

## VÉRIFICATION PONCTUELLE SUR L'ADMISSIBILITÉ DES PERSONNES ET LE RESPECT DE LA CONFORMITÉ DES CANDIDATURES NOMMÉES À LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

Portée de la vérification : 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

Mise en contexte : La portée de la vérification s'inscrit dans une période de transition entre différentes règles applicables dont certaines ne sont plus en vigueur.

NOMINATIONS À PARTIR D'UNE BANQUE DE PERSONNES QUALIFIÉES							
Modes de dotation	Nombre total de dossiers vérifiés	Critère 1 Respect du <i>Règlement concernant les processus de qualification et les personnes qualifiées</i>				Critère 2 Admissibilité de la candidature au poste vacant *	
		Validation des documents		Utilisation adéquate de la banque de personnes qualifiées			
		Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme
Promotion	77	76	1	76	1	75	1
Recrutement	19	19	0	19	0	18	1
Total	96	95	1	95	1	93	2
<b>Résultats en %</b>		<b>99 %</b>	<b>1 %</b>	<b>99 %</b>	<b>1 %</b>	<b>98 %</b>	<b>2 %</b>

\* Pour un dossier en promotion, la Commission n'a pas été en mesure de statuer sur l'admissibilité de la candidature au poste vacant, puisque la personne ne respectait pas le critère « Respect du *Règlement concernant les processus de qualification et les personnes qualifiées* ». La personne ne pouvait pas être nommée à l'emploi à partir de la banque de personnes qualifiées (BPQ) utilisée.

NOMINATIONS À LA SUITE D'UN PROCESSUS DE SÉLECTION			
Modes de dotation	Nombre total de dossiers vérifiés	Critère 3 Respect de la conformité des candidatures	
		Conforme	Non conforme
Promotion	31	29	2
Recrutement	39	36	3
Total	70	65	5
<b>Résultats en %</b>		<b>93 %</b>	<b>7 %</b>

## NOMINATIONS À PARTIR DE BANQUE DE PERSONNES QUALIFIÉES

### Critère 1 : Respect du *Règlement concernant les processus de qualification et les personnes qualifiées*

Obligations et risques	Constats
<p><u>Validation des documents</u></p> <p>Les ministères et organismes (MO) ont l'obligation de s'assurer que les personnes nommées à un emploi respectent les conditions minimales d'admission (CMA) à la classe d'emplois (voir le chapitre 3 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i>).</p> <p>L'article 16 du <i>Règlement concernant les processus de qualification et les personnes qualifiées</i> mentionne que les documents permettant de confirmer l'admission doivent être vérifiés avant la nomination d'une personne.</p> <p>Une erreur dans l'analyse de l'admissibilité peut amener l'embauche d'une personne n'ayant pas les compétences requises pour occuper l'emploi. De plus, la nomination d'une personne ne répondant pas aux CMA peut entraîner un doute quant à l'impartialité et l'équité du processus de dotation.</p>	<p>Pour un dossier, la personne ne répond pas aux conditions d'admission prévues à la BPQ de « conseillère ou conseiller dans le domaine des technologies de l'information ».</p>
<p><u>Utilisation adéquate de la banque de personnes qualifiées</u></p> <p>Comme le précise l'article 26 du <i>Règlement concernant les processus de qualification et les personnes qualifiées</i>, « une BPQ ne peut servir que pour les utilisations prévues lors de l'appel de candidatures ». En effet, certaines BPQ ont été créées avec une spécialité et peuvent seulement être utilisées pour nommer une personne à un emploi dont les attributions correspondent à cette spécialité. Si le MO n'est pas en mesure de faire un lien entre l'emploi offert et les utilisations prévues de la BPQ, celle-ci ne peut pas servir à nommer un(e) candidat(e) à l'emploi.</p> <p>Une BPQ utilisée à de mauvaises fins peut entraîner un doute quant à l'impartialité et l'équité du processus de dotation. De plus, la personne embauchée pourrait ne pas avoir les compétences requises pour occuper l'emploi.</p>	<p>Pour un dossier, la BPQ de « conseillère ou conseiller dans le domaine des technologies de l'information » ne pouvait pas servir à nommer la personne à un emploi dans le domaine de l'administration (analyste en gestion des licences et inventaire).</p> <p>Depuis le 21 février 2023, il n'est plus possible de nommer une personne à partir d'une BPQ. À cet effet, aucune recommandation ne sera effectuée concernant cet élément.</p>
<p><b>Recommandation</b></p> <p>1. Réviser la ou les nomination(s) non conforme(s).</p>	

