Public Service Commission. This further contention was made on the assumption that when

et du Règlement et de leurs définitions du pouvoir de gestion du ministre responsable, que ce pouvoir est essentiellement conféré au Ministre, qui l'exerce par l'intermédiaire du ministère concerné.

- a On peut normalement s'attendre à ce que le ministère ou la division de la Fonction publique concerné définisse les qualités requises pour un poste dans la Fonction publique avant de demander à la Commission de la Fonction publique de procéder à la nomination. Dans l'arrêt *Brown c. La Direction des appels de la Commission de la Fonction publique* [1975] C.F. 345, le juge en chef Jackett a décrit comme suit, dans les motifs de son jugement, [aux pages 357-358] les «étapes précédant en droit une promotion (nomination au sein de la Fonction publique), de la manière prévue par l'article 7(1)(b)(i), à un poste vacant»:
 - (1) autorisation de pourvoir au poste,
 - d (2) classification du poste selon les directives du conseil du Trésor (si ce dernier a prévu une telle exigence),
 - (3) demande de nomination à un poste adressée par le sous-chef à la Commission de la Fonction publique, en conformité de l'article 10 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, cette demande devant énoncer, expressément ou implicitement,
 - (a) les qualités requises par la classification pertinente, le cas échéant, pour les postes de cette catégorie, et
 - (b) en outre, les qualités requises par le sous-chef pour ce poste particulier,
 - f (4) communication à la Commission, aux candidats éventuels et à d'autres, d'un énoncé des «qualités requises pour le poste», comme l'exige l'article 6 du règlement,
 - (5) une décision aux termes de l'article 12 du règlement, sur le secteur de la Fonction publique, le groupe et le niveau d'occupations où le candidat éventuel devrait être employé «pour être g admissible au concours si l'on tenait un concours restreint»,
 - (6) détermination, parmi les employés admissibles en vertu de l'article 12, des «candidats», c'est-à-dire des personnes réunissant les conditions de nomination aux termes de l'article 7(3)(a) du règlement,
 - h (7) détermination du «mérite» relatif des personnes reconnues comme candidats en vertu de l'article 7(3)(a) «conformément aux normes de sélection appropriées prescrites par la Commission», comme l'exige l'article 7(4)(a) du règlement.

L'avocat du requérant a plaidé que l'on devait déduire de cette citation, de même que des dispositions de la Loi et du Règlement y mentionnés, qu'une fois commencé le processus de sélection, les qualités requises pour un poste ne peuvent être validement établies ou modifiées et, en outre, que la Commission de la Fonction publique n'est pas habilitée à le faire. Pour formuler cette dernière allégation, il présume qu'en élaborant de nouvelles

L'Espérance and Ingraham formulated the additional essential qualifications for the position, they did so as the Screening Board, acting as the instrumentality of the Commission. It would be possible to take the view, on the agreed statement of facts and the report of the Screening Board, that what happened is that Dr. Ingraham, as the departmental representative and supervisor concerned, established the additional essential qualifications on behalf of the Department in consultation with L'Espérance, as the responsible staffing officer in the Commission, and that the two of them acting together as the Screening Board applied the additional qualifications to the selection process. But even if it is necessary to treat the formulation of these additional qualifications as the act of the Commission, I do not think it is beyond the implied powers of the Commission to participate to this extent in the elaboration of the qualifications for a position, particularly where, as here, it is done not only with the approval, but the active participation of an officer of the department concerned. There is no issue here of the Commission attempting to usurp or override the departmental authority to establish the qualifications for a position.

