

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 2425E4600A

DATE : 29 avril 2025

PERSONNE REQUÉRANTE

et

RÉGIE DU BÂTIMENT DU QUÉBEC

OBJET DE L'ENQUÊTE

Cette enquête a pour objet de vérifier le bien-fondé des allégations reçues concernant du favoritisme et des irrégularités en matière de dotation ayant mené à la nomination de M^{me} X à titre de directrice des communications (DC) ainsi qu'à son intérim à titre de directrice générale des clientèles et des communications (DGCC) à la Régie du bâtiment du Québec (RBQ).

CONTEXTE

Mutation

Le 21 janvier 2018, M. Michel Beaudoin est nommé président-directeur général (PDG) de la RBQ. À l'été, un emploi de conseillère stratégique, de niveau de complexité supérieure, avec un horaire majoré de 40 heures par semaine, est disponible sous sa responsabilité.

Lors de la présélection pour l'emploi, la candidature de M^{me} X n'a pas été retenue. Cette dernière a demandé une révision de son dossier à la suite de laquelle, elle a été admise. Le 16 juillet 2018, M^{me} X est nommée sur le poste.

Avant sa nomination au bureau du PDG, M^{me} X travaille sous sa direction en tant que conseillère et coordonnatrice d'événements au Centre d'expertise des grands organismes.

Désignation à titre provisoire sur l'emploi de DC

Le 23 août 2021, M^{me} X est désignée à titre provisoire sur l'emploi de DC. Cet intérim est renouvelé à quatre reprises, pour une durée totale de 18 mois, avant de se terminer le 30 janvier 2023, à la suite de sa nomination sur ce poste.

Aucun processus de dotation de l'emploi n'est enclenché dans les 120 jours suivant la désignation à titre provisoire de M^{me} X.

Promotion

Le 8 décembre 2022, la secrétaire générale de qui relève la DC, M^{me} Y, signe une demande d'autorisation d'embauche pour le poste de DC. Le PDG autorise le même jour cette demande.

L'emploi est affiché uniquement en promotion du 19 décembre 2022 au 9 janvier 2023. L'affichage indique que ce processus de sélection est réservé au personnel régulier de la RBQ. Il indique aussi que le candidat doit détenir un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes, dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente, et détenir 8 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 1 année d'expérience dans des activités d'encadrement.

La Direction des ressources humaines (DRH) reçoit une seule candidature, celle de M^{me} X.

Lors de la présélection, la DRH n'arrive pas à statuer si le baccalauréat et les études de 2^e cycle universitaire en histoire de l'art de M^{me} X sont pertinents pour l'emploi. Elle consulte la secrétaire générale, M^{me} Y, pour obtenir son avis. Cette dernière juge cette scolarité pertinente et demande à la DRH d'accepter la candidature. M^{me} X passe deux moyens d'évaluation et est rencontrée en entrevue par la secrétaire générale, accompagnée de son adjointe administrative.

La grille de conformité du processus de sélection est validée et signée par la DRH ainsi que la secrétaire générale pour confirmer que la sélection effectuée respecte la *Loi sur la fonction publique* et les règles qui en découlent et qu'elle est indépendante de toute influence politique, transparente, équitable, impartiale et à l'abri de toute forme de favoritisme.

Le 30 janvier 2023, M^{me} X est nommée DC.

Désignation à titre provisoire sur l'emploi de DGCC

La DRH indique à la Commission de la fonction publique (Commission) que la DGCC a été créée le 18 juin 2024 et que les autorisations de modification à la structure sont autorisées par le PDG. Des documents ont été fournis à la Commission à cet effet, dont le questionnaire d'analyse d'encadrement (QAE) signé en octobre 2024, par le PDG.

En juin 2024, M^{me} X est nommée DGCC, par intérim, avant que le QAE soit produit et autorisé. Aucun formulaire de désignation à titre provisoire n'est rempli et M^{me} X ne reçoit pas de prime à cet effet.

Même s'il apparaît dans l'organigramme officiel de la RBQ, le poste de DGCC n'a jamais été créé dans le système informatique Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR). À ce jour, M^{me} X est toujours en intérim, après plus de 9 mois, sur ce poste non formalisé.

