

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 1516-E-6,00
DATE : 7 août 2015
ENQUÊTRICE – SPÉCIALISTE EN GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES : Julie Dubois

Requérant

Et

Sûreté du Québec

Organisme visé

OBJET DE LA DEMANDE D'ENQUÊTE

Le requérant a participé à un processus d'entrevue d'embauche pour un emploi occasionnel de préposé aux télécommunications au Centre de gestion des appels de Montréal-Laval-Laurentides-Lanaudière (CGA MLLL) de la Sûreté du Québec (SQ).

Sa candidature n'a pas été retenue pour occuper l'emploi. Le requérant désire obtenir les motifs de refus de sa candidature.

POSITION DU REQUÉRANT

Le requérant estime être un excellent candidat pour occuper un emploi de préposé aux télécommunications à la SQ.

POSITION DE L'ORGANISME

Le processus de sélection du requérant a été fait selon les règles habituelles. Sa candidature a été refusée en raison du résultat de l'habilitation sécuritaire.

CADRE NORMATIF

L'article 53 de la *Loi sur la fonction publique* (LFP) énonce, notamment, qu'« à la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes ».

L'article 5 de la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* prévoit « Sous réserve des exceptions prévues à l'annexe 1, un employé occasionnel doit être recruté suivant la présente section ».

L'article 6 de la même directive prévoit :

« 6. Un employé occasionnel doit être recruté à la suite d'un concours tenu conformément à la *Loi sur la fonction publique*.

Le recrutement d'un employé occasionnel s'effectue au choix parmi les personnes inscrites sur une liste de déclaration d'aptitudes.

[...] »

L'annexe 1 de cette directive énumère les emplois occasionnels faisant exception au processus de recrutement de l'employé occasionnel. Le paragraphe 14° de l'annexe 1 prévoit l'exclusion suivante : « Un emploi occasionnel de préposé aux télécommunications (253-30) à la Sûreté du Québec ».

L'article 62 de la *Loi sur la police* précise que « Les fonctionnaires et employés de la Sûreté du Québec autres que ses membres sont nommés suivant la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1). Le directeur général de la Sûreté peut leur rendre applicables les conditions d'embauche prévues aux paragraphes 2° et 3° de l'article 115, lorsque l'exercice de leurs fonctions le justifie ».

Quant à l'article 115 de cette loi, il prévoit que :

« Les conditions minimales pour être embauché comme policier sont les suivantes :

[...]

2° être de bonnes mœurs;

3° ne pas avoir été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit, d'un acte ou d'une omission que le *Code criminel* (Lois révisées du Canada (1985), chapitre C-46) décrit comme une infraction, ni d'une des infractions visées à l'article 183 de ce Code, créées par l'une des lois qui y sont énumérées;

[...] »

FAITS

Processus de sélection

En avril 2015, la SQ a rencontré 17 candidats en entrevue dans le but de pourvoir 7 emplois occasionnels de préposés aux télécommunications au CGA MLLL. Elle a convoqué des candidats qui avaient déjà déposé leur offre de service de façon spontanée. Il n'y a pas eu d'appel de candidatures publié pour pourvoir ces emplois. Le requérant a été rencontré en entrevue de sélection le 20 avril 2015.

Le comité de sélection était composé de trois membres. Ces derniers occupaient des emplois au sein du CGA MLLL.

À la fin de ces entrevues, 7 candidats ont été retenus pour la suite du processus de sélection. La candidature du requérant n'a pas été retenue lors de cette première sélection. Cependant, un candidat s'est désisté du processus de sélection à cette étape. La SQ a alors retenu la candidature du requérant pour l'étape suivante, soit l'habilitation sécuritaire et vérifications d'antécédents. L'ensemble des candidats retenus à la première étape ont également fait l'objet de ces vérifications.

Le 23 avril 2015, le requérant a été contacté par la SQ afin d'obtenir de l'information supplémentaire. Celle-ci a été demandée dans le cadre de l'habilitation sécuritaire et vérifications d'antécédents.

Le même jour, le requérant affirme avoir été informé par la SQ qu'il n'était pas retenu pour occuper un emploi occasionnel de préposé aux télécommunications. À ce moment, on l'aurait avisé que d'autres candidats avaient mieux performé que lui à l'entrevue.