The statutory duty of the Commission to appoint qualified persons on the basis of merit to positions within the Public Service must carry with it at least the implied power to participate with the department or other branch of the Public Service concerned in establishing the qualifications for a position. The Commission must have the power to assure that the specified qualifications are those that are called for by the position and that the statement of such qualifications affords a sound basis for a process of selection according to merit. I would infer this power from the Commission's responsibility for appointment under sections 5, 8 and 10 of the Act,³ rather than from its power,

³ Sections 5(a), 8 and 10 of the Act read as follows:

5. The Commission shall

(a) appoint or provide for the appointment of qualified persons to or from within the Public Service in accordance with the provisions and principles of this Act;

qualités essentielles pour le poste, L'Espérance et Ingraham agissaient en qualité de jury de présélection, un organe de la Commission. Il est cependant possible de considérer, d'après l'exposé conjoint des faits et le rapport du jury de présélection, qu'Ingraham a établi les qualités essentielles additionnelles au nom du ministère, à titre de représentant du ministère et de directeur concerné, de concert avec L'Espérance, en sa qualité d'agent de dotation en personnel responsable, et que c'est en siégeant comme jury de présélection, qu'ils ont tous deux appliqué ces nouvelles qualités requises au processus de sélection. Toutefois, même s'il faut attribuer la formulation de ces qualités additionnelles à la Commission, je ne pense pas qu'en participant de la sorte à la définition des exigences d'un poste, la Commission excède ses pouvoirs implicites particulièrement lorsque, comme en l'espèce, elle le fait non seulement avec l'approbation, mais avec la participation active d'un agent du ministère concerné. En l'espèce, la Commission n'a pas tenté d'usurper ou d'empiéter sur le pouvoir du ministère de définir les qualités requises pour un poste.

Le devoir statutaire de la Commission de nommer à des postes de la Fonction publique des personnes possédant les qualités requises, conformément au principe du mérite, doit au moins comporter le pouvoir implicite de participer, avec le ministère ou la direction concerné, à la formulation des qualités requises pour un poste. La Commission doit avoir le pouvoir de s'assurer que les qualités spécifiées correspondent à celles exigées par le poste et que l'énoncé de ces qualités donne une assise solide à un processus de sélection selon le mérite. J'estime que ce pouvoir découle des responsabilités de la Commission en matière de nominations, en vertu des articles 5, 8 et 10 de la Loi³, plutôt que de son pouvoir, en vertu de l'arti-

³ Les articles 5a), 8 et 10 de la Loi se lisent comme suit:

5. La Commission doit

a) nommer ou faire nommer à un poste de la Fonction publique des personnes possédant les qualités requises, conformément aux dispositions et aux principes de la présente loi, que ces personnes soient déjà membres de la Fonction publique ou n'en fassent pas partie;

under section 12,⁴ to prescribe selection standards. As Jackett C.J., observed in the *Brown* case, *supra*, there would appear to be a difference between the qualifications for a position and selection standards, which the terms of section 12 suggest are criteria for assessing merit in respect of the qualifications. I find nothing in the provisions of the Act or the regulations or in the passage quoted above from the reasons of Jackett C.J., in the *Brown* case which necessarily excludes such an implied power in the Commission.

The applicant further contends, however, that this passage and the regulations referred to therein, do support the inference that if the qualifications for a position are changed after a selection

(Continued from previous page)

8. Except as provided in this Act, the Commission has the exclusive right and authority to make appointments to or from within the Public Service of persons for whose appointment there is no authority in or under any other Act of Parliament.

10. Appointments to or from within the Public Service shall be based on selection according to merit, as determined by the Commission, and shall be made by the Commission, at the request of the deputy head concerned, by competition or by such other process of personnel selection designed to establish the merit of candidates as the Commission considers is in the best interests of the Public Service.

⁴ Section 12 of the Act reads as follows:

12. (1) The Commission may, in determining pursuant to section 10 the basis of assessment of merit in relation to any position or class of positions, prescribe selection standards as to education, knowledge, experience, language, age, residence or any other matters that, in the opinion of the Commission, are necessary or desirable having regard to the nature of the duties to be performed, but any such selection standards shall not be inconsistent with any classification standard prescribed pursuant to the *Financial Administration Act* for that position or any position in that class.

(2) The Commission, in prescribing selection standards under subsection (1), shall not discriminate against any person by reason of sex, race, national origin, colour or religion.

