

## VÉRIFICATION PONCTUELLE SUR LE RESPECT DES CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION DES CONSEILLÈRES ET DES CONSEILLERS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES LORS DES NOMINATIONS ET LE RESPECT DE L'ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION

Ministères et organismes vérifiés :

- Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG);
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS);
- Retraite Québec;
- Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ);
- Secrétariat du Conseil du trésor (SCT).

Portée de la vérification : 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024

Ministères et organismes vérifiés	Nombre total de dossiers vérifiés	Critère 1 Respect des conditions minimales d'admission à la classe d'emplois et des exigences de l'emploi		Critère 2 Respect de l'attribution de la rémunération		
		Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme	Dossier non statué <sup>a</sup>
CAG	3	3	0	3	0	0
MSSS	13	12	1	10	2	1
Retraite Québec	2	2	0	2	0	0
SAAQ	18	16	2	13	3	2
SCT	24	21	3	20	1	3
Total	60	54	6	48	6	6
Résultats en pourcentage		90 %	10 %	80 %	10 %	10 %

- a. La Commission n'a pas statué sur le respect de l'attribution de la rémunération pour ces dossiers parce qu'ils étaient non conformes au critère 1 (voir les constats à la page suivante).

Critère 1 : Respect des conditions minimales d'admission à la classe d'emplois et des exigences de l'emploi	
Explication(s)	Constat(s)
<p>Selon le chapitre 3 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i>, les ministères et les organismes (MO) ont l'obligation de respecter les conditions minimales d'admission (CMA) à la classe d'emplois.</p> <p>L'article 13 de cette directive précise que « [p]our être admis à une classe d'emplois ou à un grade, un candidat doit rencontrer les conditions minimales d'admission suivantes :</p> <p>1° posséder la scolarité pertinente correspondant à la classe d'emplois visée, cette scolarité devant avoir été sanctionnée officiellement par l'autorité compétente; [...] ».</p> <p>Selon l'article 7 de la <i>Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires</i> :</p> <p>« 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 [...] ».</p> <p>Le <i>Guide concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i> fait le rappel suivant : « [...] qu'avant de procéder à toute nomination, il faut s'assurer que les pièces justificatives du candidat sélectionné ont été vérifiées (diplômes, évaluation comparative, permis de conduire si requis, etc.). La copie de ces documents doit être conservée au dossier du candidat choisi ».</p> <p>Une erreur dans l'analyse de l'admissibilité d'une candidature va à l'encontre du principe d'égalité d'accès à la fonction publique et met à risque d'embaucher une personne dont le profil n'est pas adéquat pour l'emploi.</p>	<p><b>La Commission de la fonction publique (Commission) a constaté que 6 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 1 dossier, le MSSS a confirmé à la Commission que la personne ne répondait pas aux CMA à la classe d'emplois. En effet, les trois certificats de la personne n'ont pas été sanctionnés par l'autorité compétente comme étant équivalents à un baccalauréat. Il est à noter que l'emploi de cette personne a pris fin durant la vérification.</p> <p>Pour 1 dossier, la SAAQ n'a pas démontré à la Commission que la personne nommée répondait aux CMA à la classe d'emplois. En effet, les relevés de notes au dossier n'étaient pas sanctionnés officiellement par l'autorité compétente. Il est à noter que l'emploi de cette personne a pris fin durant la vérification.</p> <p>Pour 1 dossier, la SAAQ a confirmé à la Commission que la personne ne répondait pas aux CMA à la classe d'emplois. En effet, la personne ne détenait pas un baccalauréat pertinent exigé au recrutement à la classe d'emplois des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines (CGRH). Il est à noter que l'emploi de cette personne a pris fin durant la vérification.</p> <p>Pour 3 dossiers, le SCT n'a pas été en mesure de démontrer à la Commission le lien entre les attributions inhérentes à l'emploi et la scolarité détenue par les personnes nommées. Celles-ci ne détenaient pas un baccalauréat pertinent exigé au recrutement à la classe d'emplois des CGRH.</p> <p>Compte tenu de ces constats, la Commission n'a pas statué sur le respect de l'attribution de la rémunération pour ces dossiers.</p>
<p><b>La recommandation suivante s'adresse au MSSS, à la SAAQ et au SCT :</b></p> <p>1- Prendre les dispositions nécessaires afin de s'assurer que la personne nommée répond aux conditions minimales d'admission à la classe d'emplois visée et que sa scolarité a été sanctionnée officiellement par l'autorité compétente.</p> <p><b>La recommandation suivante s'adresse au SCT :</b></p> <p>2- Réviser les nominations non conformes.</p>	