Habilitation sécuritaire et vérifications d'antécédents

L'article 62 de la *Loi sur la police* permet à la SQ de rendre applicables aux employés de son organisme nommés en vertu de la LFP, les conditions d'embauche prévues aux paragraphes 2° et 3° de l'article 115, lorsque l'exercice de leurs fonctions le justifie. Ces paragraphes visent la vérification des bonnes mœurs et des antécédents judiciaires.

La SQ s'est dotée d'une politique de gestion relative à l'habilitation sécuritaire et vérifications d'antécédents avant la nomination de candidat civil. Cette politique vise à encadrer et à uniformiser le traitement des demandes de vérification d'antécédents à la SQ. Cette dernière juge que l'ensemble de ses emplois civils nécessite la réalisation de ces vérifications.

La politique définit la notion d'habilitation sécuritaire comme une vérification des antécédents d'une personne par l'exécution de recherches dans des banques de données. Elle précise également le terme antécédent de la façon suivante :

1. une déclaration de culpabilité ou une mise en accusation pour une infraction au *Code criminel* (L.R.C., 1985, chapitre C-46) ou à d'autres lois fédérales ou provinciales, dont les infractions énumérées à l'annexe de la *Loi sur le casier judiciaire* (L.R.C., 1985, chapitre C-47);

2. l'existence passée ou actuelle d'un comportement pouvant raisonnablement faire craindre que la personne concernée constitue un risque potentiel pour la sécurité des personnes, des biens et de l'information accessibles dans les installations, édifices et locaux occupés par la Sûreté;
3. une ordonnance judiciaire subsistante au Canada.

La SQ a également élaboré le *Guide de l'habilitation sécuritaire et des vérifications d'antécédents*. Il regroupe les informations essentielles en matière d'habilitation sécuritaire et vérifications d'antécédents afin de mettre en place un processus uniformisé au sein de la SQ.

L'étape de l'habilitation sécuritaire et vérifications d'antécédents est obligatoire avant la nomination d'une personne pour occuper un emploi civil à la SQ. Le responsable de la sélection d'un candidat doit lui remettre le formulaire « Habilitation sécuritaire pour un candidat civil ». À la réception du formulaire dûment rempli et signé, le responsable de la sélection voit aux vérifications appropriées. Les gestionnaires de la SQ doivent obtenir la recommandation positive découlant de ces vérifications avant de pourvoir un emploi civil.

ANALYSE

Bien que l'article 53 de la LFP prévoit que la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes (LDA), les emplois occasionnels de préposés aux télécommunications à la SQ sont exclus du processus de recrutement de l'employé occasionnel tel qu'indiqué à l'annexe 1 de la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*. Les candidats retenus n'avaient donc pas à être inscrits sur une LDA pour occuper un emploi occasionnel de préposé aux télécommunications.

Les membres du comité de sélection connaissaient bien les emplois à pourvoir. Ainsi, ils étaient en mesure de déterminer si les candidats répondaient aux critères de sélection. La décision de retenir ou non une candidature est discrétionnaire.

Pour occuper les emplois de préposés aux télécommunications, la SQ recherchait le profil suivant :

- capacité à travailler sous pression;
- bonne gestion des priorités;
- sens du service à la clientèle;
- bonne communication;
- capacité à travailler en équipe;
- bon jugement;
- disponibilité à travailler sur des horaires non conventionnels (jour, soir, nuit, 12 heures, sur appel);
- capacité à travailler dans un environnement bruyant.

Le comité de sélection a déterminé que les sept personnes retenues pour occuper les emplois de préposés aux télécommunications au CGA MLLL correspondaient au profil recherché. Elles ont également obtenu une recommandation positive à la suite de l'habilitation sécuritaire et vérifications d'antécédents.

Le requérant a obtenu peu d'information de la part de la SQ pour justifier le refus de sa candidature à occuper un emploi occasionnel de préposé aux télécommunications. Selon la Commission, l'information transmise au requérant pour expliquer le refus de sa candidature était insuffisante pour lui permettre d'en comprendre les motifs.

CONCLUSION

La Commission est d'avis que, dans un souci de transparence et de respect, chaque personne visée par une décision doit en être adéquatement informée pour être en mesure de la comprendre et d'en apprécier le caractère équitable et impartial.

La Commission recommande à la SQ d'informer le requérant des motifs pour lesquels sa candidature n'a pas été retenue pour un emploi occasionnel de préposé aux télécommunications au CGA MLLL.

ORIGINAL SIGNÉ

Mathieu Chabot
Directeur des enquêtes et du greffe