

A-298-80

A-298-80

**The Queen (Applicant)**

v.

**H. Khan, D. F. Marchand, S. S. Martucci, F. Ott,  
L. Purvey and I. J. Williams (Respondents)**Court of Appeal, Ryan and Le Dain JJ., MacKay  
D.J.—Toronto, December 8 and 11, 1980.

*Judicial review — Public Service — Respondents eliminated from closed competition in view of their results in the General Administrative Ability Test — Application to review and set aside decision of Appeal Board that the majority of questions in the test were not relevant to the abilities required for the position — Whether Appeal Board erred in law — Public Service Employment Act, R.S.C. 1970, c. P-32, ss. 10, 21 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.*

This is a section 28 application to review and set aside the decision of an Appeal Board allowing the appeals of the respondents who were eliminated from a closed competition because of their results in the General Administrative Ability Test. The Board held that the majority of the questions in the test were not relevant to the two ability sub-factors it was supposed to assess, having regard to the duties of the position under competition. The question is whether the Board erred in law in so deciding.

*Held*, the application is dismissed. Whether a particular selection process is in fact designed or calculated to establish the merit of candidates in relation to the qualifications for a position is subject to review by an appeal board pursuant to section 21 of the *Public Service Employment Act*. An appeal board may allow an appeal on the ground that the selection process or a substantial or decisive part of it was not suitable for assessing merit in relation to certain of the qualifications for the position. The question whether a particular part of the selection process is a true test of merit is one of fact. It is not for this Court to substitute its opinion for that of the Appeal Board.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

*W. L. Nisbet, Q.C.* for applicant.  
*M. W. Wright, Q.C.* for H. Khan.  
No one appearing for other respondents.

SOLICITORS:

*Deputy Attorney General of Canada* for applicant.

**La Reine (Requérante)**

c.

**H. Khan, D. F. Marchand, S. S. Martucci, F. Ott,  
L. Purvey et I. J. Williams (Intimés)**Cour d'appel, les juges Ryan et Le Dain, le juge  
suppléant MacKay—Toronto, 8 et 11 décembre  
1980.

*Examen judiciaire — Fonction publique — Les intimés furent recalés à un concours restreint, en raison des résultats obtenus dans l'épreuve d'aptitude administrative générale — Demande d'examen et d'annulation de la décision du Comité d'appel qui a conclu que la plupart des questions n'avaient aucun rapport avec les aptitudes requises pour le poste — Il échet d'examiner si le Comité d'appel a commis une erreur de droit — Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-32, art. 10, 21 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 10, art. 28.*

Demande fondée sur l'article 28 et tendant à l'examen et à l'annulation de la décision du Comité d'appel qui a fait droit aux appels des intimés, candidats recalés à un concours restreint en raison des résultats obtenus dans l'épreuve d'aptitude administrative générale. Le Comité a conclu que la plupart des questions posées n'avaient aucun rapport avec les deux sous-facteurs d'aptitude que ces questions étaient censées faire ressortir, compte tenu des attributions du poste faisant l'objet du concours. Il échet d'examiner si le Comité a commis une erreur de droit dans sa décision.

*Arrêt*: la demande est rejetée. La convenance d'un processus de sélection donné, pour ce qui est de l'appréciation du mérite des candidats au regard des exigences du poste, est soumise au contrôle d'un comité d'appel saisi d'un appel formé sous le régime de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le comité d'appel peut accueillir un appel par ce motif que l'ensemble ou une partie importante du processus de sélection n'est pas propre à permettre l'appréciation du mérite au regard de certaines exigences du poste. C'est une question de fait que de savoir si une partie quelconque du processus de sélection constitue un test véritable du mérite. Il n'appartient pas à la Cour de substituer son avis à celui du Comité d'appel.

DEMANDE d'examen judiciaire.

AVOCATS:

*W. L. Nisbet, c.r.* pour la requérante.  
*M. W. Wright, c.r.* pour H. Khan.  
Personne n'a comparu pour le compte des autres intimés.

PROCUREURS:

*Le sous-procureur général du Canada* pour la requérante.

*Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady, Morin, Ottawa, for H. Khan.*

*Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady, Morin, Ottawa, pour H. Khan.*

*The following are the reasons for judgment delivered orally in English by*

*Ce qui suit est la version française des motifs a du jugement prononcés à l'audience par*

LE DAIN J.: This is a section 28 application to review and set aside the decision of an Appeal Board under section 21 of the *Public Service Employment Act*, R.S.C. 1970, c. P-32. The Board allowed the appeals of the respondents, who were unsuccessful candidates in a closed competition to select persons for appointment to the position of shift supervisor in mail processing facilities of the Post Office in the Metro Toronto region, on the ground that they were eliminated from the competition on the basis of the results in a test that was not relevant to the abilities that it was supposed to assess. The Crown brings the section 28 application on the ground that in so deciding the Appeal Board erred in law.

LE JUGE LE DAIN: Il s'agit d'une demande, faite en vertu de l'article 28, tendant à l'examen et à l'annulation d'une décision rendue par un Comité d'appel conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-32. Ce Comité a accueilli les appels des intimés, candidats recalés à un concours restreint au poste de surveillant d'équipe de triage du courrier postal dans la conurbation de Toronto, parce qu'ils avaient été recalés sur la base d'une épreuve n'ayant aucun rapport avec les aptitudes que cette épreuve était censée déterminer. La Couronne a invoqué l'article 28 en faisant valoir que, dans sa décision, le Comité d'appel a commis une erreur de droit.

The notice of the competition described the duties of the position of shift supervisor. A statement of qualifications set forth certain "basic requirements", the nature of which do not concern us here, and certain "rated requirements", which included a knowledge requirement, an ability requirement, and a personal suitability requirement. The ability requirement, which is the one in issue, reads as follows:

Les fonctions de surveillant d'équipe étaient décrites dans l'avis de concours. Un énoncé de qualités énumérait certaines [TRADUCTION] «exigences fondamentales», lesquelles ne nous intéressent pas en l'espèce, et certaines [TRADUCTION] «exigences cotées» en matière de connaissance, d'aptitude et de qualité personnelle. Les exigences en matière d'aptitude, qui font l'objet du présent litige, s'énoncent ainsi:

Ability

[TRADUCTION] Aptitude

1. Ability to supervise in terms of assigning work, training and developing employees, counselling, appraising work performance and recommending disciplinary action.

1. Aptitude de surveillance en matière de répartition du travail, de formation et de perfectionnement du personnel, d'orientation et d'évaluation du rendement, et de recommandation des mesures disciplinaires.

2. Ability to anticipate, plan and organize work, set priorities and allocate staff.

2. Aptitude à prévoir, à planifier et à organiser le travail, à établir les priorités et à répartir le personnel.

3. Ability to analyze problem situations within the work unit and recommend solutions.

3. Aptitude à analyser les situations difficiles dans l'unité de travail et à proposer des solutions.

4. Ability to communicate effectively, orally and in writing with supervisors, peers, subordinates, customers and officials of a variety of organizations who may come in contact with the department.

4. Aptitude à communiquer efficacement, de vive voix ou par écrit, avec les surveillants, les pairs, les subordonnés, les clients et les fonctionnaires de différents organismes, qui peuvent avoir affaire avec le ministère.

The selection process was carried out in several stages. In the first stage a screening board found that of the 135 candidates in the competition, 69, including the respondents, met the basic requirements of the position. These 69 were then given the Public Service Commission's General Administrative Ability Test, Examination E-280A, to assess the second and third of the ability factors

Le processus de sélection se déroulait en plusieurs étapes. Au premier stade, un comité de présélection a conclu que sur les 135 candidats, 69 d'entre eux, dont les intimés, satisfaisaient aux exigences fondamentales du poste. On fit passer à ces 69 candidats l'Examen E-280A d'aptitude administrative générale de la Commission de la Fonction publique, afin d'évaluer leur aptitude au

quoted above and referred to in the reasons of the Appeal Board as "sub-factors". These two sub-factors were together assigned a maximum of 28 marks. The other two ability sub-factors were assigned a maximum of 6 marks each, making a total maximum of 40 marks for the ability requirement as a whole. The passing score for the ability requirement as a whole was 60% or 24 marks. In order to be assessed on the remaining two ability sub-factors candidates had to obtain a total of at least 12 marks on the second and third sub-factors. Twenty-four of the candidates answered at least 27 of the 65 questions in the General Administrative Ability Test correctly and were awarded at least 12 marks out of the maximum of 28 on the second and third ability sub-factors. They were then assessed by a rating board with respect to the knowledge requirement, and those who obtained at least 60% of this requirement were assessed by another rating board with respect to the other two ability sub-factors and the personal suitability requirement. Seven candidates were found to be qualified as a result of the entire selection process and were placed on an "eligible list" in order of merit. The respondents received less than a total of 12 marks on the second and third ability sub-factors as a result of their answers on the General Administrative Ability Test, and since they would, therefore, be unable to obtain the minimum of 60% or 28 marks on the ability requirement as a whole, even if they obtained the maximum of 6 marks on each of the other two ability sub-factors, they were not assessed with respect to the other rated requirements and were in effect eliminated from the competition.

On their appeal the respondents contended that 58 of the 65 questions on the General Administrative Ability Test did not elicit information upon which the selection board could have assessed the candidates against the "ability to anticipate, plan and organize work, set priorities and allocate staff" and the "ability to analyze problem situations within the work unit and recommend solutions." The respondents contended that certain of the questions elicited information with respect to other abilities and a considerable number of them "were not related to the duties and responsibilities

regard des deuxième et troisième exigences susmentionnées, appelées [TRADUCTION] «sous-facteurs» dans les motifs de la décision du Comité d'appel. La note maximum pour ces sous-facteurs était 28. Les deux autres sous-facteurs avait chacun 6 pour note maximum, ce qui faisait un maximum de 40 pour l'ensemble des exigences en matière d'aptitude. Pour réussir, il fallait obtenir 24 points, soit 60 p. 100 de ce maximum. Seuls les candidats ayant obtenu 12 points au moins pour les deuxième et troisième sous-facteurs faisaient l'objet d'une évaluation relative aux deux autres sous-facteurs. Vingt-quatre candidats répondirent correctement à 27 au moins des 65 questions de l'épreuve d'aptitude administrative générale et obtinrent 12 points au moins sur le maximum de 28 points prévus pour les deuxième et troisième sous-facteurs d'aptitude. Ils furent alors évalués par un jury de notation à l'égard des exigences de connaissance, et ceux d'entre eux qui obtinrent 60 p. 100 au moins du maximum des points prévus furent évalués par un autre jury de notation à l'égard des deux autres sous-facteurs et de l'exigence de qualité personnelle. A l'issue du processus de sélection, sept candidats se sont qualifiés et ont été inscrits sur une [TRADUCTION] «liste d'admissibilité» par ordre de mérite. Étant donné que les intimés avaient obtenu moins de 12 points pour les deuxième et troisième sous-facteurs d'aptitude par leurs réponses à l'épreuve d'aptitude administrative générale et que de ce fait, ils n'auraient pas pu atteindre le minimum de 60 p. 100, soit 28 points, pour l'ensemble des exigences d'aptitude quand bien même ils auraient obtenu le maximum de 6 points pour chacun des deux autres sous-facteurs, ils n'ont pas été évalués au regard des autres exigences cotées et ont été, en fait, éliminés du concours.

Dans leur appel, les intimés soutiennent que 58 des 65 questions posées à l'examen d'aptitude administrative générale n'étaient pas de nature à faire ressortir les renseignements grâce auxquels le comité de sélection aurait pu évaluer les candidats quant à leur «aptitude à prévoir, à planifier et à organiser le travail, à établir les priorités et à répartir le personnel» et quant à leur «aptitude à analyser les situations difficiles dans l'unité de travail et à proposer des solutions.» Les intimés soutiennent que certaines de ces questions se rapportaient à d'autres aptitudes, et qu'un très grand

of the position under competition". The respondents' contention was in substance upheld by the Appeal Board.

The content of the General Administrative Ability Test was, at the request of the Public Service Commission, treated as confidential by the Appeal Board, and by order of the Court in these section 28 proceedings it was directed to be bound separately from the other material in the case, to be marked confidential, and to be available to counsel upon an undertaking to maintain its confidentiality except as prescribed by the order and permitted by the Court in the course of argument. It is, therefore, only possible to refer to the test in general terms. According to the explanatory material on the test, which forms part of the non-confidential record, it was developed for the Public Service Commission by the Personnel Psychology Centre (PPC) as "a selection test for certain entry-level positions within the Administrative and Foreign Service Category (AFSC) of the Canadian Public Service." It is said to be designed to assess certain "component abilities", which I quote because they are referred to in the reasons of the Appeal Board:

- the ability to place information in the proper order or best sequence (i.e., Ability to Analyze and Evaluate, Ability to Plan, Ability to Organize)
- the ability to select and organize relevant information for the solution of a problem (i.e., Ability to Analyze and Evaluate)
- the ability to draw conclusions based on given information (i.e., Ability to Analyze and Evaluate, Ability to Control)
- the ability to anticipate the needs or consequences of a given situation (i.e., Ability to Plan, Organize, Ability to Direct)
- the ability to follow directions and to evaluate information according to specified criteria (i.e. Ability to Control)
- the ability to recognize effective written communication (i.e., Ability to Communicate in Writing)

It is not clear from the record whether the position of shift supervisor in the Post Office would be considered to be an "entry-level position within the Administrative and Foreign Service

nombre [TRADUCTION] «n'avaient aucun rapport avec les attributions et responsabilités du poste faisant l'objet du concours». Cette allégation des intimés a été essentiellement accueillie par le Comité d'appel.

Les épreuves de l'examen d'aptitude administrative générale étaient tenues confidentielles par le Comité d'appel à la demande de la Commission de la Fonction publique, et dans cette procédure basée sur l'article 28, la Cour a ordonné que les documents relatifs à ces épreuves soient extraits du dossier, mis sous pli séparé, marqués «Confidentiel» et qu'ils ne soient mis à la disposition des avocats que sur engagement d'en respecter le caractère confidentiel, sauf dispositions contraires de l'ordonnance et sauf permission de la Cour pendant les débats. On ne peut donc parler de ces épreuves qu'en termes vagues. Selon les notes explicatives de ces épreuves, lesquelles notes ne font pas partie des documents confidentiels, ces épreuves ont été conçues pour la Commission de la Fonction publique par le Centre de psychologie du personnel (CPP) pour servir [TRADUCTION] «d'épreuve de sélection pour l'admission au niveau d'entrée de certains postes de la catégorie de l'administration et du service extérieur (AFSC) de la Fonction publique du Canada.» Elles servent à évaluer certaines [TRADUCTION] «aptitudes requises» que je reproduis ci-dessous, puisque les motifs de décision du Comité d'appel en font état:

- [TRADUCTION] aptitude à classer les renseignements dans l'ordre logique (c'est-à-dire aptitude à analyser et à évaluer, aptitude à planifier et à organiser)
- aptitude à sélectionner et à organiser les éléments d'information propres à la solution d'un problème (c.-à-d. aptitude à analyser et à évaluer)
- aptitude à tirer des conclusions d'éléments d'information donnés (c.-à-d. aptitude à analyser et à évaluer, aptitude à contrôler)
- aptitude à prévoir les besoins et les conséquences découlant d'une situation donnée (c.-à-d. aptitude à planifier et à organiser, aptitude à diriger)
- aptitude à appliquer les directives et à évaluer des éléments d'information suivant des critères déterminés (c.-à-d. aptitude à contrôler)
- aptitude à rédiger et à interpréter les communications efficaces faites par écrit (c.-à-d. aptitude à communiquer par écrit)

Le dossier ne permet pas d'affirmer si le poste de surveillant d'équipe postale est considéré comme «poste au niveau d'entrée de la catégorie de l'administration et du service extérieur», quoique

Category”, although it is a possible implication of the reasons of the Appeal Board that it would not. The use of the General Administrative Ability Test by a selection board is optional, but the explanatory material states that the test, which consists of 65 multiple choice questions, must be used in its entirety. The material states that “Under no circumstances can the component parts of the test be administered as separate assessment instruments.” In the present case the candidates were required to answer all the questions.

The general conclusion of the Appeal Board as to the suitability of the test for assessment of the second and third ability sub-factors is contained in the following passages from the Chairman’s reasons:

After carefully considering the evidence relative to the first allegation, I am of the opinion that most of the questions asked on the Public Service Commission’s General Administrative Ability Test, Examination E-280A, did not elicit information upon which the selection board could have assessed the candidates against the “ability to anticipate, plan and organize work, set priorities and allocate staff” and “ability to analyze problem situations within the work unit and recommend solutions” sub-factors of the “Abilities” rating factor. As the Department so aptly pointed out, those “abilities” are required in order to perform specific duties of the positions under competition. Therefore, any questions asked must elicit information so that the selection board can assess the candidates against those two sub-factors in relation to duties to be performed.

The questions on the examination, which I have refrained from reproducing at the Department’s request, may very well provide information upon which to assess candidates against the component abilities, but that is a matter which is not in issue. Therefore, I will only consider the questions in relation to the sub-factors and duties of the positions under competition, and decide upon their relevancy or applicability, accordingly.

In the result, the Appeal Board found that only seven of the 65 questions on the test were “reasonably related to those ‘abilities’ in the context of the duties to be performed”. In allowing the appeals on this ground the Board pointed out that it was not challenging the validity of the General Administrative Ability Test for the purpose for which it was designed. On this point the Chairman said:

In conclusion, I wish to state that since the issue in these cases was not the validity of the Public Service Commission’s General Administrative Ability Test, Examination E-280A, as a selection tool for assessing candidates for certain entry-level

l’on pourrait conclure des motifs de la décision du Comité d’appel que tel n’est pas le cas. Le comité de sélection est libre de se servir ou non de l’examen d’aptitude administrative générale, mais en cas d’usage, les notes explicatives précisent que ces épreuves, qui se composent de 65 questions à choix multiples, doivent être utilisées en bloc. Il ressort de ces notes [TRADUCTION] «qu’en aucun cas, les éléments constitutifs de ces tests ne doivent servir séparément de moyens d’évaluation.» En l’espèce, les candidats ont été requis de répondre à toutes les questions.

La conclusion du Comité d’appel quant à la convenance des épreuves pour l’évaluation des deuxième et troisième sous-facteurs d’aptitude se trouve dans les passages suivants des motifs prononcés par son président:

[TRADUCTION] Vu la preuve produite au sujet de la première allégation, je conclus que la plupart des questions posées à l’examen E-280A d’aptitude administrative générale de la Commission de la Fonction publique ne font pas ressortir les renseignements grâce auxquels le comité de sélection aurait pu évaluer les candidats quant aux deux sous-facteurs des «Aptitudes» cotées, savoir leur «aptitude à prévoir, à planifier et à organiser le travail, à établir les priorités et à répartir le personnel» et leur «aptitude à analyser les situations difficiles dans l’unité de travail et à proposer des solutions». Ainsi que l’a affirmé à juste titre le Ministère, ces «aptitudes» sont requises pour l’accomplissement des attributions propres aux postes faisant l’objet du concours. En conséquence, toute question posée doit faire ressortir les éléments d’information permettant au comité de sélection d’évaluer les candidats au regard de ces deux sous-facteurs relatifs aux attributions à accomplir.

Les questions posées à l’examen, qu’à la demande du Ministère je m’abstiens de reproduire ici, peuvent très bien faire ressortir les éléments d’information permettant d’évaluer les candidats quant aux éléments constitutifs d’aptitude, mais cette question ne nous intéresse pas en l’espèce. En conséquence, je me prononcerai seulement sur les questions relatives aux sous-facteurs et aux attributions des postes faisant l’objet du concours, et portant sur leur convenance ou applicabilité.

En fin de compte, le Comité d’appel a conclu que sept seulement des 65 questions de l’examen [TRADUCTION] «se rapportent à ces ‘aptitudes’ dans le contexte des attributions à accomplir». Le Comité a souligné qu’en accueillant les appels sur cette base, il ne met pas en doute la validité de l’examen d’aptitude administrative générale au regard de sa destination. Le président s’est ainsi prononcé sur ce point:

[TRADUCTION] En conclusion, je tiens à souligner que, le litige ne portant pas sur la validité de l’examen E-280A d’aptitude administrative générale de la Commission de la Fonction publique en tant qu’outil de sélection pour l’évaluation des

positions within the Administrative and Foreign Service Category, nothing in this decision should be inferred as indicating that it was in any way deficient in that respect.

The issue is whether the Appeal Board committed an error for which its decision may be set aside under section 28 of the *Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, in allowing the appeals of the respondents on the sole ground that all but seven of the 65 questions on the General Administrative Ability Test did not elicit information upon which the selection board could have assessed the candidates against the "ability to anticipate, plan and organize work, set priorities and allocate staff" and the "ability to analyze problem situations within the work unit and recommend solutions", having regard to the duties of the particular positions under competition.

Section 10 of the *Public Service Employment Act* provides that appointments to positions in the Public Service "shall be based on selection according to merit" and that they shall be made by competition or other selection process "designed to establish the merit of candidates". The selection process is to be determined by the Public Service Commission, or those acting for it in a particular case, but whether a particular selection process is in fact designed or calculated to establish the merit of candidates in relation to the qualifications for a position is subject to review by an appeal board on an appeal under section 21 of the Act. An appeal board may allow an appeal on the ground that the selection process or a substantial or decisive part of it was not suitable for assessing merit in relation to certain of the qualifications for the position. In considering that question in the present case the Appeal Board did not, therefore, exceed its authority or misdirect itself in law. The question whether a particular part of the selection process is a true test of merit in relation to certain qualifications for the position is one of fact. The Appeal Board concluded that only seven of the 65 questions on the General Administrative Ability Test would elicit information on which the selection board could have assessed the candidates against the two abilities in issue. In this Court, counsel for the Crown contended that at least 30 of the 65 questions, or less than half, were suitable for this

candidats à des postes au niveau d'entrée de la catégorie de l'administration et du service extérieur, la présente décision ne doit nullement s'interpréter comme indiquant que cet examen est défectueux en quoi que ce soit à cet égard.

<sup>a</sup> Il échet d'examiner si le Comité d'appel a commis une erreur pour laquelle sa décision peut être annulée en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 10, parce qu'il a accueilli les appels des intimés par ce motif qu'à part sept d'entre elles, les 65 questions posées à l'examen d'aptitude administrative générale ne font ressortir aucun élément d'information permettant au comité de sélection d'évaluer les candidats quant à leur «aptitude à prévoir, à planifier et à organiser le travail, à établir les priorités et à répartir le personnel» et quant à leur «aptitude à analyser les situations difficiles dans l'unité de travail et à proposer des solutions», compte tenu des attributions des postes faisant l'objet du concours.

Selon l'article 10 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, les nominations à des postes de la Fonction publique «doivent être faites selon une sélection établie au mérite» à la suite d'un concours ou selon telle autre méthode de sélection «établie afin de déterminer le mérite des candidats». Il appartient à la Commission de la Fonction publique ou à ceux qui la représentent de fixer le processus de sélection dans un cas donné, mais la convenance d'un processus de sélection donné pour ce qui est de l'appréciation du mérite des candidats au regard des exigences du poste, est soumis au contrôle d'un comité d'appel saisi d'un appel formé sous le régime de l'article 21 de la Loi. Le comité d'appel peut accueillir un appel par ce motif que l'ensemble ou une partie importante du processus de sélection n'est pas propre à permettre l'appréciation du mérite au regard de certaines exigences du poste. En se prononçant en l'espèce sur ce point, le Comité d'appel n'a donc pas excédé sa compétence et n'a commis aucune erreur de droit. C'est une question de fait que de savoir si une partie quelconque du processus de sélection constitue un test véritable du mérite au regard de certaines qualités requises pour le poste. Le Comité d'appel a conclu que sept seulement des 65 questions posées à l'examen d'aptitude administrative générale sont de nature à faire ressortir les éléments d'information permettant au comité de sélection d'évaluer les candidats relativement au regard des

purpose. It is not for us to substitute our opinion for that of the Appeal Board on this disputed question of fact. On the material before us it cannot be said, in my opinion, that the applicant has discharged the burden of establishing that the decision of the Appeal Board was based on an erroneous finding of fact of the kind described in section 28(1)(c) of the *Federal Court Act* or on a conclusion that would otherwise amount to an error of law. I would accordingly dismiss the section 28 application.

\* \* \*

RYAN J. concurred.

\* \* \*

MACKEY D.J. concurred.

deux aptitudes dont s'agit. L'avocat de la Couronne a soutenu, à l'audience, qu'au moins 30 des 65 questions, soit moins de la moitié, convenaient à cette fin. Sur cette question de fait contestée, il n'appartient pas à la Cour de substituer son avis à celui du Comité d'appel. La Cour ne saurait conclure du dossier produit que la requérante a établi que la décision du Comité d'appel était fondée sur une conclusion erronée sur le fait, au sens de l'article 28(1)c) de la *Loi sur la Cour fédérale* ou sur une conclusion qui constituerait à d'autres égards une erreur de droit. En conséquence, je rejetterais la demande basée sur l'article 28.

\* \* \*

c

LE JUGE RYAN y a souscrit.

\* \* \*

LE JUGE SUPPLÉANT MACKEY y a souscrit.