(3) The Commission shall from time to time consult with representatives of any employee organization certified as a bargaining agent under the *Public Service Staff Relations Act* or with the employer as defined in that Act, with respect to the selection standards that may be prescribed under subsection (1) or the principles governing the appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, at the request of such representatives or of the employer or where in the opinion of the Commission such consultation is necessary or desirable.

cle 12⁴, de prescrire les normes de sélection. Comme l'a souligné le juge en chef Jackett dans l'arrêt *Brown* (précité), il semble exister une distinction entre les qualités requises pour un poste et les normes de sélection qui, aux termes de l'article 12, servent à évaluer le mérite en fonction des qualités requises. Je n'ai rien trouvé dans les dispositions de la Loi, du Règlement ni dans l'extrait précité des motifs du juge en chef Jackett dans l'arrêt *Brown*, qui exclurait nécessairement ce pouvoir implicite de la Commission.

Cependant, le requérant soutient de plus que cet extrait et les règlements mentionnés étayent la conclusion selon laquelle si les qualités requises pour un poste sont modifiées pendant le processus

(Suite de la page précédente)

8. Sous réserve de la présente loi, la Commission possède de façon exclusive le droit et l'autorité de nommer à des postes de la Fonction publique des personnes qui sont déjà membres de la Fonction publique ou qui n'en font pas partie, dont aucune autre loi du Parlement n'autorise ou ne prévoit la nomination.

10. Les nominations à des postes de la Fonction publique, faites parmi des personnes qui en sont déjà membres ou des personnes qui n'en font pas partie, doivent être faites selon une sélection établie au mérite, ainsi que le détermine la Commission. La Commission les fait à la demande du sous-chef en cause, à la suite d'un concours, ou selon toute autre méthode de sélection du personnel établie afin de déterminer le mérite des candidats que la Commission estime la mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique.

⁴ L'article 12 de la Loi se lit comme suit:

12. (1) La Commission peut, en déterminant conformément à l'article 10 le principe de l'évaluation du mérite, en ce qui concerne tout poste ou classe de postes, prescrire des normes de sélection visant l'instruction, les connaissances, l'expérience, la langue, l'âge, la résidence ou toute autre question que la Commission juge nécessaire ou souhaitable, compte tenu de la nature des fonctions à accomplir. Cependant, ces normes de sélection ne doivent pas être incompatibles avec les normes de classification établies en vertu de la *Loi sur l'administration financière* pour ce poste ou tout poste de cette classe.

(2) En prescrivant aux termes du paragraphe (1) des normes de sélection, la Commission ne doit établir à l'encontre de qui que ce soit aucune distinction injuste fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la couleur ou la religion.

(3) La Commission doit, à l'occasion, consulter les représentants de toute association d'employés accréditée comme agent négociateur en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* ou l'employeur au sens de cette loi, en ce qui concerne les normes de sélection qui peuvent être prescrites en vertu du paragraphe (1) ou les principes qui gouvernent l'appréciation professionnelle, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, à la demande de ces représentants ou de l'employeur ou lorsque la Commission juge cette consultation nécessaire ou souhaitable.

process has begun the selection process should be terminated and begun again on the basis of the amended qualifications. He relies, moreover, on the following statement in the "Staffing Manual" of the Commission:

Once the desirable and essential qualifications have been determined, they cannot be changed at any time during the selection process. If they are changed, the competition must be cancelled or the inventory search begun again.

The Staffing Manual consists of administrative directives, guidelines and interpretations. It is for the guidance of the staff of the Commission. It does not have the force of law and cannot be the basis for invalidating anything done by or on behalf of the Commission. The provisions of the Staffing Manual have not been adopted as regulations. The applicant argued that they have the force of law as an exercise of the Commission's discretion under section 10 of the Act to determine the selection process. The power to adopt a selection process that the Commission considers to be in the best interests of the Public Service is not a power to establish rules of legally binding effect. The provision quoted above from the Staffing Manual may reflect a sound principle of administrative practice but a failure to comply with it is not a failure to comply with a legal requirement.

