



N° de dossier : 5105-18-001

RAPPORT D'EXAMEN DE PLAINTE

Transmis à l'Ordre et au Plaignant

PLAIGNANT :



PROFESSION :

ARPENTEUR-GÉOMÈTRE

Préparé par :
Ghauthy Jean-Baptiste, Analyste
11 septembre 2019

Approuvé par :
André Gariépy, avocat, F.Adm.A. ASC
Commissaire

TABLE DES MATIÈRES

1. Mise en contexte 1

1.1 Résumé de la situation..... 1

1.2 Attentes du plaignant envers le commissaire 1

2. Cadre législatif..... 2

2.1 Fonction et pouvoirs du commissaire 2

2.2 Compétence du commissaire 2

2.3 Non-recevabilité devant une instance judiciaire et responsabilité civile 2

2.4 Obligations générales des ordres et d’autres acteurs dans l’admission 2

3. Examen de la plainte 3

3.1 Recevabilité de la plainte 3

3.2 Profil du plaignant 3

3.3 Analyse de la problématique..... 3

3.3.1 Documents soumis par l’Ordre au bureau du commissaire..... 5

3.3.2 Organisation de l’évaluation orale..... 6

Composition et responsabilités du comité des examinateurs.....6

Composition et préparation du comité des collaborateurs.....6

Examen oral d’admission7

3.3.3 Grilles d’évaluation et délibéré..... 8

3.3.4 Rapport d’analyse de l’évaluation orale..... 13

3.3.5 Révision 14

3.3.6 Communication..... 14

3.3.7 Administration des évaluations professionnelles..... 15

4. Conclusions 16

5. Recommandations..... 17

6. Développements en cours d’enquête 18

Annexe 1 : Documentation et personnes consultées 19

ABRÉVIATIONS

- BC : Bureau du commissaire
- CA : Conseil d’administration (de l’Ordre)

1. Mise en contexte

Monsieur [REDACTED] a communiqué avec le bureau du Commissaire à l'admission aux professions (ci-après « bureau du commissaire ») le 20 août 2018 au sujet d'une difficulté rencontrée dans sa démarche d'admission à l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec (ci-après « Ordre »).

1.1 Résumé de la situation

Le plaignant est détenteur d'un baccalauréat en sciences géomatiques de l'Université Laval. En 2015, il a commencé à passer les évaluations professionnelles d'admission à l'Ordre en vue d'obtenir le permis d'exercice.

Pour faire partie de l'Ordre, en plus d'obtenir un diplôme donnant ouverture au permis ou reconnu équivalent, il faut réussir le stage de formation de même que les 3 évaluations professionnelles qui sont :

- L'évaluation écrite - Foncier
- L'évaluation écrite portant sur la déontologie
- L'évaluation orale sur le travail pratique

En 2015¹, le plaignant s'inscrit à deux examens professionnels de l'Ordre : l'évaluation portant sur la déontologie et l'évaluation écrite - Foncier. Il réussit le premier et échoue le second.

En 2016,² il s'inscrit à nouveau à l'évaluation écrite - Foncier et l'échoue.

En juin 2017,³ il passe encore une fois l'évaluation écrite - Foncier et subit pour la première fois l'évaluation orale sur le travail pratique. Il réussit la première évaluation et échoue l'évaluation orale sur le travail pratique. Il demande un rapport d'analyse de son évaluation orale pour comprendre ses erreurs. Il reçoit le rapport le 17 août 2017⁴ et introduit le 6 octobre de la même année une demande de révision⁵ de son examen oral. Cette demande est accompagnée de ses observations écrites concernant les points soulevés au rapport d'analyse. La révision se solde par le maintien de la décision initiale⁶.

Il se présente l'année d'après, soit le 6 juin 2018 à l'évaluation orale sur le travail pratique et ne le réussit pas⁷. Il demande un rapport d'analyse son évaluation orale et introduit une demande de révision⁸. Il était en attente du rapport d'analyse lorsqu'il a déposé sa plainte au bureau du Commissaire à l'admission aux professions en août 2018.

1.2 Attentes du plaignant envers le commissaire

Le plaignant sollicite l'intervention du commissaire dans le processus de l'examen oral à l'Ordre afin d'avoir accès aux grilles d'évaluations et rapport du comité des examinateurs concernant son

¹ Courriel du plaignant au BC, 6 août 2019.

² *Ibid.*

³ Document reçu du plaignant, 15 juin 2017 (P0).

⁴ Document reçu du plaignant, 17 août 2017 (P10).

⁵ Document reçu du plaignant, 6 octobre 2017 (P20).

⁶ Lettre de l'Ordre, 14 novembre 2017, document reçu du plaignant (P22).

⁷ Lette de l'Ordre, 15 juin 2018, document reçu du plaignant (P25).

⁸ Courriels du plaignant adressés à l'Ordre en date du 27 juin 2018 et du 15 août 2018, documents reçus du plaignant (P27).

examen oral et comprendre les causes de son échec. Il veut un processus d'évaluation et de révision transparent, équitable et que l'information soit clairement communiquée.

2. Cadre législatif

2.1 Fonction et pouvoirs du commissaire

L'examen des plaintes déposées au bureau du commissaire s'appuie, entre autres, sur le *Code des professions*⁹, la loi qui régit le système professionnel, ses paramètres et ses composantes. Il s'agit de la première fonction du commissaire :

[...] de recevoir et d'examiner toute plainte d'une personne relative à l'admission à une profession¹⁰.

Dans l'exercice de cette fonction, le commissaire peut effectuer une enquête. Toutefois, ce recours n'est pas une contre-évaluation des compétences ni un mécanisme d'appel ou de révision d'une décision. En d'autres termes, le commissaire ne peut se prononcer sur les compétences, ni délivrer de permis ou de certificat de spécialiste au nom d'un ordre, ni modifier une décision, ni ordonner la modification d'une décision.

Au terme de l'examen d'une plainte, le commissaire émet des conclusions et peut faire des recommandations à l'ordre professionnel ou autre acteur visé, ou à toute autre partie prenante à l'admission.

2.2 Compétence du commissaire

Le commissaire a compétence sur toutes les étapes et tous les acteurs d'une démarche d'admission à une profession régie par un ordre professionnel, incluant la formation d'appoint, les stages et les examens d'admission.

Une plainte peut être formulée contre l'ordre professionnel, un ministère, un organisme, un établissement d'enseignement ou une personne impliquée. Elle peut concerner l'obtention d'un permis (régulier, restrictif, temporaire ou spécial), d'un certificat de spécialiste ou d'une autorisation spéciale d'exercer, ou la première inscription au tableau de l'ordre, ou une décision de l'ordre prise en vertu de l'article 45.3 du *Code des professions*¹¹, ou toute autre demande présentée dans le cadre d'une candidature à l'exercice d'une profession.

2.3 Non-recevabilité devant une instance judiciaire et responsabilité civile

Toutes les déclarations faites et tous les documents fournis dans le cadre de l'examen d'une plainte ne peuvent être utilisés devant une instance judiciaire (c.-à-d. un tribunal). De même, les éléments d'un dossier de plainte, y compris les conclusions et les recommandations, ne peuvent constituer une déclaration ou une reconnaissance d'une faute pouvant engager la responsabilité civile. Cela est valable tant pour les plaignants et plaignantes que pour les ordres professionnels et les autres parties prenantes. Le présent document est visé par ces règles¹².

2.4 Obligations générales des ordres et d'autres acteurs dans l'admission

Les ordres professionnels doivent s'assurer de l'équité, de l'objectivité, de l'impartialité, de la transparence, de l'efficacité et de la célérité des processus relatifs à l'admission qu'ils adoptent. Ils

⁹ [RLRQ, chapitre C-26](#), section II « Commissaire à l'admission aux professions », articles 16.9 à 16.23.

¹⁰ [Ibid.](#), art. 16.10, par. 1°.

