

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 2017-2018

DÉCEMBRE 2018

DIRECTION ET SUPERVISION

Hélène Fréchette

Lucie Robitaille

RÉDACTION

Madeleine Poirier

COLLABORATION

Mathieu Chabot

Méliza Deschênes

Julie Fortin

Salvator Habarugira

Carole Turgeon

Le présent rapport est diffusé dans le site Web de la Commission
(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 – avril 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-83897-5 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2019

TABLE DES MATIÈRES

Liste des sigles et des acronymes	4
Message de la présidente	5
1 IMPLANTATION DE NOUVELLES APPROCHES DE SURVEILLANCE.....	6
2 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS DE VÉRIFICATION ET D'ÉTUDE	7
2.1 Constats relatifs aux mandats de vérification en matière de dotation	7
2.2 Constats relatifs aux vérifications ponctuelles en matière d'évaluation du rendement et d'octroi d'un boni pour rendement exceptionnel.....	8
2.3 Constats relatifs à une vérification ponctuelle en matière d'admissibilité aux processus de qualification en vue du recrutement ou de la promotion.....	8
2.4 Constats relatifs à l'Étude sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi	9
3 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS D'ENQUÊTE	10
CONCLUSION	11
ANNEXE I	
Application et suivi des recommandations	13
ANNEXE II	
Planification des activités de surveillance pour l'année 2018-2019.....	14



LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ANQ	Assemblée nationale du Québec
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPQ	Curateur public du Québec
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
ETC	Équivalent temps complet
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MCE	Ministère du Conseil exécutif
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MFFP	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
MFQ	Ministère des Finances du Québec
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
MJQ	Ministère de la Justice du Québec
MO	Ministères et organismes
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MTMDET	Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports
MTO	Ministère du Tourisme
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
RDL	Régie du logement
RQ	Retraite Québec
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SHQ	Société d'habitation du Québec
SQ	Sûreté du Québec



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

En 2012, la Commission de la fonction publique a entrepris une série de vérifications en matière de dotation en personnel dans la fonction publique afin d'évaluer l'application du cadre normatif et le respect des principes démocratiques que sont, notamment, l'équité, l'impartialité, la sélection au mérite ainsi que l'égalité d'accès aux emplois.

À la lumière des travaux réalisés de 2012-2013 à 2017-2018, la Commission constate que les ministères et les organismes respectent les principes enchâssés dans la *Loi sur la fonction publique* dans plusieurs de leurs activités de dotation en personnel.

Par contre, la récurrence des cas de non-conformité est préoccupante dans certaines de ces activités, comme les nominations à des emplois occasionnels faisant exception au processus de recrutement de l'employé occasionnel (durée inférieure à 11 semaines ou maximale de 55 jours), les promotions à la suite de la réévaluation d'un emploi et les désignations à titre provisoire dans un emploi de cadre. La Commission a fait de nombreux constats à ces égards et formulé des recommandations aux entités visées ainsi qu'au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en tant qu'organisme de gouverne. Toutefois, au fil des ans, elle n'a pas relevé d'améliorations notables dans les façons de faire.

Malgré les modifications apportées à la Loi et au cadre normatif durant les dernières années, les organisations allègent toujours la lourdeur du processus d'embauche et son inadaptation au marché du travail pour expliquer les contournements observés.

Dans ce contexte et compte tenu de la rareté de personnel qui sévit dans certaines classes d'emplois et des pénuries de main-d'œuvre appréhendées, la Commission doute dorénavant que la situation s'améliore, à moins d'intervenir sur les causes de ces contournements plutôt que sur leurs effets, tout en garantissant le respect des principes du mérite, de l'équité et de l'impartialité.

C'est pourquoi j'ai informé le SCT, le 1^{er} novembre 2018, de la disponibilité et de l'intérêt de la Commission à participer à une réflexion prospective sur les enjeux en matière de dotation en personnel afin de trouver des pistes de solution appropriées et pertinentes pour toutes les parties prenantes.