Nor do I think that the principle of selection according to merit calls for as broad and unqualified a requirement as that stated in the above passage from the Staffing Manual. Obviously where the change in the qualifications would enlarge the range of potential candidates for a position, the selection process would have to be recommenced to afford an opportunity for the identification of other candidates. But where, as here, the effect of the change in the qualifications is to narrow the range of potential candidates, there is no adverse effect on the principle of merit, nor is there any prejudice to a candidate who is eliminated from further consideration on the ground that he lacks one of the additional qualifications. The applicant did not have, merely by virtue of identification as a candidate on the basis of the original qualifications, a vested right to be assessed for relative merit in relation to those qualifications. Had the Data Stream search been initiated with the additional qualification of air

de sélection, ce processus de sélection doit être suspendu et recommencé sur la base du nouvel énoncé des qualités requises. En outre, il se fonde sur l'extrait suivant du «Manuel de dotation en personnel» de la Commission:

Une fois déterminées, les qualités essentielles et avantageuses ne peuvent être modifiées pendant le processus de sélection. Sinon, le concours doit être annulé ou les recherches effectuées dans un répertoire, recommencées.

a Le Manuel de dotation en personnel contient des directives administratives, des lignes directrices et des interprétations. Il sert de guide au personnel de la Commission. Il n'a pas force de loi et ne peut fonder l'annulation d'un acte fait par ou au nom de la Commission. Les dispositions du Manuel de dotation en personnel n'ont pas été adoptées comme règlement. Le requérant soutient qu'elles ont force de loi en tant qu'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission d'établir une méthode de sélection, en vertu de l'article 10 de la Loi. Le pouvoir d'établir une méthode de sélection que la Commission estime la mieux adaptée aux intérêts de la Fonction publique ne constitue pas un pouvoir d'établir des règles à caractère juridique obligatoire. Les dispositions du Manuel de dotation en personnel précitées peuvent refléter un principe de pratique administrative bien établi mais le défaut de s'y conformer n'équivaut pas à l'inobservation d'une exigence légale.

Je ne pense pas non plus que le principe de sélection établie au mérite est soumis à une exigence aussi large et catégorique que celle de l'extrait précité du Manuel de dotation en personnel. De toute évidence, si la modification des qualités requises devait augmenter le nombre de candidats éventuels à un poste, le processus de sélection serait recommencé afin de permettre l'identification d'autres candidats. Si, toutefois la modification des qualités requises a pour effet de réduire le nombre de candidats éventuels, comme en l'espèce, elle n'est pas contraire au principe du mérite et ne cause aucun préjudice à celui dont la candidature n'est pas retenue pour plus ample considération parce qu'il ne possède pas une des nouvelles qualités requises. Le simple fait d'avoir été reconnu candidat, sur la base des qualités requises initialement, ne confère pas au requérant un droit à l'évaluation de son mérite à l'égard de ces qualités. Si la nouvelle qualité requise, exigeant des candidats qu'ils aient effectué de la recherche dans le

pollution research as one of the search criteria the applicant might not have emerged at all as a potential candidate for the position. If he had emerged he would still have been subject to elimination by the Screening Board on the ground that he lacked an essential qualification for the position. In my opinion there is nothing in the Act or regulations that prevents the identification of candidates for a position in two stages. The applicant argued that if the qualifications for a position could be changed in the course of the selection process, such change could be a device for giving one candidate an unfair advantage over others. There is no suggestion in this case that the qualifications were changed for such a purpose. The Appeal Board found that the additional qualifications were reasonable, having regard to the requirements of the position, and we see no reason to question that opinion. Indeed, it would appear that the additional qualification with respect to air pollution oriented research was little more than an elaboration of the research requirement suggested by the original statement of qualifications.

