

# COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE



CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS DE VÉRIFICATION,  
D'ÉTUDE ET D'ENQUÊTE RÉALISÉS PAR LA COMMISSION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 2018-2019

## **DIRECTION ET SUPERVISION**

Hélène Fréchette  
Lucie Robitaille

## **RÉDACTION**

Madeleine Poirier

## **COLLABORATION**

Méliza Deschênes  
Julie Fortin  
Alexandre Lortie  
Carole Turgeon

Le présent rapport est diffusé dans le site Web de la Commission ([www.cfp.gouv.qc.ca](http://www.cfp.gouv.qc.ca)).

Le masculin est généralement employé dans le but d'alléger le texte et désigne, selon le contexte, aussi bien les femmes que les hommes.

La reproduction et la traduction sont autorisées, à la condition que la source soit indiquée.

Dépôt légal – février 2020  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
ISBN 978-2-550-85995-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2020



# TABLE DES MATIÈRES

Liste des sigles et des acronymes .....	4
Message de la présidente .....	5
<b>1</b> <b>CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS DE VÉRIFICATION ET D'ÉTUDE</b> .....	6
1.1 Constats relatifs aux mandats de vérification en matière de dotation .....	6
1.2 Constats relatifs à la vérification ponctuelle en matière de promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi .....	7
1.3 Constats relatifs à la vérification ponctuelle en matière d'évaluation du rendement et d'octroi d'un boni pour rendement exceptionnel .....	7
1.4 Constats relatifs aux vérifications ponctuelles portant sur le processus de qualification particulier pour les étudiants et les stagiaires .....	8
1.5 Constats relatifs à la vérification ponctuelle sur les emplois occasionnels de longue durée .....	8
<b>2</b> <b>CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS D'ENQUÊTE</b> .....	9
<b>CONCLUSION</b> .....	10
<b>ANNEXE I</b> Planification des activités de surveillance pour l'année 2019-2020 (suivi au 31 décembre 2019) .....	12
<b>ANNEXE II</b> Application et suivi des recommandations .....	14

## LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
ETC	Équivalent temps complet
MCC	Ministère de la Culture et des Communications
MDDELCC	Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques*
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MJQ	Ministère de la Justice du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MTO	Ministère du Tourisme
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
RQ	Retraite Québec
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SQ	Sûreté du Québec

\* En octobre 2018, ce ministère est devenu le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques.



## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

L'année 2019 marque la dernière année du cycle de vérifications en matière de dotation en personnel dans la fonction publique entrepris par la Commission de la fonction publique, en 2012, afin d'évaluer l'application du cadre normatif et le respect des principes enchâssés dans la *Loi sur la fonction publique*. Des vérifications ont ainsi été effectuées dans 27 ministères et organismes, lesquels emploient 84 % de l'ensemble de l'effectif en équivalent temps complet nommé suivant la Loi. Au total, plus de 3 800 dossiers auront été examinés.

À la lumière des travaux réalisés au cours de ce cycle, la Commission observe que les ministères et les organismes respectent généralement les principes de la Loi dans leurs activités de dotation en personnel. Par contre, certains constats établis par la Commission dans ces travaux, mais également dans ses autres mandats de vérification ou d'enquête, exposent des lacunes qui peuvent mettre en péril les notions d'équité, d'impartialité, de sélection au mérite et d'égalité d'accès aux emplois. La récurrence de certains cas de non-conformité est également préoccupante.

Afin d'expliquer les contournements relevés par la Commission, les organisations allèguent la rigidité et la lourdeur des processus. En vue de pallier ces difficultés, elles réclament un nouvel allègement du contexte législatif et réglementaire. Des travaux en ce sens sont en cours.

Un allègement est probablement souhaitable pour améliorer l'agilité de la fonction publique sur le marché de l'emploi. Cependant, comme l'a déjà soulevé le Vérificateur général du Québec, pour corriger efficacement les principaux problèmes éprouvés dans la gestion des ressources humaines, il faut avant tout responsabiliser les gestionnaires et exiger de leur part une reddition de comptes significative<sup>1</sup>. Selon la Commission, cette conclusion est toujours d'actualité, car plusieurs des manquements signalés à l'époque font encore l'objet des mêmes constats quelque 27 ans plus tard, et ce, malgré les nombreux allègements apportés au cadre normatif durant cette période. Une réflexion quant à l'imputabilité des responsables de la gestion des ressources humaines s'impose, ainsi qu'au regard de la manière dont ils devraient en rendre compte, notamment dans le rapport annuel de leur organisation.