Hélène Fréchette



1 IMPLANTATION DE NOUVELLES APPROCHES DE SURVEILLANCE

Dans un objectif d'amélioration continue et afin de jouer plus efficacement son rôle et d'accroître son influence, la Commission de la fonction publique a implanté, au cours de l'année 2017-2018, de nouvelles approches de surveillance. Parmi celles-ci se trouvent les vérifications ponctuelles, par exemple en matière d'évaluation du rendement et d'octroi d'un boni pour rendement exceptionnel, et la déclaration en matière de gestion des ressources humaines.

Cette déclaration, qui consiste en un questionnaire sur les pratiques en matière de gestion des ressources humaines, a pour objectif de vérifier la présence ou la mise en œuvre de mécanismes de contrôle dans les ministères et les organismes en vue d'assurer le respect du cadre normatif en cette matière. Elle permettra de mieux cibler les activités et les processus de dotation à risque et d'alimenter, d'après les informations recueillies, le processus de planification des vérifications et des études ainsi que des enquêtes à l'initiative de la Commission.

Un nouveau processus de suivi approfondi et détaillé des recommandations a aussi été instauré. En 2017-2018, un tel suivi a été réalisé au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) en matière de promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi¹. Le dossier vérifié s'est avéré conforme.

1. Les résultats de tous les suivis de recommandation effectués en 2017-2018 sont présentés à l'annexe I.



2 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS DE VÉRIFICATION ET D'ÉTUDE

En 2017-2018, la Commission a effectué cinq vérifications en matière de dotation, deux vérifications ponctuelles en matière d'évaluation du rendement et d'octroi d'un boni pour rendement exceptionnel, ainsi qu'une vérification ponctuelle portant sur l'admissibilité aux processus de qualification en vue du recrutement ou de la promotion. Elle a aussi publié une étude sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi. La planification des activités de surveillance pour la prochaine année est présentée à l'annexe II.

2.1 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS DE VÉRIFICATION EN MATIÈRE DE DOTATION

Les organisations suivantes ont fait l'objet d'une vérification en matière de dotation en 2017-2018 :

- le Centre de services partagés du Québec (CSPQ);
- le Curateur public du Québec (CPQ);
- le ministère de la Sécurité publique (MSP);
- le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports (MTMDET);
- la Société d'habitation du Québec (SHQ).

Au MTMDET, la vérification incluait un volet sur les ressources externes contractuelles.

Les résultats des travaux menés durant la dernière année confirment certains constats établis par la Commission dans ses rapports antérieurs², 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 observé un taux de non-conformité anormalement élevé au regard de l'attribution de la rémunération au CPQ. En effet, celle-ci était inappropriée dans 9 dossiers sur 34 (26 %). Dans 8 de ces dossiers, 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, et 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 constaté 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 79 % et de 62 % ont ainsi été observés respectivement au MSP et au MTMDET;
- **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 trois des quatre promotions accordées par la SHQ et une des cinq promotions accordées par le CSPQ.

Par ailleurs, au MSP, une personne a été nommée à un emploi d'encadrement de niveau 4 pour lequel elle n'était pas qualifiée. En outre, l'emploi était évalué de niveau 5 dans la description d'emploi. Cette personne a ainsi bénéficié d'une rémunération additionnelle non conforme durant plus d'un an.

À la SHQ, une cadre, classe 5, a aussi été affectée à un emploi d'encadrement de niveau 4 pour lequel elle n'était pas qualifiée. Après plus de 4 ans, elle a été promue à l'emploi en question après s'être qualifiée lors d'un processus de qualification de cadre, classe 4. La SHQ a ainsi contrevenu à trois normes de base à respecter au moment d'une nomination, à savoir de s'assurer que la personne est déclarée apte ou qualifiée, de vérifier que son classement est conforme au niveau de l'emploi à pourvoir et d'attribuer une promotion seulement s'il y a un poste vacant. Ces constats sont d'autant plus préoccupants que l'emploi en cause est celui de la directrice des ressources humaines de l'organisation.

