

CHAPTER 21

**An Act to Amend the
Civil Service Act***Assented to June 19, 2009*

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of New Brunswick, enacts as follows:

1 Section 1 of the Civil Service Act, chapter C-5.1 of the Acts of New Brunswick, 1984, is amended

(a) in the definition “closed competition”

(i) in paragraph (c) by striking out “such period of time as may be prescribed by regulation” and substituting “for the period of time specified in subsection 17(7),”

(ii) in paragraph (e) by striking out “special employment programs” and substituting “employment equity programs”;

(b) by adding the following definition in alphabetical order:

“favouritism” means giving preference to a candidate

(a) that is based on factors that supersede the assessment of qualifications or work performance, and

(b) that is attributable to a relationship or connection that is external to the workplace;

CHAPITRE 21

**Loi modifiant la
Loi sur la Fonction publique***Sanctionnée le 19 juin 2009*

Sa Majesté, sur l’avis et avec le consentement de l’Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, édicte :

1 L’article 1 de la Loi sur la Fonction publique, chapitre C-5.1 des Lois du Nouveau-Brunswick de 1984, est modifié

a) à la définition « concours restreint »

(i) à l’alinéa c), par la suppression de « pour une période de temps qu’un règlement peut prescrire » et son remplacement par « pour la période fixée au paragraphe 17(7) »;

(ii) à l’alinéa e), par la suppression de « aux programmes spéciaux d’emploi » et son remplacement par « aux programmes d’égalité d’accès à l’emploi »;

b) par l’adjonction dans l’ordre alphabétique de la définition suivante :

« favoritisme » S’entend de la préférence donnée à un candidat

a) en fonction de facteurs qui priment les compétences et le rendement,

b) en raison d’une relation ou d’un rapport qui n’a rien à voir avec le travail;

2 *The Act is amended by adding after section 1 the following:*

PURPOSE OF THE ACT

1.1 The purpose of this Act is to ensure the delivery of quality public services to the residents of New Brunswick by means of non-partisan, qualified and competent employees in the Civil Service.

3 *Section 3.1 of the Act is amended*

(a) in subsection (2) by striking out “and the power of appointment”;

(b) by adding after subsection (3) the following:

3.1(4) A deputy head to whom the power of appointment has been delegated shall

(a) publish such staffing information as may be required by the Deputy Minister of the Office of Human Resources in the annual report for that portion of the Civil Service for which the deputy head is responsible, and

(b) report the number of complaints received by him or her to the Deputy Minister of the Office of Human Resources within 6 months after the end of each fiscal year.

4 *The Act is amended by adding after section 4 the following:*

4.1(1) If the Deputy Minister of the Office of Human Resources has delegated any of his or her powers or functions under this Act to a deputy head, the Deputy Minister of the Office of Human Resources shall ensure that the deputy head, and any delegate of the deputy head, is exercising those powers and functions in the manner required and in accordance with the terms and conditions of the delegation and the requirements of this Act.

4.1(2) The Deputy Minister of the Office of Human Resources may, in acting under subsection (1), conduct audits of the operations of the human resource management practices conducted in that portion of the Civil Service for which a deputy head referred to in subsection (1) is responsible.

2 *La Loi est modifiée par l’adjonction après l’article 1 de ce qui suit :*

OBJET DE LA LOI

1.1 La présente loi a pour objet d’assurer la qualité des services offerts aux résidents du Nouveau-Brunswick par les employés d’une fonction publique non partisane, qualifiée et compétente.

3 *L’article 3.1 de la Loi est modifié*

a) au paragraphe (2), par la suppression de « des pouvoirs de délégation et de nomination » et son remplacement par « du pouvoir de délégation »;

b) par l’adjonction après le paragraphe (3) de ce qui suit :

3.1(4) L’administrateur général à qui le pouvoir de nomination a été délégué doit faire ce qui suit :

a) publier les renseignements concernant la dotation en personnel exigés par le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines dans le rapport annuel de l’élément de la fonction publique qui relève de lui;

b) faire rapport au sous-ministre du Bureau des Ressources humaines dans les six mois de la fin de l’année financière du nombre de plaintes qu’il a reçues.