Critère 2 : Admissibilité de la candidature au poste vacant	
Obligations et risques	Constats
<p>Les MO ont l'obligation de respecter les CMA de la classe d'emplois, comme prévu au chapitre 3 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i>.</p> <p>Les appels de candidatures peuvent comporter des exigences additionnelles qui tiennent compte de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois, comme mentionné à l'article 43 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> (LFP) telle qu'elle se lisait avant le 21 février 2022.</p> <p>La nomination d'une personne qui ne répond pas aux CMA ou aux exigences additionnelles d'un emploi peut entraîner un doute sur l'impartialité et l'équité du processus de dotation. De plus, la personne embauchée pourrait ne pas avoir les compétences requises pour occuper l'emploi.</p>	<p>Pour un dossier, la personne ne détenait pas l'année d'expérience dans l'exercice des attributions de la classe d'emplois de technicien(ne) en administration ou à un titre équivalent exigé dans la DE ainsi que dans l'affichage.</p> <p>Pour un dossier, la SQ n'a pas démontré que la personne visée avait été embauchée et informée de son statut d'aspirant lors de son entrée en fonction et des modalités s'y rattachant (personnes en voie de satisfaire les CMA).</p> <p>Pour un dossier, la CFP n'a pas été en mesure de statuer sur l'admissibilité de la candidature au poste vacant, puisque la personne ne pouvait pas être nommée à l'emploi à partir de la BPQ utilisée.</p>
<p><b>Recommandation</b></p> <p>2. Prendre les dispositions nécessaires afin d'appliquer les modalités de l'article 24 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i> lorsque la personne nommée est en voie de satisfaire aux conditions minimales d'admission.</p>	

NOMINATIONS À PARTIR D'UN PROCESSUS DE SÉLECTION	
Critère 3 : Respect de la conformité des candidatures	
Obligations et risques	Constats
<p>D'après l'article 49 de la LFP, une candidature doit être conforme au profil affiché sur l'offre d'emploi pour être présélectionnée par l'unité administrative chargée de la gestion des ressources humaines.</p> <p>De plus, selon l'article 46 de la LFP : « 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 [...] ».</p> <p>Une erreur dans l'analyse de la conformité des candidatures peut amener l'embauche d'une personne n'ayant pas les compétences requises pour occuper l'emploi. De plus, le fait qu'une personne ne réponde pas au profil de l'emploi peut entraîner un doute quant à l'impartialité et l'équité du processus de dotation.</p>	<p>Pour trois dossiers, les personnes ne détiennent pas le nombre d'années d'expérience prévu dans la directive de classification applicable au moment de soumettre leur candidature.</p> <p>Pour deux dossiers, la SQ n'a pas démontré que la personne visée avait été embauchée et informée de son statut d'aspirant lors de son entrée en fonction et des modalités s'y rattachant (personnes en voie de satisfaire les CMA).</p>
<p><b>Recommandations</b></p> <p>1. Réviser la ou les nomination(s) non conforme(s).</p> <p>2. Prendre les dispositions nécessaires afin d'appliquer les modalités de l'article 24 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i> lorsque la personne nommée est en voie de satisfaire aux conditions minimales d'admission.</p> <p>3. S'assurer que les personnes correspondent au profil recherché, notamment aux conditions minimales d'admission ainsi qu'aux exigences additionnelles apparaissant dans l'offre d'emploi, avant de procéder à leur nomination.</p>	