¹¹ Il s'agit d'une disposition donnant la possibilité aux ordres d'évaluer la compétence d'une personne qui satisfait aux conditions de délivrance d'un permis ou est titulaire d'un permis sans être inscrite au tableau depuis un nombre d'années supérieur à celui prévu à un règlement de l'art. 94 (j), *Code* (deux à cinq ans, selon la profession). Autrement dit, elle concerne les personnes qui se sont éloignées de la pratique ou dont la formation est désuète.

¹² [Code des professions \(RLRQ, c. C-26\)](#), art. 16.16 et 16.17.

doivent s'assurer que ces processus facilitent l'admission à une profession, notamment pour les personnes formées hors du Québec¹³.

Les ordres exercent des fonctions déléguées par l'État, impliquant des pouvoirs décisionnels qui ont des impacts importants sur des individus et sur la société. Dans l'admission aux professions qu'ils régissent, les ordres sont responsables du respect des normes de compétences et du fonctionnement des processus, et ce, même lorsqu'ils confient certaines de leurs activités à de tierces parties.

3. Examen de la plainte

La plainte est un recours pour les individus qui rencontrent des difficultés ou des problèmes dans leurs démarches. Dans l'examen d'une plainte relative à l'admission à une profession, le commissaire regarde si les processus ou activités en cause respectent les lois et les règlements, ainsi que les principes et les bonnes pratiques dans le domaine.

Pour ce faire, le commissaire enquête sur le fonctionnement de ces processus ou activités. Il peut alors porter son regard sur divers aspects : juridique, normatif, procédural, méthodologique, administratif, etc. Il examine également les rôles, les actions et la conduite des organisations et des individus impliqués.

Si la plainte est fondée, le commissaire propose des actions qui pourraient corriger ou améliorer la situation ou des mesures pour éviter que semblable situation se reproduise.

3.1 Recevabilité de la plainte

La plainte concerne le processus d'admission à l'Ordre à l'étape des autres conditions et modalités de délivrance du permis (conditions supplémentaires)¹⁴. Le motif de la plainte réside dans le processus de l'évaluation orale sur le travail pratique et dans le processus de révision de l'évaluation orale. La recevabilité de la plainte ayant été constatée, nous avons procédé à une enquête.

3.2 Profil du plaignant

Le plaignant détient :

- un baccalauréat en sciences géomatiques de l'Université Laval (2011-2015) qui est un diplôme donnant ouverture au permis d'arpenteur-géomètre.

Il a complété son stage de formation dans un bureau d'arpenteur-géomètre et y travaille depuis 2016¹⁵.

3.3 Analyse de la problématique

L'accès au permis d'exercice de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec se fait selon les dispositions de la *Loi sur les arpenteurs-géomètres*¹⁶ et du *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec*¹⁷ (ci-après le « Règlement »). Selon l'article 1 du Règlement, le permis est délivré au candidat qui satisfait aux conditions suivantes :

[...]

1° être titulaire du diplôme déterminé par le gouvernement en application du premier alinéa

¹³ *Ibid.*, art. 62.0.1, par. 7°.

¹⁴ C'est-à-dire les conditions qui s'ajoutent à celle d'être titulaire d'un diplôme donnant ouverture au permis (ou au certificat de spécialiste) ou, à défaut, de se faire reconnaître par l'ordre une équivalence de diplôme ou de formation. Par exemple : stages, programme de formation professionnelle ou examens d'admission.

¹⁵ Curriculum vitae du plaignant, document reçu du plaignant le 13 mars 2019 (P42).

¹⁶ [RLRQ, c. A-23](#).

¹⁷ [RLRQ, c. A-23, r. 5.01](#).

de l'article 184 du Code des professions (chapitre C-26) qui donne ouverture au permis délivré par l'Ordre ou d'un diplôme ou d'une formation reconnus équivalents;

2° avoir prouvé qu'il a une connaissance appropriée à l'exercice de la profession de la langue officielle, conformément aux dispositions de la Charte de la langue française (chapitre C-11);

3° avoir réussi les évaluations professionnelles conformément à la section II;

4° avoir réussi le stage de formation professionnelle conformément à la section III;

5° avoir déposé au bureau du secrétaire de l'Ordre un spécimen de sa signature;

6° avoir souscrit aux serments de l'arpenteur-géomètre prévus à l'annexe I;

7° avoir transmis au secrétaire de l'Ordre une demande de permis en la forme prévue par le Conseil d'administration dûment complétée;

8° avoir acquitté les frais exigés par le Conseil d'administration conformément au paragraphe 8 de l'article 86.0.1 du Code des professions.

Nous rappelons qu'au moment du dépôt de sa plainte, le plaignant avait une demande de révision de la décision de son évaluation orale de 2018 en cours auprès de l'Ordre et n'avait pas encore reçu le rapport d'analyse de son évaluation orale dont il est fait mention dans la section « Résumé de la situation » de ce rapport.

Entre le dépôt de la plainte et le début de l'enquête, il s'est produit un certain nombre d'événements qui sont présentés ci-dessous :

- Lorsque le bureau du commissaire a contacté le plaignant, le 21 septembre 2018, pour s'enquérir de la situation, le plaignant venait de recevoir son rapport d'analyse (14 septembre 2018) et disait que ce dernier tout comme le rapport de 2017 n'était pas suffisamment détaillé et ne lui permettait pas de constater ses lacunes, puisque plusieurs manquements révélés au rapport d'analyse étaient selon lui des données qui étaient présentes dans son rapport écrit. Il voulait surtout avoir accès aux grilles d'analyse des évaluateurs et au corrigé des examens pour mieux comprendre le résultat obtenu. Le plaignant a quand même rédigé les notes d'observation et les a fait parvenir à l'Ordre le 27 septembre 2018¹⁸.
- Lorsque le bureau du commissaire a contacté l'Ordre à propos de la plainte, ce dernier a précisé ne pas pouvoir donner accès aux grilles d'analyse de l'examen oral sur le travail pratique, car celles-ci constituent l'examen même. Les grilles sont très ventilées et comprennent tous les sujets sur lesquels les candidats seront questionnés. Donner accès aux grilles d'analyse de l'évaluation orale est un risque que ne peut courir l'Ordre de peur que les informations qui s'y trouvent ne soient diffusées aux futurs candidats. C'est pour cette raison que l'Ordre produit un rapport d'analyse de l'examen oral afin d'expliquer aux candidats les résultats de cette évaluation. À préciser que pour les autres évaluations professionnelles écrites, les candidats ont accès à leur cahier d'examen.
- À la suite de cette conversation avec le bureau du commissaire, l'Ordre a décidé de suspendre la demande de révision du plaignant¹⁹ qui était en cours afin de préparer un rapport d'analyse plus détaillé que le précédent.
- Face à cette situation, le bureau du commissaire a décidé de suspendre son enquête pour donner le temps à l'Ordre de produire son rapport d'analyse détaillée, de permettre que le plaignant y réponde et de donner le temps au conseil d'administration (CA) de l'Ordre agissant en comité de révision de réviser le dossier et de rendre sa décision.

¹⁸ Notes d'observation du plaignant, 27 septembre 2018, document reçu du plaignant (P32) et (P33).

¹⁹ Lettre de l'Ordre, 9 novembre 2018, document reçu du plaignant (P34).

- Le 27 novembre 2018, le plaignant a reçu de l'Ordre le rapport d'analyse détaillé²⁰. À partir de ce rapport, il a donc formulé le 6 décembre²¹ son argumentaire dans des notes d'observation.
- Après réception du rapport, le CA a dans un premier temps présenté les notes d'observations du plaignant au comité qui avait procédé à son évaluation. Le comité a décidé de ne pas commenter²². Le conseil, en date du 21 février 2019, a ensuite tranché sur la situation en décidant de n'apporter aucun changement à la note initiale attribuée²³.
- Au mois de mars 2019, le bureau du commissaire a repris son enquête²⁴ puisque l'Ordre s'était prononcé sur la révision de la décision du plaignant et que la situation n'avait pas changé.