The applicant complains that, in eliminating him as a candidate on the basis that it did, the Screening Board did not treat him in a fair and equal manner in relation to the other candidates. He contends that there was no basis on a review of the Data Stream printouts alone for eliminating him for insufficient experience in pollution oriented research and retaining for further consideration candidates whose printouts did not disclose any more in the way of such experience. He asserts that he was eliminated on the basis of Dr. Ingraham's personal knowledge of his professional experience, which was insufficient and out-of-date. He claims that in considering whether to eliminate candidates at this stage the Screening Board should have consulted their personal files, where, as in the applicant's case, the Data Stream printout indicated that there was "other information on file". The applicant contends that had the Screening Board consulted his personal file they would have found evidence of air pollution research experience.

The Appeal Board found that there was "no evidence before the Appeal Board to support the

domaine de la pollution de l'air, avait constitué un critère de recherche lors de la consultation du Permatri, le requérant n'aurait peut-être même pas été identifié comme candidat éventuel au poste. ^a Même reconnu candidat, il aurait quand même pu être éliminé par le jury de présélection, au motif qu'il ne possédait pas une des qualités essentielles pour le poste. A mon avis, aucune disposition de la Loi ou du Règlement n'interdit l'identification en ^b deux étapes des candidats à un poste. Le requérant soutient que si les qualités requises pour un poste peuvent être modifiées au cours du processus de sélection, cette modification peut en outre constituer un moyen d'avantager injustement un candidat par rapport aux autres, sans prétendre cependant que ce soit le cas en l'espèce. Le comité d'appel a conclu que, compte tenu du poste à pourvoir, les qualités additionnelles étaient raisonnables et nous n'avons aucune raison de contester ^d cette opinion. En fait, il semble que l'exigence additionnelle d'une expérience en recherche sur la pollution de l'air soit au plus une précision apportée aux exigences indiquées dans l'énoncé initial des qualités requises quant à la recherche. ^e

Le requérant prétend, qu'en éliminant ainsi sa candidature, le jury de présélection ne l'a pas traité d'une manière juste et équitable par rapport aux autres candidats. Il allègue que la seule étude des imprimés Permatri ne justifie pas son élimination pour défaut d'expérience dans le domaine de la recherche sur la pollution ni le maintien de la candidature de personnes dont les dossiers Permatri ne révélaient pas plus d'expérience que la sienne ^g dans ce domaine. Il affirme que le motif de son élimination est la connaissance personnelle qu'avait Ingraham, de ses antécédents professionnels et que cette connaissance était insuffisante et périmée. Il soutient que lorsque le jury de présélection ^h a considéré l'élimination de candidats à cette étape, il aurait dû consulter leurs dossiers personnels lorsque, comme dans le cas du requérant, les imprimés Permatri révélaient l'existence «de renseignements complémentaires au dossier». Le ⁱ requérant allègue que si le jury de présélection avait consulté son dossier personnel il aurait constaté son expérience dans le domaine de la recherche sur la pollution de l'air.

^j Le comité d'appel a conclu qu'[TRADUCTION] aucune preuve devant le comité d'appel n'était

appellant's claim that Dr. Ingraham's knowledge of him was not factual or up-to-date", and that "From the evidence submitted concerning the material on the appellant's personal file, the Appeal Board is not convinced that it contained any relevant information of which the Selection Board was unaware or that the information would have affected the Selection Board's decision as to the qualifications of the appellant." We see no reason to question these findings.

Section 7(3) of the Regulations provides that in the case of a selection pursuant to section 7(1)(b), "employees who meet the qualifications for an appointment shall be identified as candidates by a review of the data referred to in subsection (6) recorded in an inventory of all employees who would have been eligible to compete if a competition had been conducted." There is no reason to conclude from the record that the Screening Board did not have a sufficient knowledge of the pertinent information in the inventory data relating to the applicant to justify his elimination as a candidate for lack of the essential qualification of pollution oriented research experience. Nor is there reason to conclude that in eliminating him on the basis, to some extent at least, of Dr. Ingraham's personal knowledge, the Screening Board treated him unfairly in relation to the other candidates, and in particular, to Vézina. Dr. Ingraham also had personal knowledge of the qualifications of Vézina which in the opinion of the Screening Board justified his retention for further consideration. But even if some of the candidates who were retained for further consideration might have been eliminated at the same time as the applicant, had the Screening Board had the same knowledge of what was contained in their personal files, that would not make the ultimate selection any less a selection on the basis of merit.

