

# Commission de la fonction publique

Rapport annuel  
d'activités  
2002-2003

Le contenu de cette publication a été rédigé par  
la Commission de la fonction publique

Cette édition a été produite en collaboration avec  
Les Publications du Québec  
1500-D, boulevard Jean-Talon Nord – 1<sup>er</sup> étage  
Québec (Québec) G1N 2E5

Dépôt légal – 2003  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-550-40873-X  
ISSN 0481-2581

© Gouvernement du Québec

Tous droits réservés pour tous pays. La reproduction par quelque procédé que ce soit et la traduction, même partielles,  
sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

Monsieur Michel Bissonnet  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Parlement  
1045, rue des Parlementaires  
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous remettre le rapport annuel d'activités de la Commission de la fonction publique intégrant son rapport annuel de gestion conformément à l'article 124 de la Loi sur la fonction publique et à l'article 5 de la Loi sur l'administration publique pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2003.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.



Lise Morency, avocate  
Présidente

Québec, juin 2003



## Table des matières

---

Où nous joindre? .....	9
Message de la Présidente .....	11
<b>Partie 1 Présentation de la Commission de la fonction publique .....</b>	<b>13</b>
1.1 La mission et les rôles de la Commission .....	13
1.1.1 La mission .....	13
1.1.2 Les rôles de la Commission .....	13
• Le tribunal administratif .....	13
• La vérification et les enquêtes .....	14
• Les avis et les études .....	14
• La certification .....	15
1.2 La Commission, son organisation administrative et l'utilisation de ses ressources .....	15
1.2.1 La Commission .....	15
1.2.2 L'organisation administrative .....	16
• L'organigramme de la Commission au 31 mars 2003 .....	16
• Le Secrétariat .....	17
• La Direction de la vérification et des enquêtes .....	17
• La Direction de la planification et du développement .....	18
1.2.3 Les ressources de la Commission .....	19
• Les ressources humaines .....	19
• Les locaux de la Commission .....	20
• Les ressources financières .....	20
• Les ressources informationnelles .....	20
<b>Partie 2 L'exercice de la mission de la Commission en 2002-2003 .....</b>	<b>21</b>
2.1 Les appels .....	21
2.1.1 L'exercice 2002-2003 en quelques chiffres .....	21
2.1.2 La médiation .....	23
• Quelques données sur les offres de médiation .....	24
• Les résultats des interventions .....	24
2.1.3 Certaines décisions de la Commission .....	25
2.2 Les enquêtes .....	32
2.2.1 Quelques données .....	33
2.2.2 L'inventaire des dossiers en fin d'année .....	34
2.2.3 Les délais de traitement .....	35
2.2.4 Les résultats .....	36
2.2.5 Certains dossiers d'intérêt .....	37
2.3 La vérification .....	42
2.3.1 Les vérifications générales .....	42
2.3.2 Les vérifications horizontales .....	46

2.4 Les avis . . . . .	47
• Tenue de concours de recrutement réservés à certains employés de l'État . . . . .	47
• Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique . . . . .	48
2.5 Les études . . . . .	48
2.6 Autre intervention . . . . .	49
2.7 Le renseignement . . . . .	49
2.7.1 L'information . . . . .	49
2.7.2 Le volume . . . . .	49
2.7.3 Les délais d'intervention . . . . .	51
<b>Partie 3 Rapport annuel de gestion . . . . .</b>	<b>53</b>
3.1 La portée du rapport de gestion . . . . .	54
3.2 Les faits saillants, le contexte et les enjeux . . . . .	54
3.3 Le rappel des objectifs et orientations stratégiques . . . . .	55
3.4 La Déclaration de services aux citoyens . . . . .	56
3.5 Le plan stratégique et le plan annuel de gestion des dépenses . . . . .	58
3.5.1 La présentation des résultats au 31 mars 2003 . . . . .	58
3.5.2 Les orientations stratégiques . . . . .	58
3.6 L'accessibilité aux services, la qualité et la célérité du processus décisionnel . . . . .	67
3.7 Le programme d'accès à l'égalité, le plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi que l'embauche de diverses composantes de la société québécoise . . . . .	68
<b>Partie 4 Application de certaines lois, règlements et politiques . . . . .</b>	<b>71</b>
4.1 L'accès à l'information . . . . .	71
4.2 La protection des renseignements personnels . . . . .	71
4.3 Le développement de la main-d'œuvre . . . . .	72
4.4 Le programme d'accès à l'égalité, le plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi que l'embauche de diverses composantes de la société québécoise . . . . .	72
4.5 L'éthique et la déontologie . . . . .	72
4.6 L'acquisition de livres . . . . .	72
4.7 Les droits d'auteur . . . . .	72
4.8 La politique linguistique . . . . .	73
<b>ANNEXES . . . . .</b>	<b>75</b>
<b>Annexe 1 . . . . .</b>	<b>77</b>
• Tableau 1 Liste au 31 mars 2003 des ministères et organismes et assimilés dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique . . . . .	78
• Tableau 2 Liste au 31 mars 2003 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique . . . . .	79
• Tableau 3 Organisme au 31 mars 2003 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique . . . . .	82
• Tableau 4 Organisme au 31 mars 2003 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique . . . . .	82