4 *La Loi est modifiée par l’adjonction après l’article 4 de ce qui suit :*

4.1(1) Il incombe au sous-ministre du Bureau des Ressources humaines qui a délégué des pouvoirs ou des fonctions à un administrateur général comme le prévoit la présente loi, de s’assurer que cet administrateur général et ses délégués exercent les pouvoirs et les fonctions délégués en respectant les paramètres de la délégation et la présente loi.

4.1(2) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines peut, alors qu’il s’acquitte de la tâche décrite au paragraphe (1), procéder à la vérification des pratiques en dotation de personnel de l’élément de la Fonction publique qui relève de l’administrateur général concerné.

5 *Subsection 6(1) of the Act is amended by adding “, shall be free from favouritism” after “shall be based on merit”.*

6 *Subsection 10(1) of the Act is amended*

(a) by repealing paragraph (a);

(b) by repealing paragraph (b).

7 *Section 11 of the Act is repealed and the following is substituted:*

11(1) The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall examine and consider all applications received within the time fixed by him or her for the receipt of applications.

11(2) The Deputy Minister of the Office of Human Resources, after having examined and considered the applications, may select for further screening those candidates who best appear to him or her to be the most qualified and suitable for the position or positions for which the competition is conducted.

11(3) The Deputy Minister of the Office of Human Resources, after considering such further material and conducting further screening by means of such examinations, tests, interviews or investigations as he or she considers necessary or desirable, shall select the candidates who are most qualified and suitable for the position or positions for which the competition is conducted.

8 *Subsection 12(1) of the Act is amended by striking out “From among the qualified candidates in a competition the Deputy Minister of the Office of Human Resources shall select and place the most qualified candidates” and substituting “The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall place the names of the candidates who are the most qualified and suitable”.*

9 *Section 13 of the Act is amended*

(a) in subsection (2) by striking out “and notify him of the time and place to report for duty”;

(b) by repealing subsection (3);

(c) by repealing subsection (3.1);

(d) by repealing subsection (4).

5 *Le paragraphe 6(1) de la Loi est modifié par l'adjonction de « , sans favoritisme » après « selon le mérite ».*

6 *Le paragraphe 10(1) de la Loi est modifié*

a) par l'abrogation de l'alinéa a);

b) par l'abrogation de l'alinéa b).

7 *L'article 11 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :*

11(1) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit examiner et considérer toutes les demandes reçues dans les délais qu'il a fixés.

11(2) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines peut, après avoir examiné et considéré les demandes, faire une présélection des candidats qui lui semblent être les plus qualifiés et les plus indiqués pour les postes à pourvoir par ce concours.

11(3) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit sélectionner les candidats les plus qualifiés et les plus indiqués pour les postes à pourvoir par ce concours après avoir tenu des examens, des épreuves et des entrevues et fait les enquêtes qu'il a jugé nécessaires ou souhaitables.

8 *Le paragraphe 12(1) de la Loi est modifié par la suppression de « Parmi les candidats qualifiés à la suite d'un concours, le sous-ministre du Bureau des ressources humaines doit choisir ceux qui sont le plus qualifiés et placer leurs noms » et son remplacement par « Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit inscrire les noms des candidats sélectionnés comme étant les plus qualifiés et les plus indiqués ».*

9 *L'article 13 de la Loi est modifié*

a) au paragraphe (2), par la suppression de « et informer celle-ci de la date et du lieu de son entrée en fonctions »;

b) par l'abrogation du paragraphe (3);

c) par l'abrogation du paragraphe (3.1);

d) par l'abrogation du paragraphe (4).

10 Section 14 of the Act is repealed.**10 L'article 14 de la Loi est abrogé.****11 Section 15 of the Act is repealed and the following is substituted:****11 L'article 15 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

15(1) Appointments to any position or class of positions requiring special professional, scientific or technical knowledge and experience may be made by the Deputy Minister of the Office of Human Resources without competition.

15(1) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines peut, sans concours, faire des nominations à des postes ou à des catégories de postes qui nécessitent des connaissances et une expérience professionnelles, scientifiques ou techniques spéciales.