ANALYSE

Mutation

Comme prévu à l'article 14 de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, une des conditions minimales d'admission pour un emploi de complexité supérieure « expert », est de posséder au moins cinq années d'expérience pertinentes de niveau professionnel. À la lecture de la candidature de M^{me} X, la Commission juge que ses expériences de travail ne répondaient pas, à l'époque, à cette condition. M^{me} X n'aurait donc pas dû être nommée sur ce poste d'expert.

Désignation à titre provisoire sur l'emploi de DC

La désignation à titre provisoire de M^{me} X sur l'emploi de DC a perduré 18 mois alors qu'elle ne peut excéder 12 mois. De plus, aucun processus de dotation n'a été enclenché dans les 120 jours à partir de la date de la désignation pour pourvoir cet emploi.

L'article 53 de la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique* énonce qu'« Un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme peut désigner provisoirement un fonctionnaire sur un emploi vacant jusqu'à ce que cet emploi soit pourvu en suivant les conditions et modalités prévues aux conditions de travail qui s'appliquent à ce fonctionnaire ».

De plus, l'article 54 de cette Directive mentionne que « le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit initier les démarches visant à pourvoir un poste vacant dans un délai de 120 jours à compter de la date de la désignation ».

Enfin, l'article 6-8.03 de la *Convention collective des professionnelles et professionnels (2023-2028)* prévoit que « Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois ».

Promotion

Affichage

La RBQ a affiché l'emploi de DC, durant la période des Fêtes 2022-2023, uniquement en promotion et a restreint l'appel de candidatures au seul personnel de la RBQ.

Bien que la durée de l'affichage soit conforme à l'article 44 de la *Loi sur la fonction publique* (LFP) (10 jours ouvrables), la période d'affichage choisie ne donne pas une opportunité raisonnable à tous les candidats potentiels de déposer leur candidature.

En vertu de l'article 46 de la LFP, « Le profil d'une personne recherchée pour pourvoir à un emploi par la promotion peut, de manière exceptionnelle, exiger que seuls les fonctionnaires appartenant à une entité ou à une zone géographique spécifique puissent postuler à l'emploi à pourvoir ».

L'article 21 de la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique* définit ce que constitue une « entité » soit, un ministère, un organisme, le ministère et les organismes relevant du même ministre ainsi que l'Assemblée nationale et les organismes qui en relèvent.

L'article 22 de cette même Directive mentionne que le sous-ministre ou dirigeant d'organisme (SMDO) doit considérer l'attraction d'un nombre suffisant de personnes susceptibles d'avoir le profil recherché avant de restreindre à l'entité.

De plus, la section 8.1.3 du *Guide concernant la dotation dans la fonction publique* (Guide) précise que les processus de sélection doivent être objectifs et exempts de favoritisme.

Malgré le cadre normatif et les indications du Guide, la DRH transmet à la secrétaire générale la seule candidature reçue, celle de M^{me} X.

La Commission juge que la DRH et les autorités de la RBQ ne se sont pas assurées d'avoir un nombre suffisant de candidats potentiels pour l'emploi à pourvoir lorsqu'elles ont déterminé les conditions d'admission. De surcroît, le poste ne justifiait pas de telles conditions.

La Commission est d'avis que la DRH aurait dû mettre fin au processus de promotion dès la présélection afin d'étendre le bassin de candidats potentiels. Il était encore possible d'opter pour un affichage en affectation, en mutation et au recrutement afin d'augmenter le nombre de candidatures admissibles.

Présélection

La présélection de la seule candidature a été effectuée par la secrétaire générale, la supérieure immédiate du poste de DC. Selon l'article 49 de la LFP, l'unité administrative responsable de la gestion des ressources humaines (GRH) est responsable d'effectuer une présélection des candidatures et de remettre au gestionnaire celles dont le profil correspond le mieux à celui recherché pour l'emploi à pourvoir. La DRH n'a pas joué son rôle en questionnant la gestionnaire sur la pertinence de la scolarité de la seule candidate.