2.2 CONSTATS RELATIFS AUX VÉRIFICATIONS PONCTUELLES EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT ET D'OCTROI D'UN BONI POUR RENDEMENT EXCEPTIONNEL

L'objectif des deux mandats de vérification de la Commission était de s'assurer que les organisations visées respectaient le cadre normatif en matière d'évaluation du rendement et d'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel. Au total, dix organisations ont été vérifiées.

Il ressort de ces vérifications que l'évaluation du rendement sur la base d'attentes significatives est très peu ancrée dans les pratiques des ministères et des organismes visés. En effet, dans le premier mandat, à peine 41 % des dossiers comportaient une évaluation du rendement et seulement 33 % contenaient des attentes significatives. Dans le second mandat, ces proportions étaient respectivement de 76 % et de 58 %.

Au chapitre de l'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel, la Commission a constaté des écarts, notamment en ce qui a trait à la constitution d'un comité *ad hoc*. Ainsi, dans quatre des neuf organisations ayant versé un boni durant la période vérifiée, 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*, sert à favoriser l'impartialité du processus. Enfin, les bonis ont été versés au-delà du délai maximal prévu dans 66 % et 41 % des dossiers respectivement.

2.3 CONSTATS RELATIFS À UNE VÉRIFICATION PONCTUELLE EN MATIÈRE D'ADMISSIBILITÉ AUX PROCESSUS DE QUALIFICATION EN VUE DU RECRUTEMENT OU DE LA PROMOTION

En 2016-2017, des enquêtes avaient révélé un taux de non-conformité de 33 % dans la vérification de l'admissibilité faite par le CSPQ dans le contexte de divers processus de qualification. Préoccupée par le fait que celui-ci est l'organisme de gouverne en la matière, la Commission a décidé, en 2017-2018, de procéder à une vérification

ponctuelle, par échantillonnage, de l'admissibilité de candidates et de candidats à des processus de qualification tenus par l'organisme pour diverses entités.

La Commission a été satisfaite de constater un taux de conformité de 97 % parmi les 68 dossiers de candidatures examinés dans trois processus de qualification différents. Pour les deux dossiers non conformes, elle a recommandé au CSPQ de retirer les noms des candidats non admissibles de la banque de personnes qualifiées visée.

2.4 CONSTATS RELATIFS À L'ÉTUDE SUR LA PROMOTION À LA SUITE DE LA RÉÉVALUATION D'UN EMPLOI

Toute personne nommée suivant la *Loi sur la fonction publique* est d'abord recrutée au moyen d'un processus de qualification. Une fois en poste, elle peut être promue par le même genre de processus ou par un autre moyen si son emploi est réévalué à un niveau supérieur. Cette réévaluation doit être le résultat d'un enrichissement de tâches. La personne visée doit, de plus, respecter les conditions d'admission de l'emploi réévalué et sa compétence doit être vérifiée au moyen d'examens³, les mêmes que ceux qui sont utilisés dans les processus de qualification réguliers⁴. Il est alors question d'une promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi.

Dans son étude sur le sujet, la Commission avait comme objectif d'évaluer si le recours à ce type de promotion demeurerait un phénomène d'exception et si les dispositions du cadre normatif créaient les conditions propices pour qu'il en soit ainsi.

L'étude a d'abord révélé que le taux d'utilisation de la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi a nettement diminué depuis 2013 et que son taux moyen d'utilisation par rapport à l'ensemble des promotions accordées durant la période de référence⁵ était de 12 %. Selon le SCT, « ce résultat confirme que les ministères et organismes utilisent la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi de façon exceptionnelle et à bon escient »⁶.

L'étude a également permis d'obtenir de l'information quant à une centaine de processus entamés, mais non terminés, la plupart en raison de l'échec du candidat à la procédure d'évaluation. Or, un tel échec n'est pas sans incidences. En effet, l'employé visé ne peut plus occuper l'emploi réévalué parce que celui-ci ne correspond plus à son classement. On doit alors l'affecter à un autre emploi ou modifier ses tâches. Il est donc important que les candidats soient sensibilisés aux conséquences d'un échec, d'autant plus qu'il est impossible de reprendre la procédure d'évaluation pour le même emploi.