15(2) The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall not make an appointment under subsection (1) unless he or she is satisfied that there is a demonstrable lack of qualified persons available in the labour market to fill such a position.

15(2) La nomination prévue au paragraphe (1) ne peut être faite que si le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines est convaincu que l'on puisse établir que les personnes qualifiées pour remplir le poste sont rares sur le marché du travail.

12 Section 16 of the Act is repealed and the following is substituted:**12 L'article 16 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

16(1) The Deputy Minister of the Office of Human Resources may, without competition, appoint to a position within the Civil Service

16(1) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines peut, sans concours, nommer à un poste au sein de la Fonction publique,

(a) any person who is registered in an employment equity program prescribed by regulation,

a) toute personne qui est inscrite à un programme d'égalité d'accès à l'emploi prescrit par règlement;

(b) any person who is participating in a human resource development program prescribed by regulation,

b) toute personne qui participe à un programme de développement des compétences prescrit par règlement;

(c) any person who is employed in a portion of the public service listed under Part II or Part III of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act* or in a portion of the public service under Part I of that Schedule that is not a portion of the Civil Service if the person, immediately prior to the appointment, occupied a position for which the requirements are, in the opinion of the Deputy Minister of the Office of Human Resources, substantially similar to the position to which the person is being appointed, or

c) toute personne qui est employée au sein d'un élément de la Fonction publique figurant dans la partie II ou III de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans les services publics* ou dans un élément des services publics figurant dans la partie I de la même annexe sans toutefois faire partie de la Fonction publique, si, immédiatement avant sa nomination, elle occupait un poste pour lequel les exigences sont, selon le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines, foncièrement les mêmes que celles du poste à pourvoir;

(d) any person who has been assessed by the Deputy Minister of the Office of Human Resources as being both qualified and suitable for the position if the person

d) toute personne qu'il juge comme étant qualifiée et indiquée pour le poste à pourvoir, si elle se trouve dans l'une des situations suivantes :

(i) holds an appointment under section 17 for a position with similar requirements, or

(i) elle occupe un poste en vertu de l'article 17 pour lequel les exigences sont foncièrement les mêmes;

(ii) has held an appointment under section 17 for a position with similar requirements within such pe-

(ii) elle a, au cours du délai antérieur qui peut être prescrit par règlement, occupé un poste en vertu de

riod of time before the date of the appointment as may be prescribed by regulation.

16(2) Subsection 6(1) does not apply to appointments made under paragraph (1)(a).

16(3) A person who holds or has held a position pursuant to an appointment under section 17 shall not be appointed under paragraph 16(1)(d) unless the person has held or had held the position for a minimum of 6 consecutive months.

16(4) Subsection (3) does not apply to students who are employed under a university or community college co-op program.

13 *The Act is amended by adding after section 16 the following:*

16.1 The Deputy Minister of the Office of Human Resources and any deputy head to whom a power of appointment has been delegated shall ensure that processes surrounding competitions, appointments and any review processes provided for under this Act are conducted in a timely manner with integrity, respect and impartiality.

14 *Section 17 of the Act is repealed and the following is substituted:*

17(1) A deputy head or his or her delegate may make a casual or temporary appointment in accordance with this section.

17(2) Subsection 6(1) does not apply to an appointment under this section.

17(3) If the work requirements are temporary or sporadic in nature, a casual appointment, or a series of casual appointments, may be made, but no appointment shall be made if the total of the time worked by the person under all previous casual or temporary appointments in the same portion of the Civil Service exceeds 260 paid days in a 24 month period.

17(4) Subsection (3) does not apply to students who are employed under a university or community college co-op program.

17(5) If the work requirements are anticipated to be for an anticipated term of one year or more, a temporary ap-

l'article 17 pour lequel les exigences sont foncièrement les mêmes.

16(2) Le paragraphe 6(1) ne s'appliquent pas aux nominations faites en vertu de l'alinéa (1)a).

16(3) La personne qui occupe ou a occupé un poste en vertu de l'article 17 ne peut être nommée en vertu de l'alinéa 16(1)d) à moins d'avoir occupé le poste pendant une période minimale de six mois consécutifs.