Critère 2 : Respect de l’attribution de la rémunération	
Explication(s)	Constat(s)
<p>La rémunération des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines (CGRH) doit être attribuée conformément aux directives du Conseil du trésor et à leurs conditions de travail, notamment selon les articles 35 et 35.1 de la <i>Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines</i>, qui précisent les conditions devant être respectées pour la reconnaissance d’une année d’expérience ou de scolarité lors du recrutement.</p> <p>De plus, l’article 3 de cette directive indique ce qui est entendu par « <b>année de scolarité</b> » :</p> <p>« [...] une année d’études à temps complet ou son équivalent terminée avec succès. Au niveau universitaire, une année de scolarité correspond à 30 crédits. Toutefois, un programme de maîtrise comportant 45 crédits ou plus pour lequel un diplôme a été obtenu équivaut à deux années de scolarité. Seuls les crédits de recherche requis par l’institution d’enseignement pour l’obtention du diplôme universitaire pourront être considérés; [...] ».</p> <p>Selon l'article 47 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> (LFP), « [u]ne personne intéressée par un emploi à pourvoir dans la fonction publique doit soumettre sa candidature en suivant la manière, la forme et les autres modalités indiquées sur l’offre d’emploi publiée ».</p> <p>D'ailleurs, dans le <i>Gabarit d’offre d’emploi au recrutement et à la promotion</i>, il est suggéré d’indiquer le libellé suivant dans les modalités d’inscription : « Lorsque vous aurez soumis votre candidature, les informations contenues dans le formulaire ne pourront plus être modifiées ». Il est également suggéré d’inclure le libellé suivant dans toutes les offres d’emploi : « La rémunération est déterminée en fonction de la pertinence de votre scolarité et de vos expériences en lien avec l’emploi. Par conséquent, il est important de bien les détailler dans votre formulaire d’inscription qui servira de référence ».</p> <p>De plus, dans le document <i>Directive concernant l’attribution de la rémunération des fonctionnaires (RPG 5.2.1.3.) Document « Questions et Réponses »</i> les informations suivantes sont précisées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Q1.7 : « Aux fins de la détermination de la rémunération, l’appréciation des expériences et de la scolarité se fait sur une base annuelle, par cumul de mois. Les candidats inscrivent leurs expériences dans leur dossier en ligne sous le format année/mois/jour ». Ainsi, pour calculer un mois d’expérience, la personne doit travailler le mois au complet. »</li> <li>Q1.20 : Lors du recrutement d’une personne, si celle-ci remet un certificat ayant été réussi avant un baccalauréat dans le même domaine, le</li> </ul>	<p><b>La Commission a constaté que 6 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 1 dossier au MSSS, l’échelon 1 aurait dû être octroyé au lieu de l’échelon 3. En effet, le MSSS a reconnu une expérience de travail de niveau inférieur à la classe d’emplois et une expérience non pertinente pour un emploi étudiant. Pour cette dernière expérience, la personne avait un échelon dégressif, donc elle ne répondait pas aux conditions minimales d’admission à la classe d’emplois visée.</p> <p>Pour 1 dossier au MSSS, l’échelon 3 aurait dû être octroyé au lieu de l’échelon 5. En effet, le MSSS a attribué à la personne deux années de scolarité additionnelles. Cependant, le relevé de notes officiel au dossier contenait seulement 36 crédits réussis.</p> <p>Pour 2 dossiers, la SAAQ a attribué une année de scolarité additionnelle pour un certificat, mais elle n’a pas confirmé si des crédits ont été reconnus dans le cadre d’un baccalauréat permettant à la personne d’accéder à la classe d’emplois. Or, ces certificats sont dans des domaines d’études similaires ou identiques aux baccalauréats. De plus, pour 1 dossier, la SAAQ a établi la rémunération en utilisant un document d’Emplois en ligne (EEL) modifié après la date de fin de publication de l’offre d’emploi. L’ajout d’une scolarité additionnelle dans le document a eu une incidence sur la détermination de la rémunération. Ainsi, la SAAQ a octroyé l’échelon 7 plutôt que l’échelon 5 au premier dossier et l’échelon 16 au lieu de l’échelon 13 au deuxième.</p> <p>Pour 1 dossier à la SAAQ, l’échelon 11 aurait dû être octroyé au lieu de l’échelon 15. En effet, la SAAQ a attribué des mois d’expérience à la personne alors qu’elle n’avait pas travaillé ces mois au complet. De plus, la SAAQ a établi la rémunération en utilisant un document EEL modifié après la date de fin de publication de l’offre d’emploi. L’ajout d’une scolarité additionnelle dans le document a eu une incidence sur la détermination de la rémunération.</p> <p>Pour 1 dossier, le SCT a attribué des mois d’expérience à la personne alors qu’elle n’avait pas travaillé les mois au complet. Ainsi, le SCT lui a octroyé l’échelon 9 plutôt que l’échelon 7.</p>