L'examen de la situation du plaignant a soulevé des questions sur les sujets suivants :

1. Documents soumis par l'Ordre au bureau du commissaire ;
2. Organisation de l'évaluation orale ;
3. Grilles d'évaluation et délibéré ;
4. Rapport d'analyse de l'évaluation orale ;
5. Révision ;
6. Communication ;
7. Administration des évaluations professionnelles.

Dans les sous-sections qui suivent, nous présentons les positions et arguments de chacun, ainsi que les faits allégués ou constatés durant l'enquête. Les différents aspects de la problématique (listés ci-dessus) font l'objet d'une analyse de conformité et d'une analyse critique.

3.3.1 Documents soumis par l'Ordre au bureau du commissaire

Pour mener l'examen de la plainte, le bureau du commissaire a demandé de la documentation au plaignant aussi bien qu'à l'Ordre. Nous avons demandé à l'Ordre de nous donner les pièces justificatives pour les deux évaluations de 2017 et 2018 du plaignant. Malheureusement, dans le rapport nous ne ferons référence qu'à l'examen de 2018 du plaignant étant donné que la documentation nous a été fournie uniquement pour cet examen. Les documents des évaluations de 2017 ayant été détruits. Questionné à ce propos, l'Ordre explique qu'il se débarrasse des documents d'évaluation après le dénouement des demandes de révision auprès du CA²⁵. Cela fait partie des règles de fonctionnement interne de l'Ordre.

Nous comprenons que les documents d'évaluations professionnelles ne peuvent être gardés indéfiniment, mais nous croyons que tout comme il est demandé aux organisations de garder certains documents administratifs un certain nombre de temps en cas de besoin, il serait nécessaire que l'Ordre garde les justificatifs des évaluations des candidats pour une période beaucoup plus longue que le temps du recours en révision. Considérant que l'Ordre dans son Règlement²⁶ donne à tout candidat un délai de 5 ans pour réussir les évaluations professionnelles sous peine de devoir tout recommencer, il serait judicieux pour l'Ordre de garder les preuves des examens au dossier pour au moins une durée similaire afin qu'il puisse se justifier en cas de litige.

²⁰ Courriel du plaignant, 27 novembre 2018 (P35 et P36).

²¹ Courriel du plaignant transmettant ses notes d'observations à la suite de la réception du rapport d'analyse détaillé (P38).

²² Lettre du 11 janvier 2019, document reçu du plaignant (P39).

²³ Lettre du 21 février 2019, document reçu du plaignant (P40).

²⁴ Courriel du BC à l'Ordre, 29 mars 2019.

²⁵ Lettre de l'Ordre au BC, 16 mai 2019.

²⁶ [RLRQ, c. A-23, r. 5.01](#), art. 24.

3.3.2 Organisation de l'évaluation orale

Le but des évaluations professionnelles de l'Ordre est de mesurer les compétences propres du candidat à l'exercice de la profession d'arpenteur géomètre²⁷. Elles se déroulent une fois l'an, au printemps sur une période de 3 jours. Durant cette période les 3 examens (évaluation écrite - Foncier, évaluation portant sur la déontologie, évaluation orale sur le travail pratique) sont offerts. L'examen oral qui nous concerne principalement se déroule sur une période de 2 jours. Les examens sont préparés et gérés par le comité des examinateurs.

Composition et responsabilités du comité des examinateurs

Le comité des examinateurs est composé de 6 arpenteurs-géomètres qui ne sont pas membres du CA. Les membres du comité des examinateurs sont tous membres de l'Ordre et nommés par le CA pour un mandat de 3 ans renouvelable. La fonction première du comité des examinateurs est d'assister le CA dans l'exécution de la procédure des évaluations professionnelles²⁸.

Ce comité comprend un président désigné par le CA et un secrétaire désigné par les membres du comité²⁹. Pour l'appuyer dans la préparation, la surveillance et la correction des évaluations professionnelles, le comité des examinateurs nomme des collaborateurs, membres de l'Ordre. Les membres du comité des examinateurs et collaborateurs sont tous tenus au secret des délibérations et du contenu des évaluations professionnelles et doivent se récuser lorsqu'un candidat est une personne susceptible de les placer en situation de conflit d'intérêts par rapport aux autres candidats³⁰.

En moyenne l'Ordre évalue une cinquantaine de candidats par année. Dans le cadre de l'examen oral sur le travail pratique qui nous concerne, le comité des examinateurs constitue plusieurs comités composés de 3 membres chargés d'évaluer les candidats. Ces comités sont également appelés comité des examinateurs, quoique différents du comité des examinateurs composés de 6 membres nommés par le CA. Pour les besoins de compréhension du rapport, nous allons faire référence au comité de 3 membres qui passe l'examen oral aux candidats par l'expression « comité des collaborateurs » pour le distinguer du comité des examinateurs.

Composition et préparation du comité des collaborateurs

Il n'y a pas de critères spécifiques pour recruter les collaborateurs. Ils sont en général d'anciens examinateurs et arpenteurs-géomètres d'expérience, avec une bonne feuille de route n'ayant pas de problème avec l'inspection professionnelle ni le syndic et qui font un travail reconnu par leurs pairs. Ils sont nommés par le comité des examinateurs³¹ et sont sélectionnés chaque année. Tout comme les examinateurs, les collaborateurs ne sont pas des employés de l'Ordre, mais des bénévoles qui reçoivent des jetons de présence pour leur disponibilité durant les journées d'examen.

Les comités des collaborateurs sont formés par le président du comité des examinateurs. Chaque comité est formé de 3 membres, généralement 2 collaborateurs et un examinateur. Dans le cas où il est impossible d'avoir un examinateur, il est demandé au président du comité des examinateurs de nommer un collaborateur d'expériences qui a déjà été examinateur. Avant l'examen les membres du comité reçoivent la liste des candidats qu'ils vont évaluer afin de s'assurer qu'il n'y a pas de cause de récusation. À part cela, ils ne détiennent aucune information sur le candidat à savoir si c'est un candidat en première évaluation ou en reprise. Seuls les membres du comité des examinateurs détiennent cette information. En cas de reprise d'examen, le comité des examinateurs s'assure que les candidats en reprise seront évalués par un comité des collaborateurs différents du comité qui a passé l'examen initial.

²⁷ [RLRQ, c. A-23, r. 5.01](#), art. 13.

²⁸ *Ibid.*, art. 2 et 3.

²⁹ *Ibid.*, art. 4.

³⁰ *Ibid.*, art. 8, 9 et 10.

³¹ *Ibid.*, art. 8.

Avant l'évaluation orale se tient une réunion entre certains membres du personnel de l'Ordre, les examinateurs et les collaborateurs. Le but de cette réunion est d'expliquer et de former les collaborateurs à propos de l'utilisation et du fonctionnement des grilles d'analyse destinées à l'évaluation orale. Ces grilles préparées par le comité des examinateurs comprennent l'ensemble des sujets à partir desquels les collaborateurs vont formuler des questions aux candidats, ainsi que les critères de l'évaluation orale. Dépendamment du projet soumis, un candidat peut se voir poser plus de questions sur un sujet précis par rapport à un autre candidat. Même si chaque projet est particulier, il y a une certaine démarche commune qui doit être respectée dans tous les projets. Au cours de la réunion, l'Ordre devra s'assurer de la compréhension de l'utilisation des grilles par les collaborateurs afin que ces derniers sachent correctement les utiliser et éviter que certains candidats ne soient lésés ou avantagés par rapport à d'autres.

Pour l'évaluation orale de 2018 du plaignant, le comité des collaborateurs était composé de 3 membres. Il n'y avait pas d'examineur sur ce comité, mais il y avait au nombre des collaborateurs :

- le président du comité d'inspection professionnel ;
- un ancien membre du conseil d'administration ;
- un membre du conseil d'administration en exercice.