Hélène Fréchette

---

1. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC, *Rapport du Vérificateur général à l'Assemblée nationale pour l'année 1992-1993*, Québec, VGQ, automne 1993, chap. 2, p. 26.



# 1 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS DE VÉRIFICATION ET D'ÉTUDE

En 2018-2019, la Commission a effectué cinq vérifications en matière de dotation et cinq vérifications ponctuelles portant sur divers sujets. Aux fins de compilation, le présent rapport rend également compte de la vérification en matière de dotation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, dont les résultats ont été diffusés en mai 2019, étant donné qu'elle permet de clore le cycle de vérification entamé en 2012 en cette matière.

La planification des activités de surveillance pour la prochaine année est présentée à l'annexe I.

## 1.1 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS DE VÉRIFICATION EN MATIÈRE DE DOTATION

Les organisations suivantes ont fait l'objet d'une vérification en matière de dotation :

- la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES);
- le ministère du Tourisme (MTO);
- l'organisme Retraite Québec (RQ);
- la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ);
- la Sûreté du Québec (SQ).

Dans le cas de la CNESST, de RQ et de la SAAQ, la vérification incluait un volet sur les ressources externes contractuelles.

Les résultats des travaux menés par la Commission confirment certains constats établis dans ses rapports antérieurs<sup>2</sup>, à savoir que les organisations respectent généralement les éléments prescrits par le cadre normatif en ce qui concerne la tenue de concours ou de processus de qualification en vue du recrutement ou de la promotion, ainsi que l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes ou des banques de personnes qualifiées selon ce qui a été annoncé dans l'appel de candidatures du concours ou du processus ayant mené à leur constitution.

Par contre, la Commission a de nouveau observé des taux de non-conformité anormalement élevés au regard de l'attribution de la rémunération au MEES (15 dossiers sur 57 ou 26 %) et au MTO (4 dossiers sur 17 ou 24 %). Dans chacun des cas, l'erreur avait une incidence à la hausse ou à la baisse sur la rémunération établie.

---

2. QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *Maintenir la vigilance : Rapport sur les activités de surveillance de la Commission de la fonction publique au cours de la période 2012-2013 à 2015-2016*, Québec, CFP, octobre 2016, p. 9; QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *Conclusions relatives aux mandats de vérification, d'étude et d'enquête réalisés en 2016-2017*, Québec, CFP, octobre 2017, p. 5.

La Commission a également remarqué que :

- **les nominations non conformes à des emplois occasionnels de courte durée perdurent.** Ce sont principalement des nominations à des emplois occasionnels d'une durée inférieure à 11 semaines ou d'une durée maximale de 55 jours non conformes en ce qui a trait à leur durée, à leur renouvellement ou à leur prolongation. Des taux de non-conformité de 59 %, de 46 % et de 43 % ont ainsi été relevés respectivement à la SAAQ, au MEES et à la SQ;
- **des promotions sans concours ou à la suite de la réévaluation d'un emploi ont encore été accordées alors qu'elles n'auraient pas dû l'être.** Sont ici visées deux des trois promotions accordées par la SQ, trois des six promotions à la SAAQ et l'une des deux promotions au MEES.

Par ailleurs, la Commission prend acte d'une nette diminution dans l'utilisation non conforme des ressources externes contractuelles. En effet, seulement un contrat de service sur les 81 examinés s'est révélé assimilable à un contrat de travail<sup>3</sup>.