## AUTRES CONSTATS

Obligations et risques	Constats
<p><u>Présence d'une description d'emploi complète</u></p> <p>Selon l'article 11 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i>, la DE doit contenir une synthèse des éléments significatifs de l'emploi, les fonctions, les tâches et les particularités de l'emploi.</p> <p>De plus, l'article 32 précise qu'« avant de doter un emploi, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme doit s'assurer que l'évaluation du niveau de l'emploi concerné est à jour ».</p> <p>La DE devrait donc contenir les conditions de nomination, puisqu'elles sont l'extension des CMA.</p> <p>Un document incomplet est susceptible de soulever un doute sur le niveau de l'emploi, la classe d'emplois et son rôle dans l'organisation.</p> <p>De plus, la <i>Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information</i> prévoit que, pour maintenir l'intégrité d'un document, celui-ci ne doit pas être altéré au cours de son cycle de vie. Un document modifié est susceptible de soulever un doute sur sa validité.</p>	<p><u>Banques de personnes qualifiées</u></p> <p>La CFP a constaté que douze dossiers sont non conformes, dont certains contiennent plusieurs non-conformités.</p> <p>Pour neuf dossiers, la DE est incomplète (non signée, non datée, non évaluée ou une combinaison de ces situations).</p> <p>Pour quatre dossiers, les DE ont été modifiées ultérieurement aux dates de signatures.</p> <p>Pour deux dossiers, les DE ne mentionnent pas le domaine d'emploi spécifique et correspondant aux attributions des emplois visés.</p> <p><u>Processus de sélection</u></p> <p>La CFP a constaté que 20 dossiers sont non conformes.</p> <p>Pour 18 dossiers, la DE ou le questionnaire d'analyse d'emploi d'encadrement est incomplet (non signé, non daté, non évalué ou une combinaison de ces situations).</p> <p>Pour un dossier, les signatures des personnes responsables de l'évaluation de la classe d'emplois ont été modifiées ultérieurement à la date inscrite à la DE.</p> <p>Pour un dossier, la DE ne correspond pas au profil présenté dans l'offre d'emploi.</p> <p>De plus, la CFP a constaté que pour treize dossiers, la DE ne contient pas les conditions de nomination de la classe d'emplois visée, soit celle d'agent(e) de soutien aux enquêtes policières.</p>
<p><b>Recommandations</b></p> <p>4. Mettre en place des mécanismes afin que la description d'emploi soit à jour (contenant des informations complètes et exactes), dûment approuvée et évaluée.</p> <p>5. S'assurer que les documents ne soient pas modifiés en ajoutant ou en masquant de l'information après que ceux-ci ont été entérinés.</p> <p>6. Prendre les dispositions nécessaires afin que la description d'emploi soit mise à jour en fonction du profil recherché, et ce, préalablement à la publication de l'offre d'emploi.</p> <p><b>Suggestion d'amélioration</b></p> <p>S'assurer que la description d'emploi inclut les conditions de nomination prévues à la classe d'emplois.</p>	

Obligations et risques	Constats
<p><u>Présence d'une offre d'emploi complète</u></p> <p>L'article 44 de la LFP stipule que l'offre d'emploi doit contenir le profil recherché pour l'emploi à pourvoir.</p> <p>Selon l'article 46 de la LFP : « 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 [...] ».</p> <p>Le non-respect des conditions entourant la publication des offres d'emploi nuit au principe d'égalité d'accès de tous les citoyens et citoyennes à la fonction publique et met en doute l'intégrité du processus de dotation.</p>	<p><u>Processus de sélection</u></p> <p>La CFP a constaté que deux dossiers sont non conformes.</p> <p>Pour un dossier, l'offre d'emploi est erronée, car les CMA ne correspondent pas au cadre normatif.</p> <p>Pour un dossier, l'offre d'emploi est erronée, car elle fait mention d'une règle de compensation non conforme au cadre normatif pour un emploi de niveau technique.</p>
<p><b>Recommandation</b></p> <p>7. S'assurer d'indiquer, dans l'offre d'emploi, un profil recherché juste et précis qui mentionne toutes les conditions minimales d'admission et les règles de compensation applicables.</p>	