Le Règlement dans son article 2 interdit à un membre du CA d'être membre du comité des examinateurs. Ce règlement n'interdit pas au membre du CA d'être membre du comité des collaborateurs. Mais compte tenu du fait que les collaborateurs tout comme les examinateurs aident à la préparation, la surveillance et la correction des évaluations professionnelles³² qui sont par la suite homologuées par le CA de l'Ordre³³, nous croyons qu'il est nécessaire qu'un membre du CA en fonction ne fasse pas partie du comité des collaborateurs afin d'assurer la cohérence et l'objectivité du processus d'admission.

Examen oral d'admission

L'examen oral sur le travail pratique se fait en 2 phases³⁴ :

- La première phase consiste à rédiger un projet d'opération d'arpentage visé à l'article 34 de la *Loi sur les arpenteurs-géomètres du Québec*³⁵ et sur la connaissance des lois et des règlements inhérents. Pour ce faire³⁶ :
 - Le candidat doit soumettre au comité des examinateurs une brève description du projet de réalisation d'une des opérations visées à l'article 34 de la *Loi sur les arpenteurs-géomètres* ;
 - Le comité des examinateurs détermine si le projet est correct et répond aux critères de l'Ordre. Si le comité refuse le projet, il détermine les conditions d'un nouveau projet. Si le projet est accepté, le comité détermine la date à laquelle le projet dans la forme prévu doit lui être soumis ;
 - À la date convenue, le candidat doit remettre le projet dans les conditions fixées par le comité des examinateurs ;
 - Quelques jours après la date de soumission du projet écrit, le comité des examinateurs transfère le rapport au comité des collaborateurs préalablement constitué pour évaluer le candidat afin qu'il en prenne connaissance et attribue au rapport écrit une note sur un total de 50 points.
- La deuxième phase a lieu environ un mois après la première :
 - Le candidat est convoqué par le même comité des collaborateurs qui a examiné le rapport écrit pour passer l'évaluation orale qui se fait au cours d'une séance de

³² [RLRQ, c. A-23, r. 5.01](#), art. 8.

³³ *Ibid.*, art. 26.

³⁴ Site Web de l'Ordre : [#3 Évaluation orale sur le travail pratique](#).

³⁵ [RLRQ, c. A-23](#).

³⁶ Renvoi à la note de bas de page no 34.

- 45 à 75 minutes. Lors de cette évaluation, le candidat est questionné sur son projet écrit à l'aide d'une grille préalablement conçu par le comité des examinateurs ;
- Le candidat peut avoir en main son rapport écrit ainsi que les documents qui l'accompagnent ;
 - Les 15 dernières minutes de l'entretien sont réservées au délibéré. Mais si les collaborateurs veulent plus de temps pour se prononcer, ils peuvent continuer les débats en fin de journée après avoir entendu tous les autres candidats.

3.3.3 Grilles d'évaluation et délibéré

Dans le cadre de cet examen, les grilles d'évaluation préalablement conçues par le comité des examinateurs sont utilisées par le comité des collaborateurs pour évaluer la performance des candidats. Il est important de signaler qu'il n'existe pas de guide, de politique ou de procédures contenant les consignes à observer pour remplir les grilles d'évaluation ni le comportement que les collaborateurs doivent avoir durant l'examen oral. Quelques instructions concernant la démarche à suivre pour compléter les grilles et le processus de correction sont inscrites sur une feuille annexée à celles-ci. Le président du comité des examinateurs ainsi que certains membres de l'Ordre se réunissent chaque année avec les collaborateurs pour leur donner une formation à ce propos. Les grilles font l'objet d'un suivi par le comité des examinateurs afin de les améliorer.

Dans chaque dossier d'évaluation, on retrouve :

- Grille A
 - 3 versions de la Grille A (une version pour chacun des 3 collaborateurs) ;
 - 1 version compilée de la Grille A (cette version est la moyenne cumulée de la note des 3 collaborateurs. La grille totalise 50 points).
- Grille B
 - 3 versions de la Grille B (une version pour chacun des 3 collaborateurs). Cette grille comprend 2 sections :

o Partie 1 sur 15 points

o Partie 2 sur 35 points

}

Total = 50 points
 - 1 version compilée de la Grille B
 - o Partie 1 qui est la moyenne cumulée de la note des 3 collaborateurs
 - o Partie 2 qui s'obtient par consensus entre les 3 collaborateurs.

Chaque comité des collaborateurs évalue environ 4 à 5 candidats. Pour réussir l'évaluation orale, le candidat doit obtenir 60 % de la note totale (Grille A + Grille B).

a) Grille A

Cette grille sert à l'évaluation du rapport écrit. Comme indiqué dans la section précédente, aussitôt que le rapport écrit sur le travail pratique est remis au comité des examinateurs, ce dernier transfère le rapport au comité des collaborateurs pour correction. Ci-dessous une brève description de la Grille A. Pour des raisons d'intégrité des processus d'évaluation, nous ne pouvons inclure aucune copie des grilles en annexe :

Grille A
Nom du candidat
Nom du collaborateur et numéro de membre
Date de l'évaluation
La grille comporte 5 colonnes 1- Sujets d'évaluation (8 sujets) 2- Critères d'évaluation (18 critères) 3- Niveaux de performance 4- Résultat 5- Commentaires
1- Chaque sujet comprend 1 ou plusieurs critères d'évaluation. 2- Chaque critère est évalué en fonction de 2, 3 ou 4 niveaux de performance.

Grille A
3- Chaque niveau de performance est une brève description des éléments attendus permettant d'apprécier le critère. Parfois, le niveau de performance peut être la présence ou l'absence d'un ou de plusieurs éléments dans le rapport. À chaque niveau de performance est assignée une note d'appréciation numérique qui selon la performance peut varier entre 0 et 6 points. 4- La colonne résultat permet de consigner la note d'appréciation du collaborateur par critère. 5- La colonne commentaires permet d'inscrire les commentaires par critère d'évaluation.
La ligne « Total Grille A » permet d'écrire la note du collaborateur. La note totale est sur 50 points.

Analyse de la Grille A

Le but d'une grille d'évaluation est de permettre d'apprécier la performance du candidat. En général, les grilles d'évaluation sont subdivisées en critères et en éléments observables, chacun accompagné d'une échelle. Cette échelle consiste en des éléments gradués (appelés « échelon ») qui traduisent des degrés de possession de la qualité recherchée par le critère³⁷. Le nombre d'échelons peut varier en fonction des grilles. Les recherches ont démontré qu'il suffit souvent de trois échelons pour constituer une grille d'utilisation facile et efficace³⁸. La Grille A contient les éléments permettant d'apprécier les différents aspects du rapport.

Dans les grilles A du plaignant, les sections identifiant le candidat ainsi que chaque collaborateur ont été remplies sur la grille individuelle de chaque collaborateur. La date de l'évaluation est manquante sur les grilles de deux collaborateurs. Chaque critère a été évalué par chaque collaborateur. On y voit les différents échelons avec une description du niveau de performance qu'il représente. On y trouve également le résultat attribué par critère d'évaluation par chaque collaborateur. La section commentaires n'est presque pas utilisée, car on y trouve peu de texte.

Analyse de la Grille A compilée

Dans cette grille compilée du plaignant, on n'a pas consigné la note cumulée par critère d'évaluation ni la moyenne totale attribuée au candidat par le comité des collaborateurs. Il est vrai qu'on peut la calculer à l'aide de la note individuelle attribuée par chaque collaborateur qui se trouve sur leur grille d'évaluation respective. Cependant, il demeure important que toutes les données soient consignées sur la grille compilée qui représente en quelque sorte la grille de référence du comité dont la note sera retranscrite sur la lettre de résultat envoyé au candidat. La note de 29/50 a été octroyée au candidat.

b) Grille B

Tandis que la Grille A permet de juger du contenu écrit du rapport, la Grille B permet d'évaluer la prestation orale du candidat lors de l'entrevue pour voir s'il est en mesure d'expliquer les démarches effectuées pour son opération d'arpentage ainsi que les motifs justifiants son opinion professionnelle.

Avant de procéder à l'évaluation orale, le comité des collaborateurs après avoir évalué chacun de leur côté le rapport écrit du candidat à l'aide de la Grille A, se réunit (réunion en personne ou téléphonique) pour lui attribuer la note finale (moyenne cumulée) et convenir des questions à poser le jour de l'examen oral.

