

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 la Justice (MJQ) concernant certains aspects de la dotation en personnel ainsi que les promotions sans concours (PSC) 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 PSC 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 2014¹ 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, il en ressort que le MJQ a respecté tous les éléments prescrits par le cadre normatif en vigueur en ce qui concerne le concours de promotion de cadre, classe 3.

Promotions sans concours

Les résultats de la vérification démontrent qu'une des quatre PSC vérifiées n'aurait pas dû être accordée par le MJQ, car elle contrevenait au *Règlement sur la promotion sans concours*. La Commission est d'avis qu'il s'agit d'un nouvel emploi plutôt que d'un enrichissement des tâches de l'emploi initialement occupé.

De plus, le MJQ n'a pas suivi certaines pratiques préconisées par le Secrétariat du Conseil du trésor, notamment en ce qui concerne la documentation des dossiers.

1. Aucune PSC n'ayant été accordée pendant la période visée, la Commission s'est référée à la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 pour ce volet.

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*, toutes les nominations se sont avérées conformes en ce qui a trait aux attributions de l'emploi.

La Commission a toutefois remarqué que la documentation dans les dossiers des employés était parfois incomplète. En effet, la description d'emploi était absente de 75 % (45/60) des dossiers vérifiés. De même, les diplômes ou attestations d'études manquaient dans 18 % (11/60) des dossiers au moment de la collecte des données.

- Rémunération

Au total, 60 nominations ont été vérifiées au regard de la rémunération : 88 % (53/60) se sont avérées conformes, 8 % (5/60) se sont révélées non conformes relativement au taux de traitement attribué selon les règles prévues dans la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, et 3 % (2/60) comportaient une erreur qui n'a cependant pas eu d'incidence sur l'échelon attribué. Ainsi, la Commission a évalué que dans près de 12 % des dossiers, l'application de la Directive était inappropriée.

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

La Commission a examiné cinq 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. Dans les cinq dossiers examinés, les personnes répondaient aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée. Toutefois, la Commission a constaté que 60 % (3/5) des dossiers présentaient des embauches successives à des emplois occasionnels sans que les personnes soient inscrites sur des LDA. Ces personnes ont vu leur contrat renouvelé dans les mêmes emplois.

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

À la suite de l'analyse de 64 dossiers, il en ressort que la totalité était conforme puisque les personnes remplissaient les conditions pour être admises à la classe d'emplois.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations au MJQ concernant les PSC :

Recommandation 1

S'assurer du respect des six conditions du *Règlement sur la promotion sans concours* en démontrant, notamment, 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;
- des responsabilités de direction de personnel ne sont pas introduites pour une première fois lors de la réévaluation d'un emploi dans le cadre d'une promotion sans concours.

Recommandation 2

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

Recommandation 3

Effectuer la promotion sans concours à la date de la signature du document faisant foi de la déclaration d'aptitudes du candidat, ou subséquentement.

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

Recommandation 4

S'assurer que les dossiers comportent l'ensemble des documents relatifs à la carrière et à la rémunération des employés permanents et occasionnels, comme recommandé au *Recueil des règles de conservation des documents communs des ministères et des organismes gouvernementaux*.

Recommandation 5

S'assurer, au moment de toute nouvelle nomination, que le diplôme requis est déposé au dossier de l'employé.

Recommandation 6

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 des conseillers en gestion des ressources humaines* afin de favoriser l'impartialité et l'équité des décisions prises en matière de rémunération.

Recommandation 7

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