

# FAITS SAILLANTS

## OBJECTIF DES TRAVAUX

Dans la présente vérification, la Commission de la fonction publique avait comme objectif d'évaluer si l'application du cadre normatif par le ministère de la Culture et des Communications (MCC), 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<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 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

À la suite de l'analyse des dossiers dont la Commission a pris connaissance, il en ressort que le MCC a respecté la majorité des éléments prescrits par le cadre normatif en ce qui concerne le concours de promotion de cadre, classe 2, et la réserve de candidatures de restaurateur d'œuvres d'art et d'objets à valeur patrimoniale comptant 2, 5 et 8 années d'expérience. Néanmoins, la Commission a constaté des éléments non conformes au regard de l'admissibilité. Ainsi, dans la réserve, le MCC n'a pas vérifié l'admissibilité de deux candidats de façon appropriée.

### Promotions sans concours

Les résultats de la vérification de la Commission démontrent qu'une des trois promotions sans concours vérifiées n'aurait pas dû être accordée par le MCC, car elle contrevenait au *Règlement sur la promotion sans concours*. En effet, il était question dans ce dossier d'une promotion à un nouvel emploi plutôt que d'un enrichissement des tâches de l'emploi occupé initialement.

De plus, le MCC n'a pas suivi toutes les pratiques préconisées par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) concernant les moyens d'évaluation, le transfert de résultats et la documentation des dossiers.

## Nominations à des emplois réguliers et occasionnels

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

Concernant le respect de l'utilisation des LDA selon ce qui a été annoncé dans l'appel de candidatures, conformément à l'article 38 du *Règlement sur la tenue de concours*, 52 nominations (87 %) se sont avérées conformes, tandis que 8 (13 %) se sont révélées non conformes en ce qui a trait aux attributions de l'emploi.

- Rémunération

Au total, 54 nominations ont été vérifiées au regard de la rémunération : 50 (93 %) se sont avérées conformes et 4 (7 %) se sont révélées non conformes. Considérant ces 4 nominations non conformes, 2 découlent d'une mauvaise application de l'article 38 du *Règlement sur la tenue de concours* et 2 ne respectent pas la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

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

La Commission a examiné 11 dossiers où des nominations à des emplois occasionnels d'une durée inférieure à onze semaines ont été accordées pendant la période visée. Elle a vérifié l'admissibilité des personnes à la classe d'emplois, la durée des contrats accordés et leur prolongation ou leur renouvellement. Au total, 9 dossiers se sont révélés non conformes, soit 82 %. Dans les 11 dossiers examinés, les personnes répondaient aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée. Certains dossiers présentent une situation de non-conformité à la fois pour la durée et le renouvellement. Ainsi, la Commission a constaté que 7 personnes avaient obtenu un emploi occasionnel pour une durée de plus de onze semaines sans avoir été déclarées aptes sur une LDA. La durée des contrats dans ces 7 dossiers variait de douze à dix-neuf semaines. La Commission a examiné le renouvellement ou la prolongation des contrats dans les mêmes emplois. Parmi les 11 dossiers vérifiés, 7 n'étaient pas conformes.

## SOMMES VERSÉES EN TROP

La Commission a observé que quatre employés ont obtenu des sommes versées en trop pour un total estimé à 33 000 \$. Plus précisément, la plus haute somme versée en trop est d'environ 15 600 \$<sup>1</sup>.

1. Ces estimations ont été calculées en date du 20 avril 2015.

## RECOMMANDATIONS

### Les recommandations au MCC concernant les concours et les réserves de candidatures :

#### Recommandation 1

Retirer le candidat qui n'aurait pas dû être inscrit sur la LDA de 8 années d'expérience de la réserve de restaurateur d'œuvres d'art et d'objets à valeur patrimoniale.

#### Recommandation 2

S'assurer de produire un guide d'évaluation *avant* l'administration des examens au moment de la tenue de tout concours ou de toute réserve de candidatures.

### Les recommandations au MCC concernant les promotions sans concours :

#### Recommandation 3

S'assurer, à l'occasion d'une promotion sans concours, que l'enrichissement des tâches principales et habituelles de l'emploi initial provient bien d'un ajout de tâches ou de mandats, et non d'un changement d'emploi.

#### Recommandation 4

Annuler l'attribution de la promotion sans concours non conforme.

#### Recommandation 5

Utiliser les moyens d'évaluation appropriés à la classe d'emplois réévaluée.

#### Recommandation 6

Élaborer un guide d'évaluation et déterminer la pondération des moyens d'évaluation avant l'administration des moyens d'évaluation et ne pas modifier le guide et la pondération par la suite.

#### Recommandation 7

Ne pas procéder à un transfert de qualification à l'occasion d'une promotion sans concours.

### Recommandation 8

Vérifier si les examens faisant l'objet d'un transfert des résultats sont toujours en vigueur et, dans le cas contraire, vérifier si le transfert est pertinent.

### Recommandation 9

Ne pas transférer le résultat d'un examen qui se situe sous le seuil de passage recommandé par le concepteur de l'examen.

### Recommandation 10

Par souci d'impartialité et d'équité, la Commission recommande au MCC que la promotion sans concours d'un candidat travaillant au sein de la direction des ressources humaines soit réalisée et approuvée par des personnes venant d'une autre organisation.

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

### Recommandation 11

Comme une LDA n'est valide que pour les utilisations annoncées dans l'appel de candidatures, examiner l'opportunité de régulariser les nominations non conformes.

### Recommandation 12

Mettre en place des mécanismes pour s'assurer que les nominations à des emplois réguliers et occasionnels respectent l'article 38 du *Règlement sur la tenue de concours*<sup>2</sup>.

### Recommandation 13

Au moment de l'embauche d'une personne à un emploi régulier ou occasionnel, lorsque cela est nécessaire, s'assurer de vérifier les documents qui ont servi à l'admissibilité au concours, afin d'éviter de reconnaître de la scolarité ou des expériences deux fois, et joindre ces documents au dossier.

2. Une liste de déclaration d'aptitudes n'est valide que pour les utilisations annoncées lors de l'appel de candidatures.

#### **Recommandation 14**

S'assurer d'appliquer correctement la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et, le cas échéant, 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 15**

Évaluer les moyens à mettre en place pour régulariser les dossiers qui comportent des erreurs de rémunération et prendre les mesures appropriées afin de rétablir l'équité entre les employés.

#### **Recommandation 16**

Ne plus procéder à des nominations avant la date d'émission des LDA.

#### **Recommandation 17**

S'assurer de documenter les dossiers de manière à rendre compte de la vérification des expériences de travail à titre d'étudiant au regard de l'application de l'article 13 de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et, le cas échéant, de l'article 33.3 de la *Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines*.

#### **Recommandation 18**

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.