

Avis relatif au règlement sur le regroupement par niveau des candidats déclarés aptes à un concours

Avis relatif au règlement sur le regroupement par niveau des candidats déclarés aptes à un concours. Mai 1984.

Date de publication : 1984-05-03

Auteur : Conseil du statut de la femme

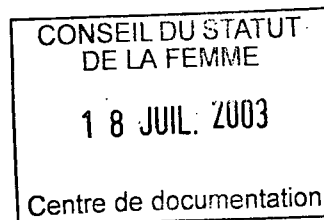
Notez que le contenu de ce document n'est pas conforme aux standards d'accessibilité.



Gouvernement du Québec
Conseil du statut
de la femme

744151

Qué
A1157
A95
1984
QCSTF



AVIS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME
RELATIF AU REGLEMENT SUR LE REGROUPE-
MENT PAR NIVEAU DES CANDIDATS DECLARES
APTES A UN CONCOURS

Document adopté à la réunion du C.S.F. du 4 mai 1984

Micheline Boivin
Directrice du
Service de la recherche
1984-05-03

C.S.F. DOCUMENTATION	
NO.:	<u>1984-05-03</u>
COTE:	<u>A1157</u>
	<u>A95</u>
	<u>1984</u>
	<u> </u>
	<u> </u>

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

123
DOCUMENTATION
NO
3100
Dépôt légal - 2^e trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10990-2

La Loi sur la fonction publique de 1978 reconnaissait que le choix des candidats au recrutement et à la promotion devait être effectué selon la règle du mérite. En application de cette règle, les candidats devaient être classés par ordre numérique.

La Loi 12 adoptée en juin 1981 modifiant cette loi permettait de regrouper par niveaux les candidats déclarés aptes lorsque requis pour un programme de redressement d'emploi.

La nouvelle loi sur la fonction publique sanctionnée en décembre 1983 prévoit que les candidats déclarés aptes pourront dans tous les cas, être regroupés par niveau.

Il a été prévu par cette loi (art. 103, parag. 5, ch. 55) que l'Office des ressources humaines détermine par règlement les normes relatives au regroupement par niveau des candidats déclarés aptes à un concours.

Le règlement

Le règlement annexé définit ainsi la constitution des niveaux:

"Chaque niveau regroupe les candidats dont le résultat se situe dans un écart de 10% de la valeur totale de la procédure d'évaluation sans toutefois regrouper plus de cinq candidats. Cependant, le candidat qui a obtenu un résultat égal au résultat le moins élevé d'un niveau est regroupé dans celui-ci.

Le premier niveau s'établit à partir du meilleur résultat obtenu par un candidat à la procédure d'évaluation. Le niveau inférieur s'établit à partir du résultat le plus élevé qui ne se situe pas dans le niveau précédent". (art. 3).

Le regroupement par niveau est donc défini en référence à deux critères:

- 1) Un écart de performance de 10% du total des points entre tous les candidats regroupés (entre le premier et le dernier).
- 2) Le nombre de candidats à un même niveau est limité à cinq sauf lorsqu'il y a une ou des personnes qui ont obtenu le même nombre de points que celle classée au dernier rang du niveau.

Ainsi, même si 10 personnes ont obtenu à un concours de 300 points, entre 280 (note la plus élevée) et 250 points, le premier niveau ne sera composé que de 5 personnes.

Commentaires

Par sa communication à la Commission parlementaire sur l'avant-projet de Loi sur la fonction publique, en septembre 1983, la présidente du Conseil du statut de la femme s'est montrée favorable à la généralisation du classement par niveau.

"Il est intéressant que par l'élargissement de l'application du classement par niveau à d'autres clientèles que celles visées par les programmes de redressement d'emploi, on reconnaisse formellement les limites du système d'évaluation au mérite lorsqu'il est appliqué de façon stricte. On reconnaît ainsi que le classement par rang, sous les apparences d'objectivité, comporte des failles, la personne qui s'est classée au premier rang dans un concours n'étant pas toujours la personne la mieux indiquée pour occuper l'emploi sollicité"(1).