Selon la Commission, bien que le cadre normatif ait été mis à jour en novembre 2016, il demeure des interprétations divergentes, voire erronées, du fondement même de la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi, qui est de régulariser la situation d'un fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à la hausse (à la suite d'une réorganisation administrative, notamment). La Commission a ainsi été en mesure d'établir des liens entre les propos de certains acteurs et les constats relevés périodiquement dans ses travaux de vérification quant au nombre de ces promotions qui n'auraient pas dû être accordées.

-
3. À cet égard, le nouveau libellé qui fait référence à la réévaluation d'un emploi est plus représentatif du processus que l'ancienne notion de promotion « sans concours ».
 4. Il est nécessaire d'évaluer l'ensemble des habiletés requises, car l'accès à la nouvelle classe d'emplois permettra éventuellement l'accès à tous les emplois de cette classe dans la fonction publique.
 5. La période de référence était du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2016.
 6. QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *Étude sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi*, Québec, CFP, février 2018, p. 42.



3 CONSTATS RELATIFS AUX MANDATS D'ENQUÊTE

En 2017-2018, la Commission a mené à terme 159 enquêtes entreprises à la suite d'une demande d'un requérant. Parmi celles-ci, seulement 16 (10 %) se sont avérées fondées.

Par contre, 35 des 83 enquêtes (42 %) menées à l'initiative de la Commission se sont révélées fondées, dont la presque totalité (34 sur 35) au regard de désignations à titre provisoire dans un emploi de cadre. Les non-conformités observées portaient pour la plupart sur le fait que les organisations visées n'avaient pas enclenché le processus de dotation en même temps que la désignation, comme le prescrit la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires*.

Rappelons qu'en 2006-2007 la Commission avait vérifié des désignations à titre provisoire dans un emploi de cadre dans sept ministères et organismes. Dans son rapport, elle avait notamment recommandé au SCT de donner plus de latitude aux organisations en fixant un délai raisonnable pour enclencher le processus de dotation.

En 2009-2010, la Commission a effectué un suivi de cette vérification. Constatant toujours les mêmes non-conformités au regard du délai pour enclencher le processus, elle a réitéré sa recommandation au SCT à l'effet de modifier la Directive. Le SCT a finalement donné suite à cette recommandation en avril 2018, en permettant d'« initier le processus de dotation dans un délai de 120 jours de la date de la désignation ». La modification est toutefois survenue après la fin des enquêtes sur les désignations à titre provisoire ci-haut mentionnées.



CONCLUSION

En 2017-2018, la récurrence des cas de non-conformité s'avère toujours préoccupante dans certaines activités de dotation en personnel. Une réflexion prospective sur les enjeux en la matière s'impose.

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

Les contournements perdurent dans ces nominations. Au total, pour les 15 entités vérifiées au cours des 6 dernières années, 57 % des dossiers (119 sur 207) étaient non conformes sur le plan de la durée, de la prolongation ou du renouvellement des emplois. Pour les entités vérifiées en 2017-2018, la Commission constate le même taux de non-conformité avec 55 dossiers sur 96 :

- 26 sur 33 au MSP (79 %);
- 24 sur 39 au MTMDET (62 %);
- 5 sur 16 au CPQ (31 %).

En novembre 2015, le SCT a effectué un rappel auprès des ministères et des organismes quant aux règles applicables relativement à la durée, à la prolongation et au renouvellement des 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 des ministères et des organismes, comme le recommandait la Commission à l'époque.

La Commission espérait constater une baisse des non-conformités dans ses vérifications portant sur des périodes ultérieures au mois de novembre 2015. Cela n'a malheureusement pas été le cas.