## 1.2 CONSTATS RELATIFS À LA VÉRIFICATION PONCTUELLE EN MATIÈRE DE PROMOTION À LA SUITE DE LA RÉÉVALUATION D'UN EMPLOI

La vérification ponctuelle en matière de promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi a permis d'observer que les éléments du cadre normatif ont été respectés en grande majorité. Des manquements ont toutefois été constatés relativement à la présence des documents dans les dossiers administratifs des deux organisations vérifiées, soit le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ainsi que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

En outre, dans certains dossiers du MSSS, le délai entre la date où l'emploi a été réévalué et celle où le processus de promotion a été initié était trop long, allant de 13 à 36 mois. La Commission a informé le ministère de ses préoccupations à cet égard. En effet, une fois qu'un emploi est réévalué à la hausse, le processus de promotion doit être entrepris rapidement pour régulariser la situation de l'employé visé, celui-ci réalisant désormais, de façon officielle, des tâches non conformes à son classement. À défaut, l'organisation peut s'exposer à un grief pour tâches non conformes.

## 1.3 CONSTATS RELATIFS À LA VÉRIFICATION PONCTUELLE EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT ET D'OCTROI D'UN BONI POUR RENDEMENT EXCEPTIONNEL

La Commission a vérifié cinq organisations en matière d'évaluation du rendement et d'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel.

Il ressort de ces vérifications que l'évaluation du rendement sur la base d'attentes signifiées est très peu ancrée dans les pratiques des ministères et des organismes visés. En effet, à peine 38 % des dossiers comportaient une évaluation du rendement et seulement 23 % contenaient des attentes signifiées.

Au chapitre de l'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel<sup>4</sup>, la Commission a observé des écarts, notamment au sujet de la constitution d'un comité ad hoc. Ainsi, pour 57 % des bonis octroyés, aucun dossier n'a été soumis à l'approbation d'un tel comité, pratique qui, conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, vise à favoriser l'impartialité du processus.

3. Au total, pour l'année 2018-2019, 5 % des contrats de service examinés tant en enquête (6 sur 49) qu'en vérification (1 sur 81) se sont révélés assimilables à des contrats de travail.

4. Conformément aux dispositions prévues dans les conventions collectives 2015-2020, le versement de tels bonis est interdit à partir de l'année 2019-2020.

## 1.4 CONSTATS RELATIFS AUX VÉRIFICATIONS PONCTUELLES PORTANT SUR LE PROCESSUS DE QUALIFICATION PARTICULIER POUR LES ÉTUDIANTS ET LES STAGIAIRES

Au total, la Commission a examiné 67 dossiers pour des processus de qualification particuliers tenus durant l'année civile 2017 dans dix organisations.

La Commission note que ces dernières ont adopté des pratiques conformes au cadre normatif pour la majorité des volets des processus en cause. Toutefois, pour l'ensemble des dossiers vérifiés, 30 % se sont révélés non conformes en ce qui concerne le respect de la procédure obligatoire. De plus, les documents relatifs à l'admissibilité de la personne ou à la procédure d'évaluation étaient manquants respectivement dans 37 % et 21 % des dossiers.

Par contre, deux organisations ont obtenu une note parfaite pour chacun des volets examinés, soit le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et le ministère de la Justice du Québec (MJQ). La Commission tient à souligner leur performance et les invite à poursuivre dans cette voie.

## 1.5 CONSTATS RELATIFS À LA VÉRIFICATION PONCTUELLE SUR LES EMPLOIS OCCASIONNELS DE LONGUE DURÉE

L'objectif de la vérification ponctuelle sur les emplois occasionnels de longue durée était de déterminer si les emplois occasionnels sans droit de rappel (un an ou plus) répondaient réellement à un besoin provisoire de personnel conformément à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*. De façon générale, la Commission considère que, après trois ans passés à occuper le même emploi, un employé occasionnel effectue des tâches qui ne peuvent plus être considérées comme provisoires. À ce stade, elles s'apparentent davantage à des tâches régulières et récurrentes.

Au total, la Commission a vérifié 99 dossiers dans trois organisations. Au ministère de la Culture et des Communications (MCC) de même qu'au ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC), la durée des emplois occasionnels était supérieure à trois ans dans 22 % des cas. À la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), le même constat s'appliquait dans 69 % des cas. Dans ce même organisme, 57 % des employés occasionnels avaient un contrat initial de cinq ans pour un motif de surcroît de travail, dont 46 % dans la classe d'emplois de préposés aux renseignements. De plus, 8 % des employés occasionnels avaient été embauchés pour occuper des emplois vacants, alors que ceux-ci auraient dû être pourvus par du personnel régulier. Enfin, une personne occupait un emploi occasionnel de manutentionnaire depuis six ans.