16(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas aux étudiants qui travaillent sous l'égide d'un programme coopératif pour les étudiants universitaires ou de collèges communautaires.

13 *La Loi est modifiée par l'adjonction après l'article 16 de ce qui suit :*

16.1 Il incombe au sous-ministre du Bureau des Ressources humaines et à l'administrateur général à qui le pouvoir de nomination est délégué de s'assurer que les processus de concours, de nomination et de révision prévus par la présente loi se déroulent avec respect et intégrité, de façon diligente et impartiale.

14 *L'article 17 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :*

17(1) L'administrateur général ou son délégué peut faire des nominations à titre occasionnel ou temporaire comme le prévoit le présent article.

17(2) Le paragraphe 6(1) ne s'applique pas à une nomination faite en vertu du présent article.

17(3) Dans les cas où une surcharge de travail se manifeste de façon temporaire ou sporadique, on peut procéder à une nomination à titre occasionnel ou à une série de nominations à titre occasionnel mais une telle nomination ne peut être faite si elle fait en sorte que la personne concernée aura travaillé au total plus de deux cent soixante jours payés dans une période de vingt-quatre mois au sein du même élément de la Fonction publique à titre occasionnel ou temporaire.

17(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas aux étudiants qui travaillent sous l'égide d'un programme coopératif pour les étudiants universitaires ou de collèges communautaires.

17(5) Dans les cas où l'on prévoit que la surcharge de travail se fera sentir pour plus d'un an, on peut procéder à

pointment may be made for a term that is not less than one year and not more than 3 years, but no appointment shall be made if the total of the consecutive terms of all previous casual or temporary appointments of that person in the same portion of the Civil Service exceeds 3 years.

17(6) A temporary appointment may be made of a person who would otherwise be ineligible for an appointment under subsection (5) only if a period of 12 months has elapsed since that person last ceased to work in that portion of the Civil Service.

17(7) A person who holds a position under a casual or temporary appointment may apply for any closed competition after having held the position for a minimum of 6 consecutive months.

17(8) A person who holds a position under a temporary or casual appointment before the commencement of this subsection and whose employment was not terminated before the commencement of this subsection continues to be so employed, unless such employment is terminated.

15 *Subsection 18(4) of the Act is amended by striking out “has the status of an employee for the purposes of subsection 13(3) and section 32” and substituting “has the status of an employee for the purposes of sections 33, 33.1 and 33.2”.*

16 *Paragraph 31(1)(b) of the Act is repealed and the following is substituted:*

(b) may investigate and report upon a complaint made under section 33.2,

17 *Section 31.3 of the Act is repealed and the following is substituted:*

31.3 Notwithstanding subsection 12(2) and section 14 of the *Ombudsman Act* and section 33.2 of this Act, the Ombudsman, an assistant or employee of the Office of the Ombudsman or any other person appointed or designated to act on behalf of the Ombudsman or to whom the Ombudsman has delegated any powers of the Ombudsman shall not

(a) commence or continue to hear a complaint or investigate a complaint under this Act if the subject of the complaint has been, becomes or is the subject of an investigation or the making of recommendations under the *Ombudsman Act*, or

une nomination à titre temporaire pour une durée d'un an au moins sans toutefois dépasser trois ans mais la nomination ne peut être faite si elle fait en sorte que la personne concernée passe plus de trois ans sans interruption au sein du même élément de la Fonction publique à titre occasionnel et à titre temporaire.

17(6) Il est possible de procéder à une nomination temporaire proscrite par le paragraphe (5) dans les cas où il s'est écoulé plus de douze mois depuis que la personne concernée a cessé de travailler au sein de cet élément de la Fonction publique.

17(7) La personne qui occupe un poste à titre occasionnel ou temporaire et qui y est depuis au moins six mois consécutifs a le droit de se porter candidate aux concours restreints.

17(8) La personne qui occupe un poste à titre occasionnel ou temporaire à l'entrée en vigueur du présent paragraphe continue d'occuper le poste jusqu'à la fin de la période pour laquelle elle a été nommée.