• Tableau 5	Personnes au 31 mars 2003 qui se voient refuser un emploi, autre qu'occasionnel, au ministère du Revenu et ayant un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique	82
<b>Annexe 2</b>		<b>83</b>
• Liste au 31 mars 2003 des noms des membres de la Commission des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative, des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2002-2003 de même que des personnes dont les services ont été prêtés à la Commission		84
<b>Annexe 3</b>		<b>85</b>
• Codification administrative des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique en vigueur le 31 mars 2003		86
<b>Annexe 4</b>		<b>87</b>
• Tableau 1	Répartition des appels en cours selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 2002-2003	88
• Tableau 2	Répartition du nombre d'appels reçus de 1997-1998 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique	89
• Tableau 3	Répartition du nombre d'appels reçus de 1998-1999 à 2002-2003 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours	89
• Tableau 4	Répartition des appels reçus en 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emplois des appelants	90
• Tableau 5	Répartition du nombre d'appels reçus de 1997-1998 à 2002-2003 selon la catégorie d'emplois des appelants	91
• Tableau 6	Nombre de décisions rendues en matière de promotion de 1998-1999 à 2002-2003 par étape de concours et nombre de concours concernés	91
• Tableau 7	Différentes statistiques concernant les décisions rendues de 1998-1999 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique	92
• Tableau 8	Nombre de jours d'audiences tenues de 1997-1998 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique	93
• Tableau 9	Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique, pour chacune des étapes, de 1997-1998 à 2002-2003	93
• Tableau 10	Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique, à compter de la réception jusqu'à la mise au rôle, au délibéré et à la décision, de 1997-1998 à 2002-2003	94
• Tableau 11	Résultats concernant les offres de médiation traitées de 1997-1998 à 2002-2003	94
• Tableau 12	Provenance des dossiers d'enquête reçus de 1997-1998 à 2002-2003	95
• Tableau 13	Nombre de dossiers et de regroupements de dossiers d'enquête traités et délai moyen de traitement en jours de 1997-1998 à 2002-2003	95
• Tableau 14	Nombre et pourcentage de dossiers d'enquête fondés, partiellement fondés, non fondés, retirés ou refusés pour autre recours de 1997-1998 à 2002-2003	96
• Tableau 15	Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquêtes traités et répartition quant à leur issue en 2002-2003	96
• Tableau 16	Nature des décisions à l'origine de l'ensemble des dossiers d'enquête traités et nombre d'entre eux qui se sont avérés fondés de 1997-1998 à 2002-2003	97

• Tableau 17 Nombre de demandes de renseignement traitées selon le sujet visé de 1997-1998 à 2002-2003 .....	98
<b>Annexe 5</b> .....	<b>99</b>
• Vérifications et suivis complétés en 2002-2003 .....	100
<b>Annexe 6</b> .....	<b>101</b>
• Description préparée par la Commission des concours qualifiés de « 55/60 » et de ceux dits 12/15 .....	102

## OÙ NOUS JOINDRE ?

La Commission a ses bureaux à Québec,

à l'adresse suivante : 8, rue Cook, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5J8

Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30.  
Une messagerie vocale est en fonction en dehors des heures d'ouverture des bureaux.