La Commission a notamment recommandé aux organisations d'utiliser les motifs de surcroît temporaire de travail, de remplacement et de projet spécifique à bon escient, c'est-à-dire pour combler un besoin provisoire. Elle a également recommandé à la RAMQ de pourvoir ses emplois vacants avec du personnel régulier, comme l'indique la nature de l'emploi, et d'entamer des démarches auprès du Secrétariat du Conseil du trésor pour trouver une solution à la problématique de l'embauche des manutentionnaires. Ceux-ci sont en effet nommés selon l'annexe I de la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*, car il n'existe aucune liste de déclaration d'aptitudes ou de banque de personnes qualifiées pour cette classe d'emplois.



## 2 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS D'ENQUÊTE

En 2018-2019, la Commission a mené à terme 213 demandes d'enquête. Parmi celles-ci, 34 (16 %) se sont avérées fondées<sup>5</sup>.

L'une de ces enquêtes avait pour objet de vérifier le bien-fondé d'allégations de favoritisme, de conflit d'intérêts et de non-respect du cadre normatif dans la dotation d'un emploi occasionnel de conseillère en gestion des ressources humaines à la Direction des ressources humaines du MEES. La Commission a conclu que les allégations étaient fondées et que les agissements de la directrice des ressources humaines et de sa coordonnatrice avaient porté atteinte à l'intégrité des décisions prises par leur ministère.

La Commission a également mené 372 enquêtes de sa propre initiative, dont 97 (26 %) se sont avérées fondées. Les cas de non-conformité observés portaient sur des nominations à des emplois occasionnels dans 35 % des cas (34 sur 97) et sur des désignations à titre provisoire dans 33 % des cas (32 sur 97), dont 17 au ministère de la Sécurité publique et 10 au MJQ.

Depuis le 10 avril 2018, les organisations bénéficient d'un délai de 120 jours à partir de la date de la désignation à titre provisoire pour enclencher le processus de dotation. Antérieurement, elles devaient initier ce processus en même temps que la désignation. Il est encore tôt pour évaluer les éventuelles retombées de cette modification sur les taux de non-conformité observés, beaucoup de désignations vérifiées en 2018-2019 ayant été faites avant cette date. Cependant, les premiers constats permettent d'ores et déjà d'appréhender une incidence mitigée. En effet, à la CNESST, aucun processus de dotation n'avait été enclenché dans un délai de 120 jours pour ce qui est de neuf désignations faites par l'organisme en avril et en mai 2018 et qui ont fait l'objet d'une enquête plus tard dans l'année.

---

5. La majeure partie des enquêtes fondées concernaient des désignations à titre provisoire non conformes (20 sur 34), dont 18 à la CNESST.



## CONCLUSION

La récurrence des cas de non-conformité demeure toujours préoccupante dans certaines activités de dotation en personnel, mais des progrès sont constatés à certains égards.

### Nominations à des emplois d'une durée inférieure à 11 semaines ou maximale de 55 jours

Au total, pour les 27 entités vérifiées au cours des sept dernières années, 46 % des dossiers (172 sur 376) étaient non conformes sur le plan de la durée, de la prolongation ou du renouvellement des emplois.

En novembre 2015, le Secrétariat du Conseil du trésor a effectué un rappel auprès des ministères et des organismes quant aux règles applicables aux emplois d'une durée inférieure à 11 semaines. Au même moment, la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* a été modifiée pour permettre de répartir, en 55 jours travaillés, de manière continue ou non, la durée initialement prévue de 11 semaines, et ce, en vue de mieux répondre aux besoins discontinus de main-d'œuvre, comme le recommandait la Commission à l'époque.