15 *Le paragraphe 18(4) de la Loi est modifié par la suppression de « a le statut d'un employé aux fins du paragraphe 13(3) et de l'article 32 » et son remplacement par « a le statut d'un employé aux fins des articles 33, 33.1 et 33.2 ».*

16 *L'alinéa 31(1)(b) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :*

b) peut, à la suite de la plainte prévue à l'article 33.2, procéder à une enquête et en faire rapport,

17 *L'article 31.3 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :*

31.3 Nonobstant le paragraphe 12(2) et l'article 14 de la *Loi sur l'Ombudsman* ainsi que l'article 33.2 de la présente loi, l'Ombudsman, son adjoint ou un employé du Bureau de l'Ombudsman ou une autre personne nommée ou désignée pour le représenter ou à qui il a délégué un pouvoir ne peut faire ce qui suit :

a) commencer ou continuer à instruire une plainte ou à faire enquête à la suite d'une plainte portée en vertu de la présente loi si la personne qui en fait l'objet fait ou a fait l'objet d'une enquête ou de recommandations en vertu de la *Loi sur l'Ombudsman* ou le devient;

(b) commence or continue, under the *Ombudsman Act*, to investigate or make recommendations respecting a grievance or other matter if the subject of the grievance or other matter was, after the commencement of this paragraph, or becomes or is the subject of an investigation or complaint under this Act.

18 *The heading “INQUIRIES AND APPEALS” preceding section 32 of the Act is repealed.*

19 *Section 32 of the Act is repealed.*

20 *The heading preceding section 33 of the Act is amended by striking out “INQUIRIES AND”.*

21 *Section 33 of the Act is repealed and the following is substituted:*

33(1) If an employee applies for a closed competition and is unsuccessful in obtaining the appointment, the employee may, within 30 days after being notified under subsection (2), request an explanation from the Deputy Minister of the Office of Human Resources as to the reasons why he or she was not successful.

33(2) The Deputy Minister of Human Resources shall notify each employee who has been unsuccessful in a competition referred to in subsection (1) as soon as practicable after the successful candidate has been appointed.

33(3) The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall provide the unsuccessful candidate with an explanation as soon as practicable, but in any event not later than 30 days after the date on which he or she received the request.

22 *The Act is amended by adding after section 33 the following:*

33.1(1) If a candidate is screened in for further assessment under subsection 11(2) in an open competition or a closed competition, and is unsuccessful in obtaining an appointment, the candidate may, after being notified under subsection (2), make a complaint to the Deputy Minister of the Office of Human Resources if the candidate has reason to believe that the successful candidate was appointed to the position because of favouritism.

33.1(2) The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall notify each unsuccessful candidate who has been screened in for further assessment under subsec-

b) commencer ou continuer à faire enquête ou à faire des recommandations en vertu de la *Loi sur l’Ombudsman*, à la suite d’un grief ou d’une autre affaire si, après l’entrée en vigueur du présent alinéa, la personne qui en fait l’objet fait ou a fait l’objet d’une enquête ou d’une plainte en vertu de la présente loi ou le devient.

18 *La rubrique « DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS ET APPELS » qui précède l’article 32 de la Loi est abrogée.*

19 *L’article 32 de la Loi est abrogé.*

20 *La rubrique qui précède l’article 33 de la Loi est modifiée par la suppression de « DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS ET ».*

21 *L’article 33 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :*

33(1) L’employé qui n’a pas été retenu dans le cadre d’un concours restreint peut, dans les trente jours après en avoir été avisé comme prévu au paragraphe (2), demander au sous-ministre du Bureau des Ressources humaines les raisons pour lesquelles il n’a pas été retenu.

33(2) Après qu’il a été pourvu au poste par le concours visé au paragraphe (1), le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit, dès que l’occasion se présente, en aviser chacun des candidats non retenus.

33(3) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit répondre à la demande dès que l’occasion se présente, mais pas plus tard que le trentième jour qui suit la réception de la demande.

22 *La Loi est modifiée par l’adjonction après l’article 33 de ce qui suit :*

33.1(1) Le candidat qui, dans le cadre d’un concours restreint ou d’un concours public, n’a pas été retenu alors qu’il avait été présélectionné comme prévu au paragraphe 11(2), peut, après en avoir été avisé comme le prévoit le paragraphe (2), porter plainte au sous-ministre du Bureau des Ressources humaine s’il a des raisons de croire que le candidat qui a obtenu le poste l’a obtenu par favoritisme.

