

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE



RAPPORT DE VÉRIFICATION EN MATIÈRE DE DOTATION Commissaire à l'éthique et à la déontologie

MARS 2017

ÉQUIPE DE VÉRIFICATION

Genia Cishahayo

Julie Dubois

SOUS LA SUPERVISION DE

Mathieu Chabot, directeur des enquêtes et du greffe

Le présent rapport peut être consulté dans le site Web de la Commission de la fonction publique :

www.cfp.gouv.qc.ca

Le masculin générique est employé dans le but d'alléger le texte et désigne, selon le contexte, aussi bien les femmes que les hommes.

La reproduction et la traduction sont autorisées, à la condition que la source soit indiquée.

Dépôt légal – 2017

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-77818-9 (version PDF)

© Gouvernement du Québec, 2017

CONTEXTE

En 2012, la Commission de la fonction publique a commencé une série de vérifications en matière de dotation dans les ministères et les organismes afin de s'assurer de l'intégrité des processus utilisés. De l'avis de la Commission, ces vérifications sont nécessaires compte tenu des risques relatifs aux activités de dotation au regard des principes promus par la *Loi sur la fonction publique* (la Loi), soit l'équité, l'impartialité, la transparence, l'efficacité, le mérite et l'égalité d'accès aux emplois. Le respect de ces principes permet de préserver la confiance des citoyens dans le système de recrutement et de promotion de la fonction publique québécoise, et celle des fonctionnaires dans l'impartialité et l'équité des décisions les concernant en matière de gestion des ressources humaines.

En 2016, une nouvelle approche de surveillance et une démarche méthodologique adaptée ont été adoptées par la Commission pour les organismes de 100 ETC¹ et moins. Conformément à cette nouvelle approche, la vérification au Commissaire à l'éthique et à la déontologie (CED) a porté sur l'ensemble des dossiers visés par les critères de vérification énumérés à l'annexe 1, sur une période de deux ans.

OBJECTIF, PORTÉE ET MÉTHODOLOGIE

L'objectif de la vérification menée auprès du CED était d'évaluer l'application du cadre normatif concernant la dotation en personnel ainsi que le respect des principes de la Loi. Les travaux se sont déroulés des mois d'octobre 2016 à janvier 2017. La période couverte par cette vérification s'étend du 1^{er} novembre 2014 au 30 octobre 2016. La Commission a examiné les dossiers visés en tenant compte du cadre normatif applicable à la période en question².

Les cinq volets de la vérification portaient sur :

- 1) les concours, les réserves et les processus de qualification;
- 2) les processus de qualification particuliers;
- 3) les nominations à des emplois réguliers et occasionnels faites à partir de listes de déclaration d'aptitudes ou de banques de personnes qualifiées;
- 4) les nominations à des emplois occasionnels faisant exception au processus de recrutement de l'employé occasionnel;
- 5) les promotions sans concours ou les promotions à la suite de la réévaluation d'un emploi.

L'annexe 1 expose les critères de vérification retenus pour chacun des volets.

¹ Équivalent temps complet.

² À noter que des modifications à la Loi, en vigueur depuis le 29 mai 2015, introduisent des changements majeurs dans le processus de dotation en personnel.

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Trois nominations à des emplois réguliers et occasionnels faites à partir de listes de déclaration d'aptitudes (volet 3) ont été effectuées durant la période observée. Toutes les nominations se sont avérées conformes. Il ressort de la vérification que le CED respecte le cadre normatif en cette matière.

Pour ce qui est des volets 1, 2, 4 et 5 de la vérification, ils étaient sans objet, le CED n'ayant pas eu recours à ces modes de dotation au cours de la période observée.

La Commission tient à souligner la qualité de la tenue des dossiers et les bonnes pratiques du CED en matière de dotation.

ANNEXE 1 – CRITÈRES DE VÉRIFICATION

Volet 1 : Concours, réserves et processus de qualification

Conformité des éléments suivants avec, entre autres, la *Loi sur la fonction publique* (la Loi), le *Règlement concernant le processus de qualification et les personnes qualifiées* (le Règlement) et le *Règlement sur la tenue de concours* pour la période antérieure au 29 mai 2015 :

- Contenu de l'appel de candidatures et modalités d'inscription;
- Admissibilité des candidats au concours ou au processus de qualification;
- Guide et procédure d'évaluation utilisés.

Volet 2 : Processus de qualification particuliers

Conformité des éléments suivants avec, entre autres, la Loi, le Règlement et la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique* :

- Respect des conditions pour la tenue d'un processus de qualification particulier;
- Respect des conditions d'admission de la classe d'emplois visée;
- Procédure d'évaluation utilisée.

Volet 3 : Nominations à des emplois réguliers et occasionnels faites à partir de listes de déclaration d'aptitudes ou de banques de personnes qualifiées

Conformité des éléments suivants avec, entre autres, la Loi, le Règlement et la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* (la Directive) :

- Validité de la liste de déclaration d'aptitudes ou de la qualification;
- Utilisations annoncées dans l'appel de candidatures;
- Diplôme requis et preuve d'appartenance à un ordre professionnel;
- Horaire de travail.

Volet 4 : Nominations à des emplois occasionnels faisant exception au processus de recrutement de l'employé occasionnel

Conformité des éléments suivants avec, entre autres, la Loi, le Règlement et la Directive :

- Admissibilité à la classe d'emplois;
- Durée de l'emploi;
- Renouvellement ou prolongation;
- Respect des dispositions prévues aux annexes 1 et 2 de la Directive.

Volet 5 : Promotions sans concours ou promotions à la suite de la réévaluation d'un emploi

Application adéquate des dispositions de la Loi, de chacune des dispositions du *Règlement sur la promotion sans concours*³ et de certaines conditions à respecter du document *Promotion sans concours - Guide d'application* :

- Admissibilité à la classe d'emplois;
- Respect des conditions du *Règlement sur la promotion sans concours*;
- Détermination des seuils de passage.

³ Abrogé et remplacé par le *Règlement sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi* en date du 10 novembre 2016.