Lors de sa comparution devant la Commission, la conseillère en GRH responsable de ce processus de promotion a indiqué qu'elle et ses collègues avaient peu de connaissance et d'expérience en dotation au moment des faits. Ils n'ont pas consulté le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) malgré leur interrogation quant à la pertinence de la scolarité de M^{me} X. Ils s'en sont remis au jugement de la gestionnaire qui avait un poste à pourvoir.

En plus d'avoir accès à des ressources du SCT, une consultation du site Web de l'institution d'enseignement qui a décerné le diplôme aurait permis à la DRH de constater que le baccalauréat en histoire de l'art s'adresse à toute personne qui se passionne pour l'histoire de l'humanité et pour ses formes d'expression artistique.

Ce diplôme ne permet visiblement pas l'acquisition des connaissances nécessaires pour occuper des emplois dans le domaine des communications ni de la gestion à la RBQ.

Lors des différentes comparutions devant la Commission, la pertinence d'un baccalauréat en histoire de l'art pour l'emploi de DC n'a pas été démontrée.

L'ensemble des justifications de la RBQ vont à l'encontre de l'article 13 de la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, qui prévoit que « 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 ».

Le diplôme universitaire de 1^{er} cycle en histoire de l'art étant non pertinent pour cet emploi, cette promotion enfreint le premier alinéa de l'article 12 de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)* puisque M^{me} X ne respecte pas les conditions minimales d'admission à un emploi d'encadrement de classe 4.

La Commission est préoccupée par l'argumentaire de la DRH qui ne maîtrise pas les principes relatifs à la pertinence d'une scolarité lorsqu'elle justifie la reconnaissance de la scolarité par l'acquisition de compétences transversales. Il ne s'agit pas d'avoir acquis des compétences transversales pendant les années de scolarité, mais bien des connaissances ou des habiletés spécifiques à l'emploi visé.

Désignation à titre provisoire sur l'emploi de DGCC

La désignation à titre provisoire de M^{me} X sur l'emploi de DGCC dure depuis plus de 9 mois.

Aucun processus de dotation n'a été enclenché dans les 120 jours à partir de la date de la désignation pour pourvoir l'emploi de DGCC ce qui enfreint à nouveau l'article 54 de la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique*.

Protégée du PDG

Au cours de la présente enquête, la Commission entend le témoignage de plusieurs employés de la RBQ qui affirment que M^{me} X est la protégée du PDG, qu'il est fortement déconseillé de faire toute critique à son endroit et que personne n'est surpris de la voir progresser aussi rapidement dans l'organisation, et ce, malgré son baccalauréat en histoire de l'art.

Favoritisme

Les articles 38 et 39 de la LFP indiquent les responsabilités d'un SMDO en matière de GRH. Le PDG doit s'assurer que l'équipe chargée de la GRH ait toute la formation et les outils nécessaires pour bien effectuer son travail. De plus, le PDG doit s'assurer que la DRH agit en toute indépendance et n'ait pas de crainte vis-à-vis des décisions à prendre même si elles vont l'encontre de ses volontés.

Les articles 45 et 50 de la LFP prévoient que le profil recherché assure une correspondance optimale avec l'emploi à pourvoir et que le choix du candidat soit fondé sur le mérite et indépendant de toute influence politique.

La sélection au mérite implique le respect des principes de transparence, d'équité, d'impartialité et d'égalité d'accès de façon à mettre le processus de dotation à l'abri de toute forme de favoritisme. Dans la fonction publique québécoise, la dotation des emplois doit s'effectuer conformément à la LFP et au cadre normatif en vigueur qui garantissent un processus exempt de favoritisme et préserve la confiance des citoyens dans l'intégrité de l'administration publique.

La Commission est d'avis que le processus de sélection pour le poste de DC ainsi que le choix de M^{me} X pour la désignation à titre provisoire sur le poste non formalisé de DGCC est empreint de favoritisme.

CONCLUSION

La Commission considère les allégations formulées fondées.

La présente enquête démontre que la RBQ n'a pas respecté plusieurs règles visant à préserver l'intégrité des processus en matière de dotation de la fonction publique, ce qui entraîne du favoritisme à l'égard de M^{me} X.