33.1(2) Après qu’il a été pourvu au poste, le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit, dès que

tion 11(2) as soon as practicable after the successful candidate has been appointed.

33.1(3) When making a complaint, the unsuccessful candidate shall provide in writing the reasons why he or she believes that the appointment was made due to favouritism.

33.1(4) The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall, subject to subsection (5), investigate the complaint.

33.1(5) The Deputy Minister of the Office of Human Resources may refuse to investigate the complaint if he or she is of the opinion that the complaint is frivolous, trivial, vexatious or not made in good faith.

33.1(6) The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall, if ceasing or refusing to investigate a complaint, give the complainant written notice to that effect together with the reasons for doing so.

33.1(7) The Deputy Minister of the Office of Human Resources shall reply to the complainant in writing as to his or her findings as soon as is reasonably practicable.

33.1(8) If the Deputy Minister of the Office of Human Resources finds that an appointment has been made on the basis of favouritism, he or she shall take such measures as he or she considers appropriate, up to and including the setting aside of the appointment of the successful candidate.

33.1(9) An appointment referred to in subsection (1) shall not be set aside if more than 6 months have elapsed after it was made.

33.2(1) If an unsuccessful candidate is not satisfied with the response of the Deputy Minister of the Office of Human Resources, he or she may, within 30 days after receiving the response, file a complaint with the Ombudsman that the successful candidate was appointed to the position because of favouritism.

33.2(2) When making a complaint, the unsuccessful candidate shall provide in writing the reasons why he or she believes that the appointment was made due to favouritism.

33.2(3) The Ombudsman shall, subject to subsection (4), investigate the complaint.

l'occasion se présente, en aviser chacun des candidats pré-sélectionnés comme prévu au paragraphe 11(2).

33.1(3) La plainte doit indiquer par écrit les raisons pour lesquelles le plaignant croit que la nomination a été faite par favoritisme.

33.1(4) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit, sous réserve du paragraphe (5), faire enquête à la suite de la plainte.

33.1(5) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines n'est toutefois pas tenu de faire enquête s'il est d'avis que la plainte est frivole, futile, vexatoire ou faite de mauvaise foi.

33.1(6) Si le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines ne poursuit pas l'enquête commencée à la suite d'une plainte ou ne fait pas enquête, il doit en aviser le plaignant par écrit et lui en donner les raisons.

33.1(7) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines doit faire connaître au plaignant les conclusions qu'il tire de son enquête dès que l'occasion se présente.

33.1(8) Le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines qui conclut qu'une nomination a été faite par favoritisme doit prendre les mesures qu'il juge appropriées dans les circonstances et peut même annuler la nomination.

33.1(9) La nomination ne peut être annulée si plus de six mois se sont écoulés depuis.

33.2(1) Si la réponse du sous-ministre du Bureau des Ressources humaines ne donne pas satisfaction au candidat non retenu, ce dernier peut, dans les trente jours qui suivent, porter sa plainte à l'Ombudsman.

33.2(2) La plainte doit indiquer les raisons pour lesquelles le plaignant croit que la nomination a été faite par favoritisme.

33.2(3) L'Ombudsman doit, sous réserve du paragraphe (4), faire enquête à la suite de la plainte.

33.2(4) The Ombudsman may refuse to investigate the complaint if he or she is of the opinion that the complaint is frivolous, trivial, vexatious or not made in good faith.

33.2(5) The Ombudsman shall, if ceasing or refusing to investigate a complaint, give the complainant written notice to that effect together with the reasons for doing so.

33.2(6) The Ombudsman, if deciding to investigate a complaint,

(a) shall inform the Deputy Minister of the Office of Human Resources and the deputy head concerned of the decision,

(b) shall make the findings of the investigation known to the complainant, the Deputy Minister of the Office of Human Resources and the deputy head concerned, and

(c) may include the findings in the Ombudsman's annual report to the Legislative Assembly.