Or, on constate une légère baisse des cas de non-conformité dans les vérifications portant sur des périodes ultérieures au mois de novembre 2015. En effet, pour l'ensemble des entités vérifiées en 2017-2018 et en 2018-2019, le taux de non-conformité s'établit à 41 % (108 dossiers sur 265) comparativement à 58 % (64 dossiers sur 111) pour les années antérieures.

### Promotions sans concours ou à la suite de la réévaluation d'un emploi

Par contre, on ne dénote aucune amélioration au chapitre des promotions sans concours ou à la suite de la réévaluation d'un emploi. Dans un rapport de vérification produit par la Commission, en 2011, 25 des 148 promotions vérifiées (17 %) n'auraient pas dû être accordées<sup>6</sup>. Parmi les 85 promotions attribuées au cours des sept dernières années, 22 (26 %) n'auraient pas dû l'être, dont 6 des 19 promotions vérifiées en 2018-2019 (32 %).

Selon les constats de l'étude publiée par la Commission en février 2018<sup>7</sup>, de nombreux gestionnaires perçoivent ce type de promotion comme une forme de reconnaissance. D'autres y ont recours aux fins de mobilisation ou de rétention, alors qu'elle ne doit servir qu'à régulariser le classement d'un emploi à la suite d'un enrichissement des tâches. La Commission a donc recommandé au Secrétariat du Conseil du trésor d'insister notamment auprès des ministères et des organismes sur le fait que cette promotion n'est pas une mesure de rétention, de mobilisation ou encore de reconnaissance du potentiel ou des compétences d'un employé.

En mars 2019, le Secrétariat du Conseil du trésor a diffusé des aide-mémoire à l'intention des candidats à une promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi, mais aussi spécialement pour les gestionnaires quant au cadre réglementaire

6. QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport de vérification sur les promotions sans concours*, Québec, CFP, 2011, p. 18.

7. QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *Étude sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi*, Québec, CFP, 2018, 50 p.

applicable et aux différentes étapes administratives à franchir. La Commission espère que ce rappel aura un effet sur le nombre de cas de non-conformité observés au cours des prochaines années.

Par ailleurs, afin de s'assurer que les mesures que les ministères et les organismes vérifiés s'engagent à mettre en place permettent réellement d'améliorer les pratiques, la Commission a réalisé des vérifications ponctuelles sur les promotions à la suite de la réévaluation d'un emploi au MSSS et au MTESS. Il y a lieu de souligner l'amélioration notable dans les façons de faire du MSSS relativement à l'attribution de ce type de promotion. En effet, lors d'une vérification antérieure, quatre des cinq promotions accordées s'étaient révélées non conformes. Les cinq promotions vérifiées en 2018-2019 respectaient toutes les conditions prévues dans la *Loi sur la fonction publique* (art. 42) et dans le *Règlement sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi*.

Au MTESS, la situation est demeurée la même, alors qu'une promotion sur dix n'aurait pas dû être accordée.

La Commission a également effectué un suivi de la mise en œuvre des recommandations formulées au MDDELCC, en mars 2017, concernant notamment les promotions à la suite de la réévaluation d'un emploi. Les résultats de ce suivi démontrent que les mesures mises en place par l'organisation n'ont pas permis d'améliorer ses pratiques<sup>8</sup>. Un deuxième suivi sera nécessaire.

## Évaluation du rendement

Les vérifications ponctuelles menées en 2018-2019 en matière d'évaluation du rendement sur la base d'attentes signifiées confirment une fois encore le constat du rapport publié sur ce thème en mai 2013<sup>9</sup>, soit que cette pratique est très peu ancrée dans les ministères et les organismes.

L'évaluation du rendement constitue pourtant un élément essentiel pour soutenir la performance organisationnelle et favoriser la mobilisation du personnel. La Commission recommande de procéder systématiquement à cette évaluation, au moins une fois par année, et ce, sur la base d'attentes signifiées.

L'application de cette recommandation repose, entre autres, sur une plus grande imputabilité des gestionnaires. La Commission attend donc avec impatience les mesures que le Secrétariat du Conseil du trésor mettra en œuvre pour donner suite à la recommandation formulée par la Commission de l'administration publique, dans son 37<sup>e</sup> rapport<sup>10</sup>, d'examiner la possibilité d'étoffer la section qui porte sur la gestion des ressources humaines dans les rapports annuels de gestion des ministères et des organismes, notamment par l'ajout du pourcentage d'employés dont le rendement a été évalué.