La DRH a fait preuve de laxisme dans ce dossier. Elle n'a pas pleinement assumé son rôle en matière de saine gestion des ressources humaines.

RECOMMANDATIONS

La Commission de la fonction publique recommande à la Régie du bâtiment du Québec :

- d'annuler immédiatement la promotion de M^{me} X à titre de directrice des communications;
- d'annuler, avant juin 2025, la désignation à titre provisoire de M^{me} X à titre de directrice générale des clientèles et des communications et d'initier les démarches visant à pourvoir le poste;
- de mettre en place des mesures de contrôle au sein de la Direction des ressources humaines pour s'assurer que les décisions respectent le cadre normatif;
- de former le personnel de la Direction des ressources humaines relativement au cadre légal et normatif applicable en matière de dotation des emplois.

La Commission de la fonction publique recommande au Secrétariat du Conseil du trésor de faire un rappel auprès des directions des ressources humaines des différents ministères et organismes sur l'interprétation et l'application de l'article 13 de la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, en ce qui a trait à la scolarité et à l'expérience pouvant être reconnues comme pertinentes aux fins de l'admissibilité à un emploi.

ANNEXE I

Commentaires de la Régie du bâtiment du Québec

« La Régie du bâtiment du Québec (RBQ) a pris connaissance et prend acte du rapport d'enquête 2425E4600A de la Commission de la fonction publique datée du 29 avril 2025. Elle prend très au sérieux les recommandations émises.

À cet effet, la recommandation n° 2, soit d'« *Annuler, avant juin 2025, la désignation à titre provisoire de Mme X à titre de directrice générale des clientèles et des communications et d'initier les démarches visant à pourvoir le poste* » la RBQ s'engage à y donner suite dans les plus brefs délais.

Par ailleurs, concernant la recommandation n° 3, il est à noter que depuis la refonte de la dotation dans la fonction publique qui est en vigueur depuis février 2022, la DRH est en processus d'amélioration continue et s'engage à poursuivre les actions nécessaires afin d'assurer l'application rigoureuse du cadre normatif dans la fonction publique.

Au sujet de la recommandation n° 4, la direction des ressources humaines de la RBQ a été mise en place à la fin 2020. Auparavant, les services RH étaient impartis à un autre ministère. Néanmoins, la DRH évalue en continu les besoins en formation de son personnel et s'engage à poursuivre dans cette voie.

Concernant la promotion de la personne au poste de Directrice des communications (recommandation n° 1), la RBQ se doit de soulever les points suivants :

À la suite de la réception du rapport, des vérifications ont été faites par la RBQ concernant le constat de la CFP au sujet du diplôme en histoire de l'art auprès de professeurs d'universités du Québec. Ces derniers soulignent la pertinence du baccalauréat en histoire de l'art pour un poste en communication. Il est fréquent que des étudiants en histoire de l'art (ou d'autres disciplines) évoluent dans le domaine de la culture et des communications, comme nous pouvons le constater à la lecture des sites Web du programme.

Enfin, la RBQ considère que la personne possède l'expérience, les habiletés et les connaissances pertinentes aux fonctions de directrice des communications. Elle contribue aujourd'hui à la réalisation des dossiers hautement stratégiques et ses compétences sont nécessaires à l'atteinte des objectifs et au respect des engagements en cours. Ainsi, la RBQ maintient la nomination. »

Commentaires du Secrétariat du Conseil du trésor

« La présente donne suite à la réception du rapport d'enquête relatif au dossier numéro 2425E4600A et portant sur la vérification du bien-fondé d'allégations reçues concernant du favoritisme et des irrégularités en matière de dotation dans un dossier de la Régie du bâtiment du Québec.

Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) accueille favorablement votre recommandation de faire un rappel auprès des directions des ressources humaines des différents ministères et organismes (MO) sur l'interprétation et l'application de l'article 13 de la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique, et plus particulièrement en ce qui a trait à la scolarité et à l'expérience pouvant être reconnues comme pertinentes aux fins de l'admissibilité à un emploi. Ainsi, un communiqué sera transmis aux MO dans les plus brefs délais.

Je tiens à souligner que le SCT met à la disposition des MO des services-conseils, des formations et une multitude de documents d'appui (foire aux questions, guides, procédures, etc.) afin de les accompagner dans l'application rigoureuse du cadre réglementaire en matière de gestion des ressources humaines. »

ANNEXE II

Cadre normatif

Loi sur la fonction publique

Article 38

« Dans un organisme où le personnel est nommé suivant la présente loi, le dirigeant d'organisme est responsable de la gestion des ressources humaines de l'organisme.

La personne qui a le statut de dirigeant d'organisme est celle que la loi identifie comme telle ou, à défaut, la personne qui exerce la plus haute autorité dans cet organisme. »

Article 39

« Les sous-ministres et les dirigeants d'organismes gèrent les ressources humaines dans le cadre des politiques du Conseil du trésor en matière de gestion des ressources humaines.

La gestion des ressources humaines comprend, notamment, la planification, l'organisation, la direction, le développement et l'évaluation des ressources humaines. »

Article 44

« Avant de pourvoir à un ou plusieurs emplois par le recrutement ou par la promotion, un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme publie une offre d'emploi qui invite les personnes intéressées à soumettre leur candidature. Cette offre d'emploi doit être publiée pendant au moins 10 jours ouvrables sur le portail de la fonction publique prévu à cet effet et accessible par Internet. Le Conseil du trésor peut déterminer les classes d'emplois pour lesquelles une offre d'emploi peut être publiée durant un délai inférieur d'au moins cinq jours ouvrables, lorsque les conditions du marché du travail et la disponibilité de la main-d'œuvre le requièrent.

Une offre d'emploi doit contenir le profil recherché pour l'emploi à pourvoir, le lieu où l'emploi sera exercé, l'échelle de traitement, la durée de la publication, la date limite pour soumettre une candidature et tout autre élément déterminé par le Conseil du trésor. »

Article 45

« Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme détermine le profil de la personne recherchée pour chaque emploi à pourvoir et ce profil doit paraître sur l'offre d'emploi publiée. Ce profil doit assurer une correspondance optimale avec l'emploi à pourvoir. »

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 concernant, notamment :

1° les programmes d'accès à l'égalité qui visent notamment les femmes, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques, les personnes handicapées et les autochtones;

2° le recrutement, soit auprès d'établissements d'enseignement, soit auprès de l'ensemble ou d'une catégorie de personnes employées dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

En outre, ce profil peut notamment comporter des exigences additionnelles aux conditions minimales d'admission ou aux équivalences de celles-ci aux classes d'emplois, aux grades ou à un emploi de même que des atouts. Ces exigences additionnelles et atouts doivent tenir compte de la nature et des particularités de l'emploi à pourvoir.

Le profil d'une personne recherchée pour pourvoir à un emploi par la promotion peut, de manière exceptionnelle, exiger que seuls les fonctionnaires appartenant à une entité ou à une zone géographique spécifique puissent postuler à l'emploi à pourvoir. Le Conseil du trésor définit ce que constituent une entité et une zone géographique et détermine les facteurs qu'un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme doit considérer avant d'exiger une telle appartenance. »

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.

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. »

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.

Si, parmi les personnes pouvant être sélectionnées, une de celles-ci est visée par un programme d'accès à l'égalité ou par un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. »

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

Article 13

« Pour être admis à une classe d'emplois ou à un grade, un candidat doit rencontrer les conditions minimales d'admission suivantes :

- 1° posséder la scolarité pertinente correspondant à la classe d'emplois visée, cette scolarité devant avoir été sanctionnée officiellement par l'autorité compétente;
- 2° posséder l'expérience pertinente correspondant à la classe d'emplois visée ou l'expérience dans l'exercice des attributions si la classe d'emplois le requiert;
- 3° être membre d'un ordre professionnel régi par le Code des professions si la classe d'emplois le requiert;
- 4° posséder les qualifications particulières si la classe d'emplois le requiert.

