

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 2324-E-64,00C

DATE : 2 avril 2024

Personne requérante

et

Ministère des Ressources naturelles et des Forêts

OBJET DE L'ENQUÊTE

Cette enquête avait pour objet de déterminer si le processus de sélection au recrutement n° 10000SRS0600KG23001 visant à pourvoir un des deux emplois de conseillers(ères) en développement organisationnel à la Direction du développement de l'organisation, des potentiels et du leadership (DOPL) de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) au ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF) était conforme à la *Loi sur la fonction publique* (LFP) et au cadre normatif applicable.

CONTEXTE ET ANALYSE

- En mai 2023, à la suite de l'affichage du processus de sélection au recrutement n° 10000SRS0600KG23001 visant à pourvoir un emploi de conseiller(ère)s en développement organisationnel, la Direction de l'attraction et de la gestion de la main-d'œuvre (DAGMO) de la DGRH du MRNF a reçu 51 candidatures. Elle a remis 33 candidatures à la directrice de la DOPL. La candidature sous enquête faisait partie des 33 candidatures et ce candidat a été sélectionné et nommé pour un des deux emplois. Cela va à l'encontre des pratiques attendues en matière de présélection tel qu'indiqué à :
 - o l'article 49 de la LFP;
 - o la section 8.3.4 du Guide concernant la dotation des emplois dans la fonction publique.

- La DAGMO a considéré le baccalauréat en intervention sportive du candidat comme pertinent selon l'article 7 de la *Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires* en considérant certaines compétences transposables à l'emploi de conseiller en développement organisationnel, notamment le volet du coaching, de l'intervention sociale, de l'humain et de la santé.

La DGRH a reconnu durant l'enquête qu'elle « ferait possiblement différemment l'évaluation de la candidature considérant que le domaine de l'intervention sportive est un peu loin des tâches principales et habituelles d'un emploi de conseiller en développement organisationnel ».

Ceci va à l'encontre des pratiques attendues telles qu'indiquées :

- o aux articles 46 et 50 de la LFP;
- o à l'article 13 de la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*.

- La DAGMO a accordé l'échelon 7 au candidat à la suite de la détermination de la rémunération au recrutement. Les expériences de coordonnateur aux événements et de superviseur aux activités et événements ont été reconnues pertinentes par la DAGMO pour l'emploi de conseiller en développement organisationnel.

Ceci vient à l'encontre des pratiques attendues telles qu'indiquées à l'article 11 de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Le 12 mars 2024, la Commission a transmis les recommandations suivantes au MRNF :

- Réviser la nomination non conforme du candidat à titre de conseiller en gestion des ressources humaines sur l'emploi de conseiller en développement organisationnel;
- S'assurer de mettre en place un processus rigoureux d'analyse des candidatures reçues lors d'un processus de sélection, afin de s'assurer que ces dernières correspondent au profil recherché, notamment aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois visée ainsi qu'aux exigences additionnelles apparaissant dans l'offre d'emploi;
- Procéder à la présélection des candidatures en s'inspirant des différentes orientations formulées par le Secrétariat du Conseil du trésor dans le Guide concernant la dotation des emplois dans la fonction publique.

À la lumière des informations et de l'analyse qui précèdent, la Commission considère les allégations formulées comme fondées. L'enquête démontre que le cadre normatif, les principes de la LFP et les différentes orientations formulées par le Secrétariat du Conseil du trésor dans le Guide concernant la dotation des emplois n'ont pas été respectés.

POSITION DU MRNF PAR RAPPORT AUX RECOMMANDATIONS TRANSMISES LE 12 MARS 2024

« Le MRNF a pris connaissance de l'analyse et des recommandations de la Commission concernant l'enquête 2324-E-64,00C.

Des travaux sont déjà en cours pour assurer un processus rigoureux dans l'analyse des candidatures reçues lors d'un processus de sélection, notamment afin de permettre que ces dernières correspondent au profil recherché, aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois visée ainsi qu'aux exigences additionnelles apparaissant dans l'offre d'emploi.