## Emplois occasionnels de longue durée

Après trois ans passés à occuper le même emploi, un employé occasionnel effectue des tâches qui ne peuvent plus être considérées comme provisoires. À ce stade, elles s'apparentent davantage à des tâches régulières et récurrentes.

Dans son rapport de vérification sur les emplois occasionnels de longue durée<sup>11</sup>, publié en 2010, la Commission établissait que près de 55 % des contrats vérifiés avaient une durée égale ou supérieure à trois ans (499 sur 912).

En 2018-2019, cette situation touche 44 % des contrats examinés, dont 22 % au MDDELCC. C'est une amélioration pour cette organisation, qui affichait un taux de 50 % en 2010<sup>12</sup>, mais des efforts sont encore requis. Les deux autres organisations, soit le MCC (22 %) et la RAMQ (69 %), ne faisaient pas partie de l'échantillon en 2010.

- 
8. L'annexe II détaille les résultats, par organisation, pour chacun des mandats de vérification ou d'étude qui a fait l'objet d'un suivi en 2018-2019.
  9. QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *L'évaluation du rendement : une pratique à renforcer*, Québec, CFP, 2013, 60 p.
  10. QUÉBEC, COMMISSION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, *Trente-septième rapport sur l'imputabilité*, Québec, CAP, 2017, p. 29.
  11. QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *Rapport de vérification sur les emplois occasionnels de longue durée*, Québec, CFP, 2010, p. 1.
  12. Ce ministère est alors appelé le « ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs ».

# ANNEXE I

## PLANIFICATION DES ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE POUR L'ANNÉE 2019-2020<sup>a</sup> (SUIVI AU 31 DÉCEMBRE 2019)

ACTIVITÉS RÉGULIÈRES DE VÉRIFICATION OU D'ÉTUDE	TAILLE DES ORGANISATIONS VISÉES <sup>c</sup> (TYPE DE VÉRIFICATION OU D'ÉTUDE)	ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX
Vérification en matière de dotation et sur les ressources externes contractuelles à la Commission des normes, de l'équité salariale, de la santé et de la sécurité du travail <sup>b</sup>	Grande (vérification ministérielle)	Réalisés
Vérification sur le respect de l'article 53 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> et de l'application du <i>Guide concernant l'évaluation complémentaire</i>	Tailles diverses (vérification thématique)	En cours
Vérification sur la mobilisation du personnel dans la fonction publique	Tailles diverses (vérification thématique)	En cours
AUTRES ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE	TAILLE DES ORGANISATIONS VISÉES (TYPE D'ACTIVITÉ)	ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX
Vérification portant sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi, les processus de qualification particuliers pour les étudiants et les stagiaires ainsi que les désignations à des emplois de complexité supérieure	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification portant sur la reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification portant sur l'admissibilité aux processus de qualification en vue du recrutement au Centre de services partagés du Québec	Grande (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification portant sur le processus réservé au personnel de cabinet	Grande (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification portant sur les horaires majorés au ministère des Transports du Québec	Grande (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification portant sur les nominations à titre d'étudiants et de stagiaires	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification en matière d'admission à la classe d'emplois par voie de reclassement	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	En cours
Surveillance des offres d'emploi publiées en ligne (volet cadre normatif)	Tous les ministères et organismes assujettis à la LFP	En continu
Déclaration bisannuelle des dirigeants en matière de gestion des ressources humaines 2018-2019	Tous les ministères et organismes assujettis à la LFP	Réalisés

(suite à la page suivante) >

## ANNEXE I (SUITE)

### PLANIFICATION DES ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE POUR L'ANNÉE 2019-2020<sup>a</sup> (SUIVI AU 31 DÉCEMBRE 2019)