Téléphone : (418) 643-1425

La clientèle de l'extérieur de la région de Québec peut communiquer sans frais avec la Commission en composant le numéro 1-800-432-0432.

Télécopieur : (418) 643-7264

Courriel : [cfp@cfp.gouv.qc.ca](mailto:cfp@cfp.gouv.qc.ca)

Site internet : <http://www.cfp.gouv.qc.ca>



## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

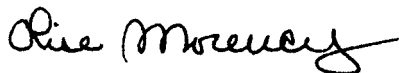
La Commission a privilégié pour son premier plan stratégique 2001-2004 des objectifs et des orientations centrés sur l'exercice de sa mission. Ces objectifs et ces orientations sont toujours d'actualité.

L'année 2002-2003 a permis à la Commission de faire un autre bout de chemin sur le parcours retenu même si la vitesse anticipée au point de départ n'a pu être atteinte encore cette année. Les pratiques de la Commission ont par ailleurs été largement discutées et des choix ont été faits. Les rôles de la Commission auprès de ses clientèles, des autorités et de l'Assemblée nationale ont été l'objet de nombreux échanges, des orientations ont été retenues et des actions prises.

De sérieuses difficultés liées à l'absence de cadres et d'autres personnels ont encore généreusement ponctué les activités de la Commission au cours de la dernière année.

Cette réalité persistante a forcé la Commission à faire le point sur ses besoins en termes de ressources pour exercer correctement sa mission dans le cadre de la Loi sur l'administration publique. Malgré le contexte, une demande de redressement a été soumise à la considération des autorités.

De l'avis de la Commission, l'attribution des ressources demandées devrait lui permettre de donner un nouveau coup de barre dans le virage qu'elle a pris au cours des dernières années. Elle devrait alors avoir les moyens d'être présente là et aux moments où elle devrait y être. Elle pourrait ainsi contribuer de façon plus significative, à assurer le respect des valeurs et des principes de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique dans le très important secteur de la gestion des ressources humaines.



Lise Morency, avocate  
Présidente



# Partie 1

## Présentation de la Commission de la fonction publique

---

### 1.1 La mission et les rôles de la Commission

#### 1.1.1 La mission

La Commission de la fonction publique est un organisme qui contribue, au nom de l'État, à assurer le respect des valeurs, principes et objectifs de la Loi sur la fonction publique<sup>1</sup> et de la Loi sur l'administration publique<sup>2</sup> relatifs à la gestion des ressources humaines de la fonction publique en intervenant au regard de litiges entre l'Administration et ses fonctionnaires, en assurant la surveillance de la sélection et de la gestion des ressources humaines et en fournissant un éclairage adéquat aux autorités gouvernementales et à l'Assemblée nationale.

#### 1.1.2 Les rôles de la Commission

La Commission, en raison de son cadre institutionnel propre, offre une garantie d'indépendance et d'impartialité à toutes ses clientèles.

- **Le tribunal administratif**

La Commission est un tribunal administratif. Elle entend, conformément à l'article 33 de la Loi sur la fonction publique<sup>3</sup>, les appels des fonctionnaires<sup>4</sup> sur les décisions à caractère administratif ou disciplinaire qui y sont énumérées lorsque la compétence n'en est pas attribuée à une autre instance par une convention collective. En vertu de l'article 35 de cette loi, elle entend les appels de candidats à des concours de promotion ou à la constitution de réserves de candidatures à la promotion relativement à leur participation à ces concours ou à la constitution de ces réserves. Elle entend aussi, dans certaines circonstances particulières<sup>5</sup>, les appels de personnes à l'emploi de certains organismes ou sociétés d'État dont le personnel n'est pas nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique<sup>6</sup>, principalement si ces personnes ont déjà été fonctionnaires et, dans certaines autres circonstances, les appels de personnes qui se voient refuser un emploi, autre qu'occasionnel, au ministère du Revenu. Les règles de preuve et de procédure applicables à ces recours sont prévues au Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique<sup>7</sup>.

1 L.R.Q., c. F-3.1.1

2 L.R.Q., c. A-6.01

3 Précitée, note 1.

4 Liste au 31 mars 2003 des ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique, et dont les employés sont des fonctionnaires au sens de cette loi. Voir