

FAITS SAILLANTS

OBJECTIF DES TRAVAUX

Par cette vérification, la Commission de la fonction publique avait comme objectif d'évaluer si l'application du cadre normatif par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) concernant certains aspects de la dotation en personnel, ainsi que les promotions sans concours, respectait les principes et les valeurs de la fonction publique québécoise que sont, notamment, l'équité, l'impartialité et la sélection au mérite, afin de favoriser l'égalité d'accès aux emplois et de s'assurer de la compétence des personnes embauchées et promues.

La dotation en personnel dans la fonction publique et les promotions sans concours sont encadrées principalement par la *Loi sur la fonction publique* de même que par les règlements et les directives qui en découlent.

La période examinée dans cette vérification s'est étendue du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 et portait sur les volets suivants :

- les concours et les réserves de candidatures;
- les promotions sans concours;
- les nominations à des emplois réguliers et occasionnels.

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Concours et réserves de candidatures

La Commission a constaté que le concours de promotion tenu par le MIDI durant la période visée répondait adéquatement au cadre normatif en vigueur. Ainsi, tous les éléments évalués en lien avec ce concours ont été considérés comme conformes, notamment la composition du comité d'évaluation, l'analyse quant à l'admissibilité des candidats et la procédure d'évaluation suivie dans le cadre du concours.

Promotions sans concours

L'évaluation de la promotion sans concours accordée par le MIDI en 2014 a démontré que les exigences en la matière ont été généralement respectées, plus particulièrement en ce qui concerne l'application du *Règlement sur la promotion sans concours* et des conditions prévues au guide *Promotion sans concours - Guide d'application* émis par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Nominations à des emplois réguliers et occasionnels

- Nominations faites à partir de listes de déclaration d'aptitudes (LDA)

Une nomination sur les 34 nominations vérifiées s'est révélée non conforme en ce qui a trait aux attributions annoncées dans l'appel de candidatures. En fait, le *Règlement sur la tenue de concours* stipule qu'une liste de déclaration d'aptitudes n'est valide que pour les utilisations annoncées lors de l'appel de candidatures.

Au chapitre de la rémunération, trois dossiers (9 %) se sont révélés non conformes en ce qui concerne l'application de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*. Dans ces dossiers, des échelons supérieurs ont été accordés aux employés concernés, ce qui entraîne un taux de traitement supérieur à ce qu'ils auraient dû obtenir. Le total des sommes versées en trop est estimé à 18 000 \$.

- Nominations à des emplois occasionnels d'une durée inférieure à onze semaines

La Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique prévoit qu'un employé occasionnel doit être recruté à la suite d'un concours. Cependant, cette directive spécifie certains « emplois faisant exception au processus de recrutement de l'employé occasionnel ». Parmi ceux-ci se trouvent les « emplois occasionnels d'une durée inférieure à onze semaines ». Précisons que « l'engagement dans un tel emploi occasionnel ne peut être prolongé ni renouvelé ».

La Commission a constaté que les sept dossiers vérifiés au MIDI ne respectaient pas les balises établies. Ainsi, un dossier a été considéré comme non conforme puisque l'admissibilité de la personne à la classe d'emploi n'a pas été démontrée. Trois dossiers présentaient également des embauches successives dans le même emploi occasionnel sans que ces personnes soient inscrites sur une liste de déclaration d'aptitudes. De plus, dans tous les dossiers, les contrats accordés aux employés étaient d'une durée supérieure à 11 semaines.

- Nominations à des emplois occasionnels dans une classe d'emplois faisant exception au processus de recrutement de l'employé occasionnel

Les nominations examinées par la Commission à ce sujet touchaient des nominations à la classe d'emploi de professeur de français, langue seconde. La quasi-totalité des dossiers vérifiés, soit 11 dossiers sur 12, s'est avérée conforme. Le dernier dossier a été jugé non conforme puisque celui-ci ne contenait pas les documents nécessaires pour démontrer l'admissibilité de la personne à la classe d'emplois.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations au MIDI concernant les promotions sans concours :

Recommandation 1

Appliquer les pratiques recommandées dans le guide *Promotion sans concours - Guide d'application* en ce qui concerne la présence d'un seuil de passage global dans le guide d'évaluation.

Les recommandations au MIDI concernant les nominations à des emplois réguliers et occasionnels :

Recommandation 2

Examiner l'opportunité de régulariser la nomination non conforme au regard de l'article 38 du *Règlement sur la tenue de concours*.

Recommandation 3

S'assurer d'appliquer correctement l'article 13 de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et, le cas échéant, l'article 33.3 de la *Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines* afin de favoriser l'impartialité et l'équité des décisions prises en matière de rémunération.

Recommandation 4

Respecter les règles énoncées dans la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* relativement à la durée, à la prolongation ou au renouvellement des emplois d'une durée inférieure à onze semaines.