33.2(7) An appointment in respect of which a complaint is made in accordance with subsection (1) may, on the recommendation of the Ombudsman, be revoked by the Deputy Minister of the Office of Human Resources within 12 months after the appointment is made.

23 *Subsection 36(1) of the Act is amended*

(a) *in paragraph (a) by adding "and" at the end of the paragraph;*

(b) *in paragraph (b) by striking out " , and" at the end of the paragraph and substituting a period;*

(c) *by repealing paragraph (c).*

24 *Section 41 of the Act is amended*

(a) *by repealing paragraph (a.2);*

(b) *by repealing paragraph (a.3) and substituting the following:*

(a.3) *prescribing employment equity programs for the purposes of paragraph (e) of the definition "closed competition";*

33.2(4) L'Ombudsman n'est toutefois pas tenu de faire enquête s'il est d'avis que la plainte est frivole, futile, vexatoire ou faite de mauvaise foi.

33.2(5) Si l'Ombudsman ne poursuit pas l'enquête commencée à la suite d'une plainte ou ne fait pas enquête, il doit en aviser le plaignant par écrit et lui donner les raisons de sa décision.

33.2(6) Dans le cas où l'Ombudsman décide de faire enquête,

a) il doit en informer le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines et l'administrateur général concerné;

b) il doit faire part des conclusions de son enquête au plaignant, au sous-ministre du Bureau des Ressources humaines ainsi qu'à l'administrateur général concerné;

c) il peut faire état des conclusions de son enquête dans son rapport annuel à l'Assemblée législative.

33.2(7) La nomination faite par favoritisme peut, sur la recommandation de l'Ombudsman, être révoquée par le sous-ministre du Bureau des Ressources humaines dans les douze mois qui suivent la nomination.

23 *Le paragraphe 36(1) de la Loi est modifié*

a) *à l'alinéa a), par l'adjonction de « , et » à la fin de l'alinéa;*

b) *à l'alinéa b), par l'abrogation de « , et » à la fin de l'alinéa et son remplacement par un point;*

c) *par l'abrogation de l'alinéa c).*

24 *L'article 41 de la Loi est modifié*

a) *par l'abrogation de l'alinéa a.2);*

b) *par l'abrogation de l'alinéa a.3) et son remplacement par ce qui suit :*

a.3) *prescrire les programmes d'égalité d'accès à l'emploi ou quels sont ces programmes pour les fins de l'alinéa e) de la définition « concours restreint »;*

(c) *in paragraph (c.1) by striking out “special employment programs” and substituting “employment equity programs”;*

(d) *in paragraph (c.2) by striking out “special employee development programs” and substituting “human resource development programs”;*

(e) *by adding before paragraph (d) the following:*

(c.3) *prescribing the period of time applicable for the purposes of subparagraph 16(1)(d)(ii);*

25 Section 42 of the Act is amended

(a) *by repealing paragraph (b);*

(b) *by repealing paragraph (f);*

(c) *by repealing paragraph (j).*

26 Any complaint, appeal or investigation undertaken by the Ombudsman under the Civil Service Act before the commencement of this section shall be dealt with in accordance with the provisions of that Act as they existed immediately before the commencement of this section.

27 This Act comes into force on December 1, 2009.

c) à l’alinéa c.1), par la suppression de « programmes spéciaux d’emploi » et son remplacement par « programmes d’égalité d’accès à l’emploi » ;

d) à l’alinéa c.2), par la suppression de « programmes spéciaux de perfectionnement des employés » et son remplacement par « programmes de développement des compétences »;

e) par l’adjonction avant l’alinéa d) de ce qui suit :

c.3) prescrire le délai antérieur pour l’application du sous-alinéa 16(1)d)(ii);

25 L’article 42 de la Loi est modifié

a) par l’abrogation de l’alinéa b);

b) par l’abrogation de l’alinéa f);

c) par l’abrogation de l’alinéa j).

26 La plainte, l’appel ou l’enquête dont est saisi l’Ombudsman en vertu de la Loi sur la Fonction publique avant l’entrée en vigueur du présent article est régi par les dispositions de cette loi telles qu’elles étaient avant l’entrée en vigueur du présent article.

27 La présente loi entre en vigueur le 1^{er} décembre 2009.