Since the applicant was validly eliminated as a candidate by the Screening Board, what happened after his elimination is of no consequence in so far as he is concerned. This applies to his contentions concerning the changes in the composition of the Selection Board after his elimination.

I conclude, therefore, that in eliminating the applicant as a candidate for the position there was not a failure to comply with the Act or the regulations. But even if the manner in which he was

l'allégation du requérant selon laquelle les renseignements que possédait Ingraham à son égard étaient inexacts ou périmés», et que [TRADUCTION] «d'après la preuve soumise sur le dossier personnel de l'appellant, le comité d'appel n'est pas convaincu qu'il contenait des renseignements pertinents dont le jury de sélection ignorait l'existence et qui auraient pu modifier la décision du jury de sélection quant aux qualités de l'appellant.» Nous n'avons aucune raison de contester ces conclusions.

L'article 7(3) du Règlement prévoit que dans le cas d'une sélection effectuée conformément à l'article 7(1)(b), «des employés qui réunissent les conditions de nomination seront reconnus candidats après examen des données mentionnées au paragraphe (6) et confiées à un répertoire de tous les employés qui auraient été admissibles au concours si un concours avait eu lieu». Le dossier ne permet pas de conclure que le jury de présélection ne connaissait pas suffisamment les renseignements pertinents contenus aux données répertoriées sur le requérant pour justifier sa décision d'éliminer sa candidature au motif qu'il ne possédait pas une expérience suffisante dans le domaine de la recherche sur la pollution. Il n'y a non plus aucune raison de conclure qu'en l'éliminant, dans une certaine mesure, sur la base de connaissances personnelles d'Ingraham, le jury de présélection l'a traité injustement par rapport aux autres candidats, dont en particulier Vézina. Ingraham avait aussi personnellement connaissance de certaines qualités de Vézina qui, de l'avis du jury de présélection, justifiaient un plus ample examen de sa candidature. Les candidats dont la candidature a été retenue pour plus ample considération auraient pu être éliminés à la même étape que le requérant, (si le jury de présélection avait pris connaissance de leurs dossiers personnels) mais la sélection finale n'en est pas moins fondée sur le mérite.

Puisque la candidature du requérant a été validement éliminée par le jury de présélection, les événements qui suivent son élimination n'ont aucun effet en ce qui le concerne. Cela s'applique à ses allégations relatives au changement des membres du jury de sélection après son élimination.

Je conclus donc que l'élimination du requérant comme candidat au poste, n'est pas contraire à la Loi et au Règlement. Même si elle l'avait été, on n'a pas démontré que le résultat aurait vraisemblablement été différent.

eliminated were held to be contrary to the Act or regulations, it has not been shown that there was any likelihood that the result would have been different had the selection process been recommenced on the basis of the amended qualifications. For this reason the Appeal Board had no basis for holding the selection to be invalid, and I find that it did not err in law in dismissing the appeal and directing that the appointment be made. I would accordingly dismiss the application.

* * *

PRATTE J. concurred.

* * *

RYAN J. concurred.

blement été différent si le processus de sélection avait été recommencé sur la base du nouvel énoncé des qualités requises. Pour ce motif, le comité d'appel n'était pas fondé à juger la sélection invalide et je conclus qu'il n'a pas commis une erreur de droit en rejetant l'appel et en autorisant la nomination. En conséquence, je rejetterais la demande.

a

* * *

LE JUGE PRATTE a souscrit à l'avis.

* * *

b

LE JUGE RYAN a souscrit à l'avis.

c