Nous rappelons que la Grille B comprend 2 sections :

- Partie 1 : présentation du candidat (Sous-Total sur 15 points)
 - Partie 2 : Questions au candidat (Sous-Total sur 35 points)
- Total = 50 points**

³⁷ http://pedagogie.quebec.ca/portail/sites/ptc.quebec.ca.pedagogie/files/Répertoire%20de%20ressources/grilles_eval_cahier_participant.pdf

³⁸ *Ibid.*

Ci-dessous une brève description de cette grille :

Grille B
Partie 1 - Présentation du candidat
Cette section de la grille comporte 5 colonnes : 1- Sujets d'évaluation (2 sujets) 2- Critères d'évaluation (2 critères) 3- Niveaux de performance 4- Résultat 5- Commentaires
1- Chaque sujet comprend plusieurs critères d'évaluation 2- Chaque critère est évalué en fonction de 4 à 5 niveaux de performance 3- Les niveaux de performance sont : « Inacceptable », « Acceptable », « Bien », « Très bien » et « Excellent » À chaque niveau de performance est assignée une note d'appréciation numérique qui selon la performance peut varier entre 0 et 10 points. 4- La colonne résultat permet de consigner la note d'appréciation du collaborateur. 5- La colonne commentaires permet d'inscrire les commentaires par critère d'évaluation.
La ligne « Sous-total (Partie 1) » permet d'inscrire la note du collaborateur pour cette section de la grille. La note est sur 15 points.
Partie 2 - Questions au candidat
Cette section de la grille comporte 7 colonnes : 1- Sujets d'évaluation (10 sujets) 2- Critères d'évaluation (21 critères) 3- Niveaux de performance (4 colonnes : Excellent/Satisfaisant/Non satisfaisant/Non évalué) 4- Commentaires
1- Chaque sujet comprend un ou plusieurs critères. 2- Chaque critère est évalué en fonction de 4 niveaux de performance. 3- Les niveaux de performance sont sur 4 colonnes : « Excellent », « Satisfaisant », « Non satisfaisant », « Non évalué » 4- La colonne commentaires permet de consigner les commentaires par critère d'évaluation.
La ligne « Sous-Total (Partie 2) » permet d'inscrire la note du collaborateur pour cette section de la grille. La note est sur 35 points.
La ligne « Grand-Total (Grille d'évaluation B) » permet d'écrire la note cumulée du collaborateur pour la grille (Partie 1+Partie 2). La note totale est sur 50 points.

Analyse de la Grille B - Partie 1

Cette partie de la Grille B est presque similaire à la Grille A.

Lors de l'évaluation du plaignant, seulement un collaborateur a rempli cette section de la grille alors qu'il est clairement inscrit dans les instructions que la grille doit être remplie par chaque collaborateur³⁹.

Analyse de la Grille B - Partie 2

Cette partie de la grille nécessite que des questions soient préparées d'avance par les collaborateurs afin de structurer l'entrevue et de s'assurer de bien évaluer tous les sujets et, si le temps le permet, tous les critères également⁴⁰.

³⁹ Grille d'évaluation – Instructions aux examinateurs 2018, document reçu de l'Ordre, section « Comment remplir les grilles ».

⁴⁰ Grilles d'évaluation - Instructions aux examinateurs 2018, document reçu de l'Ordre, section « Recommandations pour les questions à poser lors du volet oral ».

L'analyse du dossier du plaignant a révélé qu'il n'y avait pas de liste des questions posées lors de l'évaluation. Il nous est donc impossible de savoir les questions qui lui ont été soumises, car les collaborateurs ne les ont pas relevées. De plus, seulement un collaborateur a rempli partiellement cette section de la grille en cochant son niveau d'appréciation dans les cases appropriées. Aucun commentaire n'a été inscrit pour cette partie, alors que c'est une instruction de l'Ordre⁴¹. Sans commentaire, on ne peut savoir pourquoi un collaborateur a jugé d'une certaine façon la performance du candidat.

Analyse de la Grille B compilée

Puisque la « Partie 1 » de la Grille B n'a été remplie que par un collaborateur, il s'ensuit que dans la Grille B compilée – Partie 1, cette section n'est que la transcription de l'évaluation faite par ce collaborateur.

Dans les instructions qui accompagnent les grilles d'évaluation, il est écrit que la Partie 1 compilée doit être une moyenne des notes de tous les collaborateurs. Ceci n'a pas été le cas pour le plaignant. Le collaborateur qui a évalué cette partie lui a attribué la note de 4/15 qui a été transférée dans la grille compilée⁴². Le but d'avoir un comité est de favoriser les échanges et de se partager les idées en collégialité. Cet exemple démontre que même lorsqu'il existe des règles, celles-ci ne sont pas toujours appliquées. La note compilée traduit ainsi l'opinion d'un collaborateur, au lieu de l'opinion d'un comité. C'est l'une des raisons pour lesquelles, il est important lors des séances de formation d'insister sur la nécessité que chaque grille soit complétée afin de justifier la démarche utilisée pour évaluer le candidat.

Quant à la Grille B compilée - Partie 2, elle n'est pas le reflet de l'appréciation de l'unique collaborateur qui l'avait complétée partiellement dans sa grille personnelle. Nous constatons que toutes les cases de cette grille compilée ont été cochées. Le plaignant a été évalué sur 12 critères dont 2 ont eu la cote « Excellent », 2 autres la cote « Satisfaisant » et 8 autres la cote « Non satisfaisant ». Les 9 autres critères n'ont pas été évalués.

La moyenne de la Grille B compilée - Partie 2 s'obtient par consensus⁴³. Dans les instructions de la grille, il est mentionné que la note de 1 point est attribuée à chaque critère dont l'évaluation est jugée « Excellente » ou « Satisfaisante ». On n'attribue aucun point au critère jugé « Insatisfaisant ». On n'attribue aucune note au critère « Non évalué ». Le plaignant a obtenu la note de 4/11 au lieu de 4/12, car un critère a été omis au moment du décompte. Cette note est ramenée sur 35 points par la suite et on obtient la note de 13/35. En dernier lieu, on additionne les notes des « Partie 1 » et « Partie 2 » ($4/15 + 13/35$), ce qui explique le résultat final de 17/50 pour la Grille B compilée.

Le plaignant a obtenu la moyenne de 46/100 pour son évaluation orale, Grille A et Grille B réunies ($29/50 + 17/50$).

Nous ne savons comment le comité s'y est pris pour arriver à un consensus pour la Grille B compilée – Partie 2 étant donné que seulement un collaborateur avait rempli, qui plus est partiellement, cette section de sa grille personnelle. L'Ordre nous a expliqué que compte tenu du fait que la prise de décision se fait par consensus, les collaborateurs ont eu des échanges et ont rempli directement la grille compilée.

Nous comprenons que la prise de décision par consensus implique l'accord exprès ou tacite des 3 collaborateurs du comité concernant l'appréciation de chaque critère d'évaluation. Toutefois, pour faciliter la décision consensuelle il serait souhaitable que chaque collaborateur remplisse sa grille en fonction de son appréciation des réponses du candidat et lui attribue une note. Ceci permettrait de constater les critères sur lesquels il y a accord du comité des collaborateurs et ceux où les appréciations divergent et qui doivent faire l'objet de discussion entre collaborateurs.

⁴¹ Renvoi à la note de bas de page no 39.

⁴² Grille d'évaluation d'un collaborateur et Grille compilée, documents reçus de l'Ordre.

⁴³ Renvoi à la note de bas de page no 39.

Contrairement à la Grille A, la conception de la Grille B soulève des questionnements. En effet, étant donné qu'une grille d'évaluation permet de juger une performance en permettant de discriminer et de formuler une appréciation, nous avons remarqué que dans cette grille :

Partie 1 – Présentation du candidat

- On alloue 1 point à une performance d'évaluation « acceptable », alors que le total de ce critère est de 5 points. La notion « acceptable » renvoie à l'idée qu'on a obtenu la moyenne ou le seuil de passage par rapport au critère, alors que ce n'est pas le cas ici.