AUTRES ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE	TAILLE DES ORGANISATIONS VISÉES (TYPE D'ACTIVITÉ)	ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX
Enquêtes portant sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les nominations à des emplois d'une durée maximale de 55 jours;</li> <li>• les pratiques relatives aux désignations à titre provisoire;</li> <li>• les pratiques relatives à l'évaluation des emplois de cadre;</li> <li>• les pratiques relatives à l'admissibilité;</li> <li>• les nominations à des emplois réguliers et occasionnels dans diverses organisations;</li> <li>• les pratiques relatives à la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi;</li> <li>• les pratiques relatives à la désignation de cadres à mandat stratégique.</li> </ul>	Tailles diverses (enquêtes à l'initiative de la Commission)	En continu
Enquêtes amorcées à la suite de la <i>Déclaration bisannuelle en matière de gestion des ressources humaines</i>	Ministères et organismes de moins de 200 ETC (enquêtes à l'initiative de la Commission)	En continu
Suivi des recommandations en vérification, étude et enquête	Tailles diverses (suivi allégé ou approfondi des recommandations)	En continu

- a. D'autres vérifications ou enquêtes à l'initiative de la Commission pourraient être effectuées en 2019-2020.
- b. Ce mandat a débuté en 2018-2019.
- c. La Commission considère qu'un ministère ou un organisme est de grande taille s'il comporte 1 500 ETC ou plus; de taille moyenne s'il compte de 500 à 1 499 ETC; de petite taille s'il comprend de 100 à 499 ETC; et de très petite taille si son nombre d'ETC est inférieur à 100. La taille retenue est celle qui est établie au moment de la vérification.

## ANNEXE II

# APPLICATION ET SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Lorsque des recommandations leur sont adressées, les organisations doivent élaborer un plan d'action dans un délai de trois mois suivant la publication du rapport. Un an après cette publication, la Commission fait un suivi afin de s'assurer de la mise en œuvre du plan d'action. Le tableau ci-dessous présente le résultat des suivis de recommandations réalisés en 2018-2019.

MANDAT DE VÉRIFICATION OU D'ÉTUDE	MINISTÈRE OU ORGANISME VISÉ	RECOMMANDATIONS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UN SUIVI	RECOMMANDATIONS QUI ONT DONNÉ LIEU À UN PROGRÈS SATISFAISANT	
		(NOMBRE)	(NOMBRE)	(TAUX)
Dotation en personnel	Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques	7	1	14 %
	Secrétariat du Conseil du trésor <sup>a</sup>	1	1	100 %
	Centre de services partagés du Québec	5	5	100 %
	Le Curateur public du Québec	6	6	100 %
	Ministère de la Sécurité publique	12	10	83 %
	Société d'habitation du Québec	12	9	75 %
Dotation en personnel et ressources externes contractuelles	Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports du Québec	7	7	100 %
Dotation en personnel et promotion sans concours	Office québécois de la langue française	4	4	100 %
Embauche des agentes et agents de secrétariat dans la fonction publique du Québec	Secrétariat du Conseil du trésor	7	6	86 %
	Centre de services partagés du Québec <sup>b</sup>	1	1	100 %
Promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi	Secrétariat du Conseil du trésor	5	5	100 %
Gestion des emplois de complexité supérieure dans la fonction publique	Secrétariat du Conseil du trésor	5	4	80 %
	Société d'habitation du Québec	3	3	100 %
	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	3	2	67 %
	Société de l'assurance automobile du Québec	3	3	100 %
	Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles	2	2	100 %
<b>TOTAL</b>		<b>83</b>	<b>69</b>	<b>83 %</b>

a. Dans le présent tableau, le Secrétariat du Conseil du trésor est considéré en tant qu'organisme de gouverne.

b. Le Centre de services partagés du Québec est ici considéré en tant qu'organisme de gouverne.

**Commission  
de la fonction  
publique**

**Québec** 

**418 643-1425**

Sans frais **1 800 432-0432**

Télécopieur **418 643-7264**

**[cfp@cfp.gouv.qc.ca](mailto:cfp@cfp.gouv.qc.ca)**

**800, place D'Youville, 7<sup>e</sup> étage**

**Québec (Québec) G1R 3P4**

**[www.cfp.gouv.qc.ca](http://www.cfp.gouv.qc.ca)**