La Présidente du C.S.F. demandait toutefois que les efforts soient poursuivis en vue d'atteindre une objectivité aussi grande que possible dans la sélection et la promotion du personnel. Elle suggérait également que la marge de points séparant à un même niveau la personne qui s'est le mieux classée de celle qui s'est le moins bien classée, soit telle qu'elle reflète la marge d'erreur possible dans les tests sans pour autant laisser place à l'arbitraire absolu. "La marge de 20 points sur 300, prévue par la réglementation actuelle, paraît acceptable. Est-ce que par exemple, une marge de 100 points sur 300 ne laisserait pas place à trop d'arbitraire"(2).

Il est difficile de déterminer de façon catégorique la marge de points acceptable. Celle de 10% définie par le règlement annexé n'apparaît pas exagérée étant donné l'imperfection des instruments de sélection et de

promotion du personnel dont on dispose, surtout lorsqu'ils sont utilisés pour combler des emplois exigeant des compétences difficilement mesurables.

Par ailleurs, le second critère par lequel on limite à cinq le nombre de candidats à un même niveau apparaît plus critiquable.

On a sans doute voulu simplifier ainsi la tâche de sélection du personnel dans le cas de concours regroupant de nombreux candidats. Toutefois, une telle mesure limite les chances pour les femmes d'accéder à des emplois par l'application de programmes d'accès à l'égalité. Dans les cas où peu de femmes présentent leur candidature à un emploi généralement occupé par un homme, il y a peu d'espoir qu'il s'en trouve une au premier niveau, si le nombre de candidat(e)s au premier niveau est limité à cinq. C'est ainsi par exemple qu'en 1982-1983, le nombre moyen de candidat(e)s inscrit(e)s aux concours de promotion des cadres supérieurs à la fonction publique québécoise a été de neuf, dont seulement 10% étaient des femmes. Quant à l'inscription à des concours de recrutement des cadres, le nombre moyen de candidat(e)s a été de trente-deux dont 10% étaient des femmes. Le nombre moyen de candidat(e)s à des concours de recrutement d'emplois d'ouvri(ère)s a été de quarante-huit pour la même année, dont 1% étaient des femmes.

Dans la mesure où on reconnaît qu'un "écart de 10% de la valeur totale de la procédure d'évaluation" ne constitue pas une différence significative en matière de compétence, il n'y a pas lieu de classer à des niveaux différents les personnes qui se situent à l'intérieur de cette marge de 10%.

Recommandation

Nous recommandons donc que l'article 3 du règlement soit modifié de façon à ce que la limite de 5 candidats par niveau soit abolie.

NOTES

1. "Communication de Mme Claire Bonenfant, présidente du C.S.F., devant la Commission parlementaire sur l'avant-projet de loi sur la fonction publique, tenue les 28-29-30 septembre 1983", 12 p., p. 5.
2. Idem, p. 6.
3. Office de recrutement et de sélection du personnel de la fonction publique, Rapport annuel 1982-1983, p. 17, et tableau XX p. 34.

RÈGLEMENT SUR LE REGROUPEMENT PAR NIVEAU DES CANDIDATS
DÉCLARÉS APTES À UN CONCOURS

Loi sur la fonction publique
(1983, chap. 55, art. 103 par. 5^o)

SECTION I
CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent règlement s'applique aux concours tenus par l'Office des ressources humaines.

SECTION II
CONSTITUTION DES NIVEAUX

2. Les candidats aptes sont regroupés par niveau dans une liste de déclaration d'aptitudes selon les résultats obtenus à la suite de leur évaluation.
3. Chaque niveau regroupe les candidats dont le résultat se situe dans un écart de 10% de la valeur totale de la procédure d'évaluation sans toutefois regrouper plus de cinq candidats. Cependant le candidat qui a obtenu un résultat égal au résultat le moins élevé d'un niveau est regroupé dans celui-ci.

Le premier niveau s'établit à partir du meilleur résultat obtenu par un candidat à la procédure d'évaluation. Le niveau inférieur s'établit à partir du résultat le plus élevé qui ne se situe pas dans le niveau précédent.

4. Le candidat est informé par écrit du niveau dans lequel il se situe.

SECTION III
DISPOSITIONS FINALES

5. Le présent règlement remplace la SECTION IX, comprenant les articles 42 à 44 du Règlement concernant la tenue de concours en vue du recrutement et de la promotion dans la fonction publique approuvé par le C.T. 137607 du 23 février 1982.
6. Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit celui de sa publication à la Gazette officielle du Québec ou à toute date ultérieure qui y est fixée.