<p>relevé de notes permettra de confirmer si cette personne a converti son certificat en baccalauréat ou non.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Q8.2 : « [Si la personne étudiante] ne répondait pas aux conditions minimales d’admission de sa classe d’emploi et qu’[elle] occupait un échelon dégressif, on ne peut considérer ces années d’expérience aux fins de l’établissement de la rémunération au recrutement. »</li></ul> <p>Une attribution erronée de la rémunération va à l'encontre du principe d'équité découlant de la LFP.</p>	
<p><b>Les recommandations suivantes s’adressent au MSSS, à la SAAQ et au SCT :</b></p> <p>3- Réviser le ou les dossiers qui comportent une erreur dans l’attribution de la rémunération ;</p> <p>4- Prendre les dispositions nécessaires afin de respecter les articles 35 et 35.1 de la <i>Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines</i>, qui prévoient les conditions permettant de reconnaître les années d’expérience et de scolarité aux fins de la détermination de la rémunération.</p> <p><b>La recommandation suivante s’adresse au MSSS :</b></p> <p>5- Prendre les dispositions nécessaires afin de respecter l’article 3 de la <i>Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines</i> en ce qui a trait à la reconnaissance d’une année de scolarité.</p> <p><b>La recommandation suivante s’adresse à la SAAQ :</b></p> <p>6- Prendre les dispositions nécessaires afin d’effectuer l’analyse de la rémunération à partir du dossier de candidature complété et déposé dans la plateforme Emplois en ligne durant la période d’affichage de l’emploi.</p>	