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

La situation ne s'est pas améliorée non plus au chapitre des promotions sans concours ou à la suite de la réévaluation d'un emploi. En 2011, 25 des 148 promotions vérifiées (17 %) n'auraient pas dû être accordées⁷. Parmi les 66 promotions vérifiées au cours des 6 dernières années, 16 (24 %) n'auraient pas dû être accordées, dont 4 des 19 promotions accordées en 2017-2018 (21 %).

Selon les constats de l'étude publiée par la Commission en 2017-2018, 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.

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

Lorsque le cadre normatif est appliqué de manière appropriée, la Commission croit qu'il permet d'assurer le respect des principes du mérite et de l'équité en matière de dotation en général et de promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi en particulier. Sur cette base, et afin de s'assurer de préserver l'intégrité et la transparence du processus, elle a formulé des recommandations au SCT, notamment d'insister 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.

Le SCT a répondu considérer comme pertinent d'effectuer certains rappels. Il s'est également engagé à mettre au point des outils d'information à l'intention des principaux acteurs visés.

Désignations à titre provisoire dans un emploi de cadre

En avril 2018, le SCT a finalement donné suite aux recommandations formulées par la Commission en 2006-2007 et en 2009-2010 en modifiant la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires*. Les organisations bénéficient dorénavant d'un délai de 120 jours à partir de la date de désignation pour enclencher le processus de dotation. La Commission espère que cette modification, tout en accordant plus de latitude aux organisations, aura une incidence à la baisse sur les non-conformités observées dans ses prochaines enquêtes ou vérifications sur le sujet.

Évaluation du rendement et attribution d'un boni pour rendement exceptionnel

Les vérifications ponctuelles menées en 2017-2018 en matière d'évaluation du rendement sur la base d'attentes signifiées confirment le constat du rapport publié sur ce thème en mai 2013⁸, à savoir que cette pratique est très peu ancrée dans les ministères et les organismes.

La Commission rappelle l'importance de promouvoir l'évaluation du rendement et d'en accentuer le suivi afin de soutenir la performance organisationnelle et de susciter la mobilisation du personnel en favorisant l'expression de la reconnaissance. Elle recommande de procéder systématiquement à cette évaluation, au moins une fois par année, et ce, sur la base d'attentes signifiées.

L'un des moyens pour favoriser l'application de cette recommandation repose peut-être sur l'obligation pour les organisations de rendre compte des efforts réalisés en cette matière dans leur rapport annuel de gestion. La Commission est donc prête à collaborer avec le SCT pour donner suite à la recommandation formulée par la Commission de l'administration publique, dans son 37^e rapport⁹, 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.

Au chapitre de l'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel, la Commission tient à souligner que, à la suite de la négociation des conventions collectives 2015-2020, le versement de tels bonis sera interdit à partir de l'année 2019-2020. Pour l'année 2018-2019, ils devront être versés au plus tard le 30 juin 2019.

8. QUÉBEC, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *L'évaluation du rendement : une pratique à renforcer*, Québec, CFP, 2013, 60 p.

9. QUÉBEC, COMMISSION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, *Trente-septième rapport sur l'imputabilité*, Québec, CAP, 2017, p. 29.

ANNEXE I

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 2017-2018.

ACTIVITÉ DE VÉRIFICATION OU D'ÉTUDE	MINISTÈRE OU ORGANISME VISÉ ^a	RECOMMANDATIONS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UN SUIVI	RECOMMANDATIONS QUI ONT DONNÉ LIEU À UN PROGRÈS SATISFAISANT ^c	
		(NOMBRE)	(NOMBRE)	(TAUX)
Dotation	MJQ	7	6	86 %
	ANQ	6	6	100 %
	SCT ^b	3	3	100 %
	MFFP	5	5	100 %
	MTESS	5	5	100 %
	MAPAQ (suivi approfondi)	1	1	100 %
Promotion sans concours	SCT ^b	4	4	100 %
Attribution de la rémunération des fonctionnaires au recrutement	RDL	3	3	100 %
	SCT ^b	3	3	100 %
Contrats de service assimilables à des contrats de travail – Phase II	MIDI	1	1	100 %
Stages probatoires du personnel d'encadrement	MTESS	3	3	100 %
	MSP	3	3	100 %
	SCT ^b	4	4	100 %
Gestion des emplois de complexité supérieure dans la fonction publique	MCE	3	3	100 %
	MFQ	1	1	100 %
Embauche des agentes et des agents de secrétariat	CSPQ ^b	5	5	100 %
TOTAL		57	56	98 %