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 la dotation des emplois dans la fonction publique

Article 21

« Pour l'application du dernier alinéa de l'article 46 de la Loi sur la fonction publique et au sens de la présente directive, on entend par :

- 1° entité : un ministère, un organisme, le ministère et les organismes relevant du même ministre ainsi que l'Assemblée nationale et les organismes qui en relèvent ;
- 2° zone géographique :
 - a) une zone régionale qui correspond à une région identifiée au Décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec (chapitre D-11, r.1) ;
 - b) une zone locale qui correspond soit à une municipalité, quelle que soit la loi qui la régisse, soit à un territoire non organisé, soit à une réserve indienne ;
 - c) une zone régionale à laquelle s'ajoute une autre zone, locale ou régionale ;
 - d) une zone locale à laquelle s'ajoute une autre zone locale. »

Article 22

« Avant d'exiger que seuls les fonctionnaires appartenant à une entité ou à une zone géographique spécifique puissent postuler pour un emploi à pourvoir par la promotion, un sous ministre ou un dirigeant d'organisme doit considérer les facteurs suivants :

- 1° la mobilité des bassins de main-d'œuvre ;
- 2° l'attraction d'un nombre suffisant de personnes susceptibles d'avoir le profil recherché ;
- 3° les caractéristiques de l'emploi à pourvoir. »

Article 53

« Un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme peut désigner provisoirement un fonctionnaire dans un emploi à pourvoir jusqu'à ce que cet emploi soit pourvu en suivant les conditions et modalités prévues aux conditions de travail qui s'appliquent à ce fonctionnaire. »

Article 54

« Lorsque l'emploi à pourvoir en est un de cadre et qu'un fonctionnaire détenant un classement inférieur a été désigné provisoirement dans cet emploi, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit initier les démarches visant à le pourvoir dans un délai de 120 jours à compter de la date de désignation. »

Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)

Article 12

« Les conditions minimales d'admission à la classe 4 sont :

1° un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de 90 crédits ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

2° 8 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 1 année d'expérience dans des activités d'encadrement. »

Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure

Article 14

L'employé désigné par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme pour occuper un emploi de complexité « expert » doit posséder au moins cinq années d'expérience pertinentes de niveau professionnel y compris six mois pendant lesquels il a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « expert » telles que définies à l'annexe II.

Convention collective des professionnelles et professionnels (2023-2028)

Article 6-8.03

« L'employée ou l'employé peut être appelé par la ou le sous-ministre :

a) soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur d'État, ou une ou un cadre des classes d'emplois 1 à 5;

b) soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, ou d'une ou d'un cadre des classes d'emplois 1 à 5.

Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 lorsqu'elle ou lorsqu'il a accumulé quarante-cinq (45) jours consécutifs de désignation.

Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois. »

Guide concernant la dotation des emplois dans la fonction publique

Section 8.1.3

« Exigences particulières pour les emplois à la promotion.

À la promotion, la LFP prévoit à l'article 46 que le profil d'une personne recherchée peut, de manière exceptionnelle, exiger que seuls les fonctionnaires appartenant à une entité ou à une zone géographique spécifique puissent postuler à l'emploi à pourvoir.

Plus précisément, l'article 21 de la Directive concernant la dotation dans la fonction publique définit ce que constitue une entité et une zone géographique.

De plus, l'article 22 de cette même directive détermine les facteurs qu'un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme doit considérer avant d'exiger une telle appartenance, soit :

- 1° la mobilité des bassins de main-d'œuvre;
- 2° l'attraction d'un nombre suffisant de personnes susceptibles d'avoir le profil recherché;
- 3° les caractéristiques de l'emploi à pourvoir.

Cette disposition ne doit pas être utilisée afin de favoriser une personne connue au sein d'un MO. En effet, les processus de sélection doivent être objectifs et exempts de favoritisme. Aussi, il faut s'assurer d'avoir un nombre suffisant de personnes susceptibles d'avoir le profil recherché pour l'emploi à pourvoir. Dans le cas contraire, une DRH ne peut restreindre à une entité ou à une zone géographique.

Lorsqu'un processus de sélection à la promotion comporte une restriction quant à l'appartenance à une entité, les personnes mises en disponibilité qui appartiendraient à l'une des entités visées si elles n'avaient pas été mises en disponibilité peuvent également postuler.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au recrutement. »