Partie 2 – Questions au candidat

- Dans cette partie, que la réponse au critère soit jugée « Excellente » ou « Satisfaisante », une note de 1 point est accordée au candidat. L'appréciation ne diffère pas et est la même indépendamment de la réponse au critère. En d'autres termes, un candidat n'a pas intérêt à se dépasser et à viser l'excellence puisqu'il n'y aucune différence au niveau du pointage. On n'attribue aucun point au critère jugé « Insatisfaisant ». On n'attribue aucune note au critère « Non évalué ».

Il est stipulé dans les instructions qu'il faut favoriser des réponses élaborées ou des réponses brèves et éviter les questions fermées⁴⁴. On peut donc dire qu'il peut y avoir des nuances et des réponses partiellement répondues, ce qui implique qu'on ne peut apprécier une réponse seulement avec 2 échelons de mesure. Or la Grille B – Partie 2 ne contient en fait que de 2 échelons de mesure puisque d'un côté la performance jugée « Excellente ou Satisfaisante » a le même pointage soit 1 point, et que de l'autre côté la performance jugée « Insatisfaisante » ou « Non évaluée » compte pour zéro point. Cela revient à juger la performance en fonction de 2 échelons « Satisfaisant ou « Insatisfaisant » qui se traduisent par la note 1 ou zéro.

Il est étonnant de constater que la Grille A qui évalue le travail écrit permet de nuancer l'appréciation puisque la note change en fonction du niveau de performance. Les échelons de cette grille varient entre 0 et 6 points. La Grille B – Partie 1 qui juge la présentation du candidat permet aussi une variation de la note de performance en fonction d'échelons allant de 0 à 10 points. On se demande pourquoi on peut avoir des nuances au niveau de l'évaluation écrite et de la présentation du candidat et ne pas pouvoir en faire autant pour l'évaluation orale (Grille B – Partie 2).

À quoi est due cette dichotomie ? Serait-ce qu'à l'écrit on peut relire le travail, l'analyser alors qu'à l'oral lorsqu'il n'y a presque pas de notes et que l'entrevue n'est ni filmé ni enregistré, la possibilité de faire marche arrière n'existe pas et tout doit se faire en temps réel, séance tenante ? Toutefois, nous pensons qu'il est primordial de pouvoir nuancer la pertinence des réponses aux questions des candidats qui ne sont pas de type vrai ou faux et demandent une certaine réflexion.

c) Délibéré

Une séance d'évaluation orale dure entre 45 et 75 minutes⁴⁵ et les dernières minutes (15 à 25 minutes)⁴⁶ sont consacrées à la rédaction des commentaires et à la concertation entre les collaborateurs. Si la période est insuffisante pour aboutir à un consensus, les collaborateurs peuvent en fin de journée après avoir terminé avec les évaluations orales des autres candidats, revenir sur les dossiers dont la période de délibération n'était pas terminée.

Pour un examen qui décide de l'admission d'un candidat à l'Ordre, le temps alloué à la période de délibération paraît court. Même pour des candidats où la réussite est évidente, il faut accorder un temps nécessaire aux collaborateurs pour remplir leur grille d'évaluation individuelle de façon appropriée à des fins de justification de la décision. Il faut par la suite compter les points au moins deux fois pour minimiser les risques d'erreurs.

⁴⁴ Renvoi à la note de bas de page no 40.

⁴⁵ Renvoi à la note de bas de page no 34.

⁴⁶ Commentaires reçus de l'Ordre à propos du délibéré en date du 6 septembre 2019.

Par la suite, il faut consigner les évaluations individuelles dans la grille compilée par critère et en même temps entrer dans une période d'échanges particulièrement dans les situations où les appréciations des collaborateurs divergent. Le but est de discuter du critère pour en arriver à un niveau d'appréciation commune qui aboutira à un consensus sur le critère. Cet exercice se répètera autant de fois qu'il y aura des critères divergents. Sans oublier que lorsque les appréciations par critères sont défavorables aux candidats, il faudra s'assurer de les documenter davantage en prenant les notes et commentaires justifiant les prises de position du comité. Nous croyons pour cela qu'il serait opportun d'allouer plus de temps au délibéré.

3.3.4 Rapport d'analyse de l'évaluation orale

Comme expliqué dans la section « Analyse de la problématique », le plaignant avait trouvé que le rapport d'analyse de l'Ordre de septembre 2018 n'était pas suffisamment détaillé. Compte tenu du fait que le bureau du commissaire était déjà impliqué dans le dossier, l'Ordre a consenti à produire un rapport d'analyse bonifié de l'évaluation orale qui permettrait au plaignant d'être mieux édifié sur les faiblesses de sa prestation.

Ce rapport d'analyse bonifié daté du 27 novembre 2018 a été envoyé au plaignant⁴⁷ et il avait jusqu'au 7 décembre soit moins de 2 semaines pour formuler son argumentaire.

Ce rapport d'analyse, plus détaillé que le précédent, contient en plus des manquements et des points forts, une répartition des points attribués au plaignant pour son évaluation. On y retrouve :

- Une analyse du projet écrit qui précise les différents constats par rapport aux documents et informations absents ou incomplets au dossier et le nombre de points alloués ou retranchés (référence à la Grille A évaluée sur 50 points).
- Une analyse du volet oral qui comprend 2 sections :
 - o La première section contient des renseignements quant à la présentation du candidat, sa capacité de s'exprimer ainsi que la méthodologie utilisée pour son projet. Le pointage accordé est également précisé (référence à la Grille B - Partie 1 évaluée sur 15 points).
 - o La deuxième section fait référence aux questions posées au candidat. Cette section du rapport n'est pas expliquée et ne permet pas de connaître les questions posées ni les éléments de réponses donnés. On se contente de préciser les différents critères pour lesquelles le plaignant a bien répondu et ceux pour lesquels il n'a pas démontré de connaissance suffisante et ceci sans préciser les lacunes. De plus, il est mentionné qu'étant donné que l'entrevue orale n'est pas enregistrée, il est impossible de donner une transcription textuelle de celle-ci (référence à la Grille B - Partie 2 évaluée sur 35 points).

En prenant connaissance du document d'analyse bonifié de l'évaluation orale, nous avons compris qu'il est plus évident pour le comité des collaborateurs de justifier les manquements concernant la partie écrite du rapport que ceux concernant la partie orale. Ceci leur a été d'autant plus difficile puisqu'aucune note n'a été prise par eux lors de l'évaluation orale. De plus, l'évaluation orale n'est ni filmée ni enregistrée, rendant presque impossible un second regard sur la performance orale. Le comité a dû y aller de mémoire. Sachant que cette dernière s'effrite avec le temps, et que le plaignant n'a pas été l'unique candidat à être évalué par ce comité ce jour-là, on peut se questionner sur le risque d'erreurs qu'il pourrait contenir.

Nous rappelons à l'Ordre qu'il est de sa responsabilité de donner au candidat une justification claire et précise des manquements et des notes de la correction de ses évaluations qu'elles soient écrites ou orales. Comme l'Ordre s'est doté de moyens lui permettant de passer des examens écrits à tout candidat désireux d'intégrer la profession, il doit aussi se donner les moyens de

⁴⁷ Document reçu du plaignant (P35 et P36).

pouvoir réexaminer les examens oraux en toute transparence et objectivité, tout comme il procéderait avec des examens écrits.

3.3.5 Révision

Après que le plaignant ait formulé ses observations écrites sur le rapport d'analyse, le CA siégeant en comité de révision a confirmé au plaignant par lettre⁴⁸ qu'il a fait suivre les notes d'observation de ce dernier au comité des collaborateurs avant de prendre une décision. Le comité des collaborateurs a décidé de ne pas commenter. Dans cette correspondance, l'Ordre précise que pour effectuer la révision, le CA ne disposera que du rapport d'analyse bonifié des collaborateurs et des notes d'observations du plaignant. Par lettre datée du 21 février 2019⁴⁹, le CA a tranché en décidant de n'apporter aucun changement à la décision initiale du comité des collaborateurs.

Sachant que le rapport d'analyse bonifié a été soumis au CA pour prendre sa décision et que la section orale de ce rapport ne contient pas les questions posées au candidat, ni le verbatim de ses réponses, nous nous interrogeons sur les moyens utilisés par le conseil pour conclure au maintien de la décision initiale.

Nous saisissons l'occasion pour rappeler à l'Ordre que la révision est une combinaison de plusieurs perspectives. Elle est une seconde étude de l'ensemble du dossier, une évaluation d'éléments nouveaux ou de motifs d'insatisfaction et une vérification de l'application lors de la première décision, de la procédure ainsi que de l'utilisation des outils et méthodes du comité qui a rendu la première décision. Chaque situation déterminera la portée de la révision sans avoir à écarter d'emblée certains aspects.

Lors de notre entretien avec l'Ordre, il nous a informés que la demande de révision du plaignant de 2017 était une première pour l'Ordre, car jamais auparavant les candidats n'avaient formulé de demande de révision de l'évaluation orale. Par le passé, les candidats ne remettaient jamais en question l'évaluation faite par le comité des collaborateurs. Il semblerait que quoique la révision soit une procédure prévue au Règlement⁵⁰, les candidats faisaient confiance au jugement du comité des collaborateurs lorsque celui-ci jugeait la performance orale sur le travail pratique insatisfaisante.

Nous comprenons que lorsqu'on n'a pas l'habitude de pratiquer la révision d'un examen, même prévu au Règlement, on peut être pris de cours lorsqu'il faut l'exécuter une première fois. Il n'en demeure pas moins qu'il est de la responsabilité de l'Ordre de mettre en place les dispositions nécessaires pour que la révision même lorsqu'il s'agit d'une première fois puisse se faire en ayant en tête les principes et les bonnes pratiques en matière d'admission⁵¹.

De plus, le fait qu'un membre du CA en place ait agi dans le dossier du plaignant comme collaborateur et que ce CA agit également en comité de révision heurte un principe bien établi. Un membre du CA ne peut rendre une décision et être appelé à réviser sa propre décision. Sans oublier que le CA peut avoir de la difficulté à remettre en question la décision d'un collègue.

3.3.6 Communication

Lettre des résultats de l'évaluation de l'Ordre

Lors de la transmission des résultats de l'évaluation orale sur le travail pratique, l'Ordre inscrit la note finale du plaignant sans spécifier le maximum total permis⁵². Il est nécessaire de mentionner la note maximale permise pour l'évaluation ainsi que la note de passage afin de savoir si le candidat est en situation d'échec ou de réussite. Même si le candidat est censé connaître cette

⁴⁸ Renvoi à la note de bas de page no 22.

⁴⁹ Renvoi à la note de bas de page no 23.

⁵⁰ [RLRO, c. A-23, r. 5.01](#), art. 27.

⁵¹ [Principes et bonnes pratiques guidant l'analyse critique faite par le bureau du commissaire](#) (novembre 2018).

⁵² Renvoi à la note de bas de page no 7.

information, il est nécessaire de la spécifier sur la lettre de résultat pour tout autre lecteur prenant connaissance du document.

L'Ordre fait accompagner la lettre de résultat du document de procédure à suivre en cas d'échec pour demander la révision ainsi que les frais qui y sont rattachés. L'Ordre indique aussi les documents qui seront envoyés au CA lors de la révision de la décision du comité des collaborateurs. Ceci est une bonne pratique.

Document de procédure pour l'analyse des résultats de l'évaluation orale

Nous avons remarqué lors de l'évaluation de 2017 que l'Ordre avait précisé dans son document de procédure pour l'analyse des résultats de l'évaluation orale⁵³ que :

- les grilles d'évaluation ne sont pas disponibles pour consultation par les candidats ;
- un rapport d'analyse de l'évaluation orale moyennant l'acquiescement de frais prévus par le conseil d'administration serait envoyé aux candidats qui en font la demande ;
- aucune requête de révision ne peut être demandée pour l'évaluation orale.

Tandis que pour l'évaluation de 2018⁵⁴, l'Ordre précise dans son document de procédure que :

- les grilles d'évaluation et le rapport d'analyse ne sont pas disponibles pour consultation par les candidats ;
- seulement les demandes de révision de l'évaluation orale sont acceptées moyennant l'acquiescement de frais prévus par le conseil d'administration.

Le plaignant a dû dans les deux cas de figure (demande de révision en 2017 et demande de rapport d'analyse pour 2018) présenter sa demande à l'Ordre en faisant référence à l'article 27 du Règlement qui permet à tout candidat d'introduire une demande de révision des évaluations professionnelles et de formuler des observations écrites à l'Ordre.

L'Ordre a par la suite accepté de réviser l'évaluation orale de 2017 du candidat même si le document de procédure disait autrement. Pour l'évaluation orale de 2018, suite à la demande d'obtention du rapport d'analyse du candidat qui lui permettrait de rédiger ses notes d'observation et à la suite d'une réflexion⁵⁵ menée par l'Ordre pour assurer un processus de révision transparent et équitable, l'Ordre a décidé de produire un rapport d'analyse pour tous les candidats qui ont fait une demande de révision.

Nous apprécions le fait que l'Ordre ait décidé de revenir sur sa décision dans les 2 cas mentionnés. Cela démontre une ouverture et un désir de l'Ordre d'améliorer le processus des évaluations professionnelles. Nous profitons de l'occasion pour rappeler à l'Ordre que la révision des évaluations est un droit que possède tout candidat en processus d'admission à un ordre professionnel⁵⁶. De même il incombe à l'Ordre de permettre à tout candidat de consulter son dossier d'évaluation pour se rendre compte de l'évidence de ses lacunes, sous réserve d'enjeux d'intégrité de l'outil d'évaluation. Nous comprenons que dans le contexte de l'évaluation orale et étant donné que les grilles d'évaluation utilisées ne permettent pas aux candidats de consulter leur dossier d'examen sans courir le risque de rendre publiques les évaluations de l'Ordre, ce dernier a donc décidé de leur fournir plutôt un rapport d'analyse. Ce rapport se doit d'être le plus explicite que possible pour pallier le fait que les grilles d'évaluation ne peuvent être consultées.

3.3.7 Administration des évaluations professionnelles

L'une des problématiques soulevées en cours d'enquête était le fait que lorsqu'un candidat ne réussissait pas toutes les évaluations professionnelles de l'Ordre, il devait attendre une année avant de les reprendre. Questionné à ce propos, l'Ordre nous a expliqué que l'organisation des évaluations professionnelles demandait énormément d'effort. Il faut du temps pour préparer les

⁵³ Document de procédure d'analyse des résultats de l'évaluation de 2017, document reçu du plaignant (P1).

⁵⁴ Document de procédure d'analyse des résultats de l'évaluation de 2018, document reçu du plaignant (P26).

⁵⁵ Courriel entre l'Ordre et le plaignant, 9 juillet 2018, document reçu du plaignant (P27).

⁵⁶ Renvoi à la note de bas de page no 50.

questions afin qu'ils ne reviennent pas d'une année à l'autre, il faut améliorer les grilles d'évaluation, etc. En plus il y a le côté de la logistique à gérer, car les examens se font en deux endroits différents à l'Université Laval et dans un centre communautaire. Il faut donc faire des réservations de salles, mobiliser des volontaires et autres. L'Ordre avait essayé dans le passé de produire deux séances d'évaluations professionnelles par année, mais il n'y avait que quelques inscriptions (3 à 4 candidats) pour la deuxième séance. En prenant en considération les efforts à déployer et compte tenu du fait qu'il y avait peu de candidats inscrits, l'Ordre a jugé préférable de s'en tenir à une séance d'évaluation annuelle. De plus, ils ne sont en général qu'une cinquantaine de candidats à subir annuellement les évaluations professionnelles.

En cours d'enquête, comme le plaignant s'était inscrit aux évaluations professionnelles de 2019, il nous a informés avoir subi l'évaluation orale sur le travail pratique une nouvelle fois et de l'avoir réussi.

4. Conclusions

En réponse aux attentes et aux questionnements du plaignant, et en examinant le fonctionnement des processus ou activités d'admission en cause dans la situation vécue par cette personne, notre analyse nous amène à formuler les conclusions suivantes :

- L'Ordre ne permet pas au plaignant d'avoir accès aux grilles d'évaluation de son examen oral pour les évaluations de 2017 et de 2018, auxquelles il a échoué, pour préserver l'intégrité de l'examen ;
- L'ordre mentionne dans son document de procédure pour l'analyse de l'évaluation orale de 2017 qu'aucune requête de révision ne peut être demandée pour l'évaluation orale, alors que l'article 27 du *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec* permet la révision de la décision des évaluations professionnelles ;
- Sur demande du plaignant, l'Ordre procède à la révision de son évaluation orale de 2017, mais la note demeure inchangée. C'est la première fois que l'Ordre procède à la révision de l'évaluation orale ;
- Pour exercer un recours en révision, le candidat doit produire des notes d'observation écrites. Pour ce faire, il a besoin de consulter le rapport d'analyse de son évaluation alors que le document de procédure pour l'analyse de l'évaluation orale de 2018 de l'Ordre stipule que ce rapport n'est pas disponible pour consultation ;
- Par la suite, l'Ordre confirme que le rapport d'analyse de l'évaluation orale sera disponible à tous les candidats qui ont introduit une demande de révision ;
- En cours d'enquête et à la suite de questions formulées par le bureau du commissaire, un rapport d'analyse plus détaillé a été transmis au plaignant afin qu'il comprenne les faiblesses de sa prestation lors de l'évaluation de 2018 et de rédiger les notes d'observation pour sa demande de révision ;
- Un membre du conseil d'administration de l'Ordre faisait partie du comité des collaborateurs qui a jugé l'évaluation orale du plaignant. Cette personne s'est trouvée à prendre une décision sur sa propre recommandation puis à réviser cette même décision.
- L'Ordre procède à la révision de l'évaluation orale de 2018 et la note demeure inchangée tout comme pour la révision de l'examen oral de 2017 ;
- Il y a un manque d'uniformité du comité des collaborateurs face aux consignes à respecter pour l'évaluation orale et cela se répercute dans les informations consignées dans les grilles d'évaluation individuelles et compilées où on constate :
 - peu de commentaires ;
 - des grilles partiellement complétées ;

- des grilles non complétées ;
- L'examen de l'Ordre présente des enjeux quant à l'organisation qui se traduit par :
 - un manque de formation et de préparation du comité des collaborateurs ;
 - des grilles qui, bien qu'utiles, ne répondent pas suffisamment au besoin pour lesquelles elles ont été conçues ;
 - l'absence de moyens permettant de reconstituer le déroulement (questions et réponses) de l'examen oral en cas de démarche de validation ou de révision ;
- La période allouée à la délibération n'est pas suffisante pour permettre au comité d'échanger et de remplir les grilles d'évaluation, surtout dans les cas d'échec, nécessitant plus de commentaires justifiant les prises de décision ;
- Dans la communication des résultats, l'Ordre n'a pas inscrit le total sur lequel la note finale est attribuée ni le seuil de passage, ce qui ne permet pas de savoir automatiquement si le candidat est en situation de réussite ou d'échec ;
- Dans le processus de révision de la décision, le conseil d'administration a dû se fier uniquement :
 - au rapport d'analyse du comité des collaborateurs qui ne permet pas de reconstituer les questions posées lors de l'examen oral ni de justifier les éléments de réponse du candidat ;
 - aux notes d'observations du plaignant ;
- Le délai de conservation de la documentation des évaluations professionnelles de l'Ordre est limité. Dans le cadre de l'enquête, le bureau du commissaire n'a pas pu avoir accès à la documentation de l'évaluation orale de 2017 du plaignant parce qu'elle était déjà détruite.

5. Recommandations

- 1) Que l'Ordre conserve pour une durée d'au moins 5 ans les dossiers des évaluations professionnelles des candidats afin qu'ils soient disponibles en cas de différend ou de litige ;
- 2) Que l'Ordre, dans la composition des comités des examinateurs et des collaborateurs, s'assure qu'aucune personne ne soit en position de prendre une décision sur sa propre recommandation, puis à réviser cette même décision ;
- 3) Que l'Ordre s'assure que les collaborateurs soient bien formés dans leur rôle, incluant l'utilisation d'outils mis à leur disposition ;
- 4) Que l'Ordre utilise des moyens technologiques lui permettant de conserver une mémoire du déroulement de l'examen (questions et réponses) ;
- 5) Que l'Ordre, devant les enjeux de l'examen oral, tienne une réflexion sur :
 - la grille d'évaluation B pour qu'elle permette d'apprécier et de nuancer la performance des candidats et candidates avec objectivité et transparence ;
 - le temps alloué à la période de délibération ;
 - les moyens à mettre en place pour que le déroulement et les résultats de l'examen oral (questions et réponses) soient documentés et révisables ;
- 6) Que l'Ordre travaille à rendre plus détaillée et explicite le rapport d'analyse sur l'évaluation orale afin que tout candidat en échec puisse se rendre compte de l'évidence de ses lacunes et de la note attribuée ;
- 7) Que la lettre des résultats de l'évaluation professionnelle fasse mention du pourcentage sur lequel la note totale est attribuée et inscrive la note de passage ;

- 8) Étant donné que le plaignant a réussi l'évaluation orale sur le travail pratique en juin 2019, nous n'avons pas d'éléments qui nous amèneraient à formuler des recommandations sur son dossier en particulier.

6. Développements en cours d'enquête

En cours d'enquête, l'Ordre s'est préoccupé de certaines problématiques qui font l'objet du présent rapport et est en plein changement. Certains changements ont été déjà implantés pour les examens de 2019 qui ont eu lieu au mois de juin dernier. Pour ces évaluations :

- L'Ordre a accueilli 6 nouveaux collaborateurs qui sont des membres et employés de l'Ordre. Il s'agit d'inspecteurs, de syndic ou de syndic adjoint de l'Ordre. Au sein de chaque comité, ces nouveaux collaborateurs tiennent le rôle de secrétaire dont la responsabilité principale est de prendre les notes lors des examens oraux pour pallier le fait que ces grilles étaient peu documentées ;
- Chaque comité des collaborateurs formés avait un examinateur qui y siégeait ;
- Dans la formation annuelle donnée par le président du comité des examinateurs aux collaborateurs, l'accent a été mis sur l'utilisation de la grille, l'importance de bien la compléter et de l'utiliser de façon objective ;
- En plus de la formation annuelle donnée par le président du comité des examinateurs, cette année une nouvelle formation WEB sur les évaluations professionnelles a été dispensée aux collaborateurs ;
- À la suite des évaluations professionnelles de juin 2019, un questionnaire a déjà été envoyé aux collaborateurs pour recueillir leurs commentaires et suggestions. En septembre 2019, les examinateurs tiendront une rencontre post mortem des examens de juin afin de discuter des commentaires et suggestions d'amélioration à porter aux évaluations de 2020.

ANNEXES

Annexe 1 : Documentation et personnes consultées

Documentation

- Législation et réglementation qui s'appliquent ;
- Documentation fournie par la partie plaignante ;
- Documentation fournie par l'Ordre ;
- Information disponible sur le site de l'Ordre ;
- Documentation sur les principes et sur les bonnes pratiques dans le domaine de l'admission et de la reconnaissance des compétences.

Personnes

- M. [REDACTED], plaignant ;
- M. Luc St-Pierre, Directeur général et Secrétaire de l'Ordre ;
- Me Anik Fortin-Doyon, Avocate-Direction des affaires juridiques de l'Ordre ;