- La liste des sigles et des acronymes est fournie à la page 2. Ils sont inscrits ici tels qu'ils étaient au moment de la vérification.
- Les recommandations lui ont été adressées en tant qu'organisme de gouverne.
- Les progrès sont jugés satisfaisants lorsque les recommandations sont mises en œuvre complètement ou presque.

ANNEXE II

PLANIFICATION DES ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE POUR L'ANNÉE 2018-2019^a

ACTIVITÉS RÉGULIÈRES DE VÉRIFICATION OU D'ÉTUDE	TAILLE DES ORGANISATIONS VISÉES ^d (TYPE DE VÉRIFICATION OU D'ÉTUDE)	ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX
Vérification en matière de dotation et sur les ressources externes contractuelles à la SAAQ ^b	Grande (vérification ministérielle)	Réalisés
Vérification en matière de dotation au MTO	Petite (vérification ministérielle)	Réalisés
Vérification en matière de dotation et sur les ressources externes contractuelles à RQ	Grande (vérification ministérielle)	Réalisés
Vérification en matière de dotation à la SQ	Grande (vérification ministérielle)	En cours
Vérification en matière de dotation au MEES	Moyenne (vérification ministérielle)	En cours
Vérification en matière de dotation et sur les ressources externes contractuelles à CNESST ^c	Grande (vérification ministérielle)	En cours
AUTRES ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE		
Vérification des pratiques relatives à l'évaluation du rendement et à l'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel dans diverses organisations – Mandat III	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification des pratiques relatives aux processus de qualification particuliers pour les étudiants et les stagiaires – Mandat I	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification des pratiques relatives aux processus de qualification particuliers pour les étudiants et les stagiaires – Mandat II	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	En cours
Vérification portant sur les emplois occasionnels de longue durée	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	Réalisés
Vérification sur des pratiques relatives à la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	En cours
Vérification ponctuelle portant sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi, les processus de qualification particuliers pour les étudiants et les stagiaires et les désignations à des emplois de complexité supérieure	Tailles diverses (vérification ponctuelle)	En cours
Enquête sur les désignations à titre provisoire dans un emploi de cadre dans diverses organisations	Tailles diverses (enquête à l'initiative de la Commission)	Réalisés
Enquête sur les nominations à des emplois réguliers et occasionnels dans diverses organisations	Tailles diverses (enquête à l'initiative de la Commission)	Réalisés
Enquête sur les contrats de service assimilables à des contrats de travail dans diverses organisations	Tailles diverses (enquête à l'initiative de la Commission)	Réalisés
Enquêtes entreprises à la suite de la déclaration bisannuelle en matière de gestion des ressources humaines	MO de moins de 200 ETC (enquête à l'initiative de la Commission)	En continu
Suivis de vérification et d'étude	Tailles diverses (suivis allégés ou approfondis de recommandations)	En continu

- D'autres vérifications ou enquêtes à l'initiative de la Commission pourraient être effectuées en 2018-2019.
- La liste des sigles et des acronymes est fournie à la page 2. Ils sont inscrits ici tels qu'ils étaient au moment de la vérification.
- Ce mandat, qui a débuté en 2018-2019, se poursuivra en 2019-2020.
- La Commission considère qu'un ministère ou un organisme est de grande taille s'il compte 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.

**Commission
de la fonction
publique**

Québec 

418 643-1425

Sans frais **1 800 432-0432**

Télécopieur **418 643-7264**

cfp@cfp.gouv.qc.ca

800, place D'Youville, 7^e étage

Québec (Québec) G1R 3P4

www.cfp.gouv.qc.ca