## Autres constats – Descriptions d’emploi

Explication(s)	Constat(s)
<p>L'article 11 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i> précise les éléments que doit contenir une description d'emploi (DE).</p> <p>L'article 32 de cette directive précise ceci : « Avant de doter un emploi, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit s'assurer que l'évaluation du niveau de l'emploi concerné est à jour ».</p> <p>De plus, les DE doivent refléter adéquatement les conditions minimales d'admission à la classe d'emplois visée. À cet effet, l'article 7 de la <i>Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires</i> précise qu'une « [...] personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits [...] », ce qui équivaut à un baccalauréat ou à 16 années de scolarité.</p> <p>Une erreur dans le libellé de la scolarité minimale exigée par l'emploi, une information manquante, incomplète ou modifiée, est susceptible de soulever un doute sur sa validité et sur le respect du cadre normatif.</p>	<p><b>La Commission a constaté que 39 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 2 dossiers au MSSS, les DE ont été modifiées ultérieurement à la date de signature des gestionnaires, du responsable ministériel et de la CGRH. Néanmoins, le MSSS a mentionné qu'en aucun temps une DE n'est modifiée sans l'accord du gestionnaire.</p> <p>De plus, pour 8 dossiers au MSSS, dont un mentionné ci-haut, les DE ne précisaient pas qu'une « personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits » ou son équivalent (baccalauréat ou 16 années d'études).</p> <p>Pour 2 dossiers, Retraite Québec n'a pas mis à jour les DE avant de doter les emplois. En effet, ces DE étaient incomplètes (non signées, non datées et non évaluées). De plus, pour 1 de ces dossiers, la DE ne précisait pas qu'une « personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits » ou son équivalent (baccalauréat ou 16 années d'études).</p> <p>Pour 2 dossiers, la SAAQ n'a pas mis à jour les DE avant de doter les emplois. En effet, ces DE ont été signées durant la période de vérification.</p> <p>Pour 2 autres dossiers à la SAAQ, les DE ne précisaient pas qu'une « personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits » ou son équivalent (baccalauréat ou 16 années d'études).</p> <p>Pour 22 dossiers, le SCT n'a pas mis à jour les DE avant de doter les emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour 7 dossiers, le SCT a indiqué à la Commission que les DE n'étaient pas à jour. Cependant, celles-ci ont été signées par les gestionnaires après les dates de nomination, soit au moment de l'ouverture de la vérification;</li> <li>• pour 11 dossiers, les DE ont été signées par les gestionnaires après les dates de nomination, soit au moment de l'ouverture de la vérification;</li> <li>• pour 3 dossiers, le SCT a indiqué à la Commission que le nombre d'années d'expérience exigé dans les DE a été revu à la baisse lors de la publication. Cependant, celles-ci ont été mises à jour après la date de nomination des personnes concernées;</li> <li>• pour 1 dossier, la DE était non évaluée.</li> </ul> <p>Pour 18 dossiers au SCT, dont 17 cités ci-dessus, les DE ne précisaient pas qu'une « personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits » ou son équivalent (baccalauréat ou 16 années d'études).</p> <p>Pour 2 dossiers, dont 1 cité précédemment, la mention des 90 crédits ou de son équivalent a été ajoutée après les dates de nomination, soit au moment de cette vérification.</p>

- Les recommandations suivantes s’adressent au MSSS, à Retraite Québec, à la SAAQ et au SCT :**
- 7- Prendre les dispositions nécessaires afin de s’assurer de la présence d’une description d’emploi au dossier en temps opportun et de s’assurer qu’elle est signée, datée, évaluée et à jour.
  - 8- Mettre à jour les descriptions d’emplois non conformes afin de respecter l’article 11 de la *Directive concernant la classification et l’évaluation des emplois de la fonction publique* et 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*, notamment en ce qui a trait au libellé de la scolarité minimale exigée par l’emploi.

Autres constats – Évaluation du niveau de l’emploi	
Explication(s)	Constat(s)
<p>Les MO doivent s’assurer de l’évaluation du niveau d’un emploi, à l’exception du personnel-cadre, conformément aux articles 28 à 33 de la <i>Directive concernant la classification et l’évaluation des emplois de la fonction publique</i>.</p> <p>De plus, l’évaluation doit être réalisée selon les composantes de la classification des emplois afin d’assurer la relativité ministérielle et interministérielle.</p> <p>Selon le paragraphe 1° de l’article 12 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i>, le sous-ministre ou le dirigeant d’organisme (SMDO) a la responsabilité de constituer un ou plusieurs comités d’évaluation chargés d’évaluer les emplois du MO en respectant l’approche déterminée par les directives émises par le Conseil du trésor.</p> <p>La détermination d’un mauvais classement va à l’encontre du principe d’équité entre les emplois de la fonction publique. De plus, un document manquant est susceptible de soulever un doute sur l’intégrité du processus d’évaluation.</p>	<p><b>La Commission a constaté que 4 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 1 dossier à Retraite Québec, les tâches inscrites à la DE s’appariaient davantage à une autre classe d’emplois qu’à celle de CGRH.</p> <p>Pour 1 dossier à la SAAQ, les tâches inscrites à la DE s’appariaient davantage à une autre classe d’emplois qu’à celle de CGRH.</p> <p>Pour 2 dossiers, le SCT n’a pas démontré que les emplois professionnels ont été évalués à un niveau de complexité supérieure en temps opportun. En effet, la fiche de consignation de l’évaluation d’un emploi professionnel n’était pas au dossier. Toutefois, pour ces 2 dossiers, un comité d’évaluation a été constitué après la désignation, soit au moment de cette vérification.</p>
<p><b>Les recommandations suivantes s’adressent à Retraite Québec et à la SAAQ :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>9- Réviser l’évaluation du niveau de l’emploi de la description d’emploi non conforme.</li> <li>10- Prendre les dispositions nécessaires afin de s’assurer de déterminer la classe d’emplois conformément aux dispositions prévues aux articles 28 à 33 de la <i>Directive concernant la classification et l’évaluation des emplois de la fonction publique</i>.</li> </ul> <p><b>La recommandation suivante s’adresse au SCT :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>11- Prendre les dispositions nécessaires afin de s’assurer de la présence des évaluations signées et datées du niveau de complexité des emplois au moment opportun et de les conserver au dossier.</li> </ul>	