Obligations et risques	Constats
<p><u>Exigence d'une langue autre que le français</u></p> <p>Avant de prévoir une exigence concernant la connaissance d'une autre langue que le français, conformément à l'article 46 de la <i>Charte de la langue française</i>, il est nécessaire d'avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter de l'imposer. Ainsi, la connaissance d'une langue autre que le français ne peut pas être considérée comme un atout pour exercer un emploi.</p> <p>À cette fin, la DE permet d'apprécier la nécessité d'exiger l'utilisation d'une langue autre que le français dans le cadre des tâches.</p> <p>Une DE manquante, incomplète ou imprécise, est susceptible de soulever un doute sur l'intégrité du processus.</p> <p>De plus, une offre d'emploi incomplète, inexacte ou imprécise quant à l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français augmente le risque d'iniquité et nuit à l'égalité d'accès de tous les citoyens et citoyennes à la fonction publique.</p>	<p><u>Processus de sélection</u></p> <p>La CFP a constaté que 26 dossiers sont non conformes, dont certains contiennent plusieurs non-conformités.</p> <p>Pour 17 dossiers, dans l'offre d'emploi, la connaissance d'une langue autre que le français est indiquée comme un atout alors qu'elle devrait être une exigence si l'emploi le nécessite.</p> <p>Pour 22 dossiers, la nécessité d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français n'est pas suffisamment précise dans la DE.</p> <p>Pour deux dossiers, l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français indiqué dans la DE ne correspond pas au profil recherché inscrit dans l'offre d'emploi.</p>
<p><b>Recommandations</b></p> <p>6. Prendre les dispositions nécessaires afin que la description d'emploi soit mise à jour en fonction du profil recherché, et ce, préalablement à la publication de l'offre d'emploi.</p> <p>8. S'assurer d'indiquer, dans l'offre d'emploi, l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français uniquement si l'accomplissement des tâches le nécessite.</p> <p>9. S'assurer que la description d'emploi précise la nécessité d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français.</p>	

Obligations et risques	Constats
<p><u>Détermination du niveau de l'emploi</u></p> <p>Les articles 28 à 33 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i> présentent le cadre normatif concernant l'évaluation du niveau des emplois à l'exception du personnel-cadre. Les MO doivent s'assurer que l'évaluation du niveau d'un emploi est déterminée en fonction des tâches à accomplir prévues à la DE.</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>La détermination d'un mauvais classement va à l'encontre du principe d'équité entre les emplois de la fonction publique.</p>	<p><u>Processus de sélection</u></p> <p>La CFP a constaté que deux dossiers sont non conformes.</p> <p>Pour un dossier, la DE est évaluée comme agent(e) d'indemnisation, classe principale, alors que la CFP évalue la DE comme technicien(ne) en administration, classe principale.</p> <p>Pour un autre dossier, la DE est évaluée comme préposée ou préposé à l'entretien mécanique, alors que la CFP évalue la DE comme aide de garage et d'atelier mécanique.</p>
<p><b>Recommandation</b></p> <p>10. S'assurer de déterminer la classe d'emplois conformément aux dispositions des articles 28 à 33 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i>.</p>	

### COMMENTAIRES FORMULÉS PAR LA SQ

C'est avec intérêt que la Sûreté du Québec (SQ) a pris connaissance des constats et recommandations découlant de la vérification ponctuelle réalisée par la Commission de la fonction publique portant sur l'admissibilité des personnes et le respect de la conformité des candidatures nommées.

La SQ adhère aux constats et aux recommandations formulés par la Commission de la fonction publique et s'est déjà engagée à déployer des mesures correctives afin de corriger les éléments soulevés et ainsi s'assurer du respect du cadre légal et normatif en vigueur.