Le Ministère s'engage à poursuivre ses pratiques de présélection des candidatures en s'inspirant des différentes orientations formulées par le Secrétariat du Conseil du trésor dans le Guide concernant la dotation des emplois.

Le Ministère a procédé à la révision du dossier et maintient la nomination considérant le profil particulièrement pertinent de la personne. Aussi, les responsabilités de l'employé sont nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques ministériels et au respect des engagements en cours. Enfin, la personne démontre qu'elle possède les compétences, l'expérience et les aptitudes pour mener les mandats qu'elle doit réaliser. »

CONCLUSION

La Commission réitère sa recommandation formulée au MRNF de réviser la nomination non conforme du candidat à titre de conseiller en gestion des ressources humaines sur l'emploi de conseiller en développement organisationnel.

Cadre normatif

Loi sur la fonction publique

Article 46

« Le profil d'une personne recherchée pour pourvoir à un emploi doit être conforme aux directives prises par le Conseil du trésor, entre autres, à celles qui prévoient les conditions minimales d'admission ou les équivalences de celles-ci aux classes d'emplois, aux grades ou à un emploi, et permettre l'application des politiques du gouvernement (...);

Article 49

« L'unité administrative chargée de la gestion des ressources humaines présélectionne des candidatures parmi celles soumises conformément à l'article 47. Ces candidatures sont remises au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme.

Pour être présélectionnée, une candidature doit être conforme au profil affiché sur l'offre d'emploi et, si l'unité administrative le juge opportun, avoir été évaluée à l'aide d'un ou de plusieurs moyens d'évaluation parmi ceux faisant partie des catégories prévues à l'article 50.1.

(...) »

Article 50

« En s'inspirant des bonnes pratiques reconnues en la matière, un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme sélectionne, parmi les candidatures qui lui ont été remises, le candidat dont le profil correspond le mieux à celui qui est recherché pour occuper l'emploi à pourvoir. Le choix du candidat doit être fondé sur le mérite et être indépendant de toute influence politique.

(...) »

Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires

Article 7

« Pour être admise à la classe de conseiller en gestion des ressources humaines, une personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits en administration, en relations industrielles, en psychologie, en orientation professionnelle ou dans une autre discipline universitaire pertinente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

(...) »

Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique

Article 13

« (...) »

Pour être reconnues pertinentes, la scolarité et l'expérience exigées aux conditions minimales d'admission doivent avoir permis l'acquisition de connaissances ou d'habiletés préalables à l'exécution des attributions des emplois de la classe visée ».

Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires

Article 11

« Afin d'être reconnue, une année d'expérience doit répondre aux conditions suivantes :

- a) être pertinente et avoir été effectuée dans des tâches de niveau égal ou supérieur à l'emploi visé;
- b) avoir permis l'acquisition de connaissances ou d'habiletés de nature à accroître la compétence du fonctionnaire dans l'exercice de ses tâches;

(...) »

Guide concernant la dotation des emplois dans la fonction publique

Section 8.3.4 Importance de restreindre le nombre de candidatures dans le cadre de la présélection

« Il n'est pas obligatoire, ni souhaité, de transmettre au gestionnaire des candidatures simplement parce qu'elles respectent les exigences de l'emploi ou d'évaluer l'ensemble des candidats dont le profil est conforme à celui recherché. Le choix de retenir ou non une candidature doit toujours tenir compte du profil recherché pour l'emploi à pourvoir.

Il est donc nécessaire, à chacune des étapes du processus, de gérer les candidatures reçues de manière à en retenir un plus petit nombre pour l'étape suivante, d'où l'effet d'entonnoir. L'étape de la présélection s'inscrit dans cette dynamique. En effet, la DRH devrait transmettre au gestionnaire un nombre restreint de candidatures, établi en fonction du nombre d'emplois à pourvoir, et non l'entièreté des candidatures conformes.

Pour ce faire, le CGRH ne doit pas hésiter à apprécier les candidatures et à les comparer entre elles afin d'identifier celles qui sont les plus pertinentes pour l'emploi à pourvoir. (...) ».