Autres constats – Détermination du profil de la personne recherchée	
Explication(s)	Constat(s)
<p>L’article 45 de la LFP prévoit, entre autres, que le profil de la personne recherchée doit assurer une correspondance optimale avec l’emploi à pourvoir.</p> <p>L’article 34 de la <i>Directive concernant l’ensemble des conditions de travail des conseillères et</i></p>	<p><b>La Commission a constaté que 20 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 4 dossiers au MSSS, le profil de la personne recherchée dans l’offre d’emploi ne correspondait pas à celui inscrit dans la DE.</p>



<p><i>conseillers en gestion des ressources humaines</i> énonce ceci : « En raison de sa nature ou de ses particularités, l'emploi peut exiger une ou plusieurs années d'expérience ou de scolarité additionnelles aux conditions minimales d'admission de sa classe d'emplois. La conseillère ou le conseiller peut se voir reconnaître les années d'expérience et de scolarité qui sont exigées par l'emploi auquel il est recruté ».</p> <p>De plus, le <i>Guide concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i> précise que « [...] le profil recherché ainsi que les attributions doivent prendre assise sur la description d'emploi (DE) correspondant à l'emploi à pourvoir. Le gestionnaire devra être en mesure de justifier le profil recherché en fonction des éléments contenus à la DE ».</p> <p>Selon le guide <i>Exigences de l'emploi et vérification de la conformité des candidatures</i>, « [s]i l'emploi requiert des exigences additionnelles, l'offre d'emploi doit préciser le nombre d'années d'expérience requis, le niveau de cette expérience et le domaine dans lequel elle doit avoir été acquise, s'il y a lieu ».</p> <p>Le défaut de préciser ces informations dans l'offre d'emploi compromet les principes de transparence et d'égalité d'accès à la fonction publique. De plus, une détermination inadéquate du profil recherché met à risque d'embaucher une personne dont le profil n'est pas adéquat pour l'emploi.</p>	<p>Pour 2 dossiers à la SAAQ, le profil de la personne recherchée dans l'offre d'emploi ne correspondait pas à celui inscrit dans la DE.</p> <p>Pour 14 dossiers au SCT, le profil de la personne recherchée dans l'offre d'emploi ne correspondait pas à celui inscrit dans la DE.</p>
--	---

**Les recommandations suivantes s’adressent au MSSS, à la SAAQ et au SCT :**

12- Respecter les articles 45 de la *Loi sur la fonction publique* et 34 de la *Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines*, afin que le profil de la personne recherchée assure une correspondance optimale avec l'emploi à pourvoir.

Autres constats – Conditions concernant la publication d’une offre d’emploi	
Explication(s)	Constat(s)
<p>Les éléments qui doivent être inscrits dans l’offre d’emploi, lors d’un processus de sélection, sont répertoriés au deuxième alinéa de l’article 44 de la LFP et à l’article 19 de la <i>Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i>, tel que le lieu de l’emploi.</p> <p>De plus, l’article 46 de la LFP prévoit, notamment, que le profil d’une personne recherchée pour pourvoir un emploi doit être conforme aux directives émises par le Conseil du trésor, entre autres, à celles qui précisent les CMA. Ce profil peut comporter des exigences additionnelles aux CMA.</p> <p>Selon l’article 7 de la <i>Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires</i>, « [p]our 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</p>	<p><b>La Commission a constaté que 9 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 2 dossiers au CAG, les offres de mutation ne reflétaient pas adéquatement les CMA à la classe d’emplois. En effet, la mention stipulant que « la personne doit posséder au moins une année de scolarité dans une discipline universitaire pertinente ou une attestation d’études dont l’équivalence est reconnue par l'autorité compétente » n’était pas inscrite dans les offres d’emploi.</p> <p>Pour 2 dossiers au MSSS, les offres d'emploi indiquaient un lieu de travail différent de l’endroit où la personne travaillait à la date de sa nomination.</p> <p>Pour 2 dossiers à la SAAQ, une offre d’emploi en affectation et une autre en mutation ne reflétaient pas adéquatement les CMA à la classe d’emplois. En effet, la mention stipulant que « la personne doit posséder au moins une année de scolarité dans une discipline universitaire pertinente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente » n’était pas inscrite dans les offres d’emploi. De plus, l’offre en mutation</p>

<p>professionnelle ou dans une autre discipline universitaire pertinente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente. Malgré les articles 19 et 20 de la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique et sa gestion, la personne doit posséder au moins une année de scolarité dans une discipline universitaire pertinente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente. »</p> <p>Le non-respect des exigences entourant la publication des offres d'emploi va à l'encontre du principe d'égalité d'accès à la fonction publique et met en doute l'intégrité du processus de dotation.</p>	<p>indiquait de « [f]aire partie du personnel régulier de la Société de l'assurance automobile du Québec » au lieu de « [f]aire partie du personnel régulier de la fonction publique ».</p> <p>Pour 3 dossiers au SCT, les offres d'emploi au recrutement ne reflétaient pas adéquatement les CMA à l'emploi. En effet, elles ne précisait pas qu'une « personne doit détenir un diplôme universitaire terminal dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits » ou son équivalent (baccalauréat ou 16 années d'études). De plus, l'une d'elles indiquait cette mention : « la personne qui ne possède pas le diplôme universitaire pertinent pour occuper un emploi de conseillère ou de conseiller en gestion des ressources humaines doit minimalement détenir une année d'études universitaires dans une discipline pertinente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente ». Or, cette mention ne s'applique pas au recrutement.</p>
--	---

<p><b>La recommandation suivante s’adresse au CAG, à la SAAQ et au SCT :</b></p> <p>13- Prendre les dispositions nécessaires afin de s’assurer que l’offre d’emploi reflète adéquatement les conditions minimales d’admission à la classe d’emplois visée selon le mode de dotation choisi.</p> <p><b>La recommandation suivante s’adresse au MSSS :</b></p> <p>14- Prendre les dispositions nécessaires afin de respecter les informations obligatoires inscrites dans l’offre d’emploi et applicables lors de la nomination, notamment le lieu où l’emploi sera exercé.</p>
---

Autres constats – Dotation d’un emploi dans l’unité chargée de la gestion des ressources humaines	
Explication(s)	Constat(s)
<p>L’article 49 de la LFP précise que « [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.</p> <p>[...]</p> <p>À défaut d’une telle unité ou lorsqu’un emploi est à pourvoir au sein de celle-ci, le sous-ministre ou le dirigeant d’organisme mandate une autre unité ou une personne pour assumer les responsabilités prévues au premier alinéa ».</p> <p>Le non-respect de cette exigence entourant la dotation d’un emploi, au sein de l’unité administrative chargée de la gestion des ressources humaines, met en doute l’intégrité du processus.</p>	<p><b>La Commission a constaté que 4 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 4 dossiers à la SAAQ, l'analyse de la conformité ainsi que la présélection des candidatures ont été réalisées par une autre unité administrative que celle ayant la responsabilité de la gestion des ressources humaines. Cependant, la SAAQ n’a pas été en mesure de démontrer à la Commission que cette direction avait été formellement mandatée pour réaliser la présélection des candidatures conformes au profil affiché dans l’offre d’emploi.</p>
<p><b>La recommandation suivante s’adresse à la SAAQ :</b></p> <p>15- Prendre les dispositions nécessaires afin que le mandat confié à une unité administrative, conformément au troisième alinéa de l’article 49 de la <i>Loi sur la fonction publique</i>, soit rédigé et conservé au dossier.</p>	



Autres constats – Exceptions prévues à l’article 50.6 de la LFP	
Explication(s)	Constat(s)
<p>Selon l’article 50.6 de la LFP et l’article 41 de la <i>Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i>, un SMDO peut pourvoir un emploi au recrutement sans tenir de processus de sélection s’il s’agit d’un emploi qui redevient à pourvoir dans un délai de six mois ou d’un emploi similaire à un emploi qui a été pourvu et qui devient à pourvoir dans un délai de six mois.</p> <p>De plus, l’article 41 de la <i>Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i> définit un « emploi similaire » comme « [...] un emploi dont la classe d’emplois et le statut sont les mêmes que celui de l’emploi qui a été pourvu antérieurement et dont les attributions ainsi que le profil recherché se ressemblent considérablement ».</p> <p>Le non-respect de ces conditions va à l’encontre du principe d’égalité d’accès à la fonction publique et met en doute l’intégrité du processus de dotation.</p>	<p><b>La Commission a constaté que 1 dossier est non conforme.</b></p> <p>Pour 1 dossier, la SAAQ a doté un emploi en vertu de l’article 50.6 de la LFP. La SAAQ n’a toutefois pas été en mesure de démontrer à la Commission que cet emploi était similaire à celui du processus de sélection utilisé. En effet, les attributions et le profil inscrits dans les descriptions des deux emplois ne correspondaient pas.</p>
<p><b>La recommandation suivante s’adresse à la SAAQ :</b></p> <p>16- Prendre les dispositions nécessaires afin d’appliquer adéquatement l’article 50.6 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> et l’article 41 de la <i>Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i>, notamment en s’assurant que l’emploi offert à la personne est similaire à celui du processus de sélection auquel elle a participé.</p>	

Autres constats – Conditions concernant l’indication « aspirant »	
Explication(s)	Constat(s)
<p>Selon l’article 9 du <i>Règlement sur le classement des fonctionnaires</i>, « [l]’attribution du classement doit être consignée dans un document. Celui-ci doit préciser, comme prévu à la section I, la classe d’emplois et, le cas échéant, le grade auquel l’emploi correspond.</p> <p>De plus, il doit mentionner :</p> <p>1° l’indication « aspirant », si le fonctionnaire a été admis à ce titre conformément à la section III du chapitre III de la Directive concernant la classification et l’évaluation des emplois de la fonction publique.</p> <p>[...] ».</p> <p>Un document incomplet est susceptible de soulever un doute sur le respect du cadre normatif.</p>	<p><b>La Commission a constaté que 2 dossiers sont non conformes.</b></p> <p>Pour 1 dossier au MSSS, l’indication « aspirant » n’était indiquée dans aucun écrit au dossier.</p> <p>Pour 1 dossier au SCT, l’indication « aspirant » n’était indiquée dans aucun écrit au dossier, bien que le SCT ait confirmé que « la clause aspirant qui est précisée dans l’affichage a été appliquée ».</p>
<p><b>La recommandation suivante s’adresse au MSSS et au SCT :</b></p> <p>17- Prendre les dispositions nécessaires afin de respecter le paragraphe 1° du deuxième alinéa de l’article 9 du <i>Règlement sur le classement des fonctionnaires</i> en écrivant l’indication « aspirant » dans un document approprié et en le conservant au dossier.</p>	

Autres constats – Diplôme manquant au dossier en temps opportun	
Explication(s)	Constat(s)
<p>Selon le paragraphe 5° de l'article 3 de la <i>Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i>, le SMDO doit « [...] consigner les informations permettant de démontrer le caractère impartial et équitable des décisions en matière de dotation ».</p> <p>De plus, selon l'article 13 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i>, la scolarité pertinente correspondant à la classe d'emplois visée de la personne doit « avoir été sanctionnée officiellement par l'autorité compétente [...] ».</p> <p>Le <i>Guide concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i> contient le rappel suivant : « [...] qu'avant de procéder à toute nomination, il faut s'assurer que les pièces justificatives du candidat sélectionné ont été vérifiées (diplômes, évaluation comparative, permis de conduire si requis, etc.). La copie de ces documents doit être conservée au dossier du candidat choisi ».</p> <p>Un document manquant est susceptible de soulever un doute sur le respect du cadre normatif.</p>	<p><b>La Commission a constaté que 1 dossier est non conforme.</b></p> <p>Pour 1 dossier, le CAG ne s'était pas assuré d'avoir en sa possession le diplôme sanctionné officiellement par l'autorité compétente au moment de la nomination. Toutefois, le CAG l'a obtenu durant la période de cette vérification.</p>
<p><b>La recommandation suivante s'adresse au CAG :</b></p> <p>18- Prendre les dispositions nécessaires pour respecter l'article 3 de la <i>Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique</i> et l'article 13 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i> en obtenant, en temps opportun, les pièces justificatives de la personne sélectionnée et en les conservant au dossier.</p>	

Suggestion d'amélioration – Information manquante dans la publication d'une offre d'emploi	
Explication(s)	Constat(s)
<p>Selon la procédure <i>Publication d'une offre d'affectation ou de mutation</i>, les conditions d'admission des CGRH doivent indiquer cette mention : « Appartenir à la classe d'emplois de conseillère ou de conseiller en gestion des ressources humaines ou accepter un reclassement à ce titre si votre stage probatoire est terminé et réussi ».</p> <p>En effet, le reclassement d'une personne durant son stage probatoire place celle-ci dans l'impossibilité d'accomplir les jours effectivement travaillés requis dans les attributions à la classe d'emplois pour laquelle elle a été recrutée ou promue.</p> <p>Un document incomplet est susceptible de soulever un doute sur l'intégrité du processus de sélection.</p>	<p>Pour 3 dossiers au SCT, l'offre d'emploi en affectation ou en mutation ne précisait pas que la personne devait avoir terminé et réussi son stage probatoire pour être admissible à un reclassement.</p>
<p><b>La suggestion d'amélioration suivante s'adresse au SCT :</b></p> <p>Respecter la procédure <i>Publication d'une offre d'affectation ou de mutation</i> en indiquant la mention « Appartenir à la classe d'emplois de conseillère ou de conseiller en gestion des ressources humaines ou accepter un reclassement à ce titre si votre stage probatoire est terminé et réussi » dans la section « Conditions d'admission ».</p>	

## COMMENTAIRES DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES VÉRIFIÉS

**CAG** : « Le Centre d’acquisitions gouvernementales prend acte des constats et des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique et s’engage à mettre en œuvre les recommandations. À cet égard, les mesures correctives sont déployées ou sont en cours de déploiement afin de corriger les éléments soulevés et ainsi s’assurer du respect du cadre légal et normatif en vigueur. »

**MSSS** : « Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a pris connaissance et adhère aux conclusions de la Commission de la fonction publique (CFP) issues de la vérification ponctuelle concernant des nominations à des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines. Le MSSS se dit globalement satisfait de constater que ses pratiques respectent en grande majorité le cadre normatif et les bonnes pratiques en matière de dotation.

Le MSSS s’engage à revoir les situations particulières soulevées par la CFP et à implanter des mesures correctives. Un tel exercice étant l’occasion de revoir ses pratiques internes, le MSSS redoublera d’efforts afin de sensibiliser son personnel œuvrant en ressources humaines et de renforcer ses processus mis en place au cours des dernières années dans le cadre de ses travaux d’amélioration continue. »

**Retraite Québec** : « Retraite Québec prend acte des recommandations ainsi que des suggestions d’amélioration découlant de la présente vérification ponctuelle réalisée par la Commission de la fonction publique. Retraite Québec continuera d’améliorer ses façons de faire, et ce, en conformité avec les principes du cadre réglementaire »

**SAAQ** : « La Société de l’assurance automobile du Québec (SAAQ) prend acte des constats et des recommandations formulées à la suite de la vérification menée par la Commission de la fonction publique (CFP) portant sur le respect des conditions minimales d’admission des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines (CGRH) lors des nominations et du respect de l’attribution de la rémunération. Plusieurs pratiques ont été ajustées et la SAAQ s’engage à poursuivre ses efforts dans l’amélioration continue afin de s’assurer du respect de la réglementation en vigueur. »

**SCT** : Le Secrétariat du Conseil du trésor adhère aux recommandations émises par la Commission de la fonction publique.

DAS 2025-12 (Version amendée)

[Annexe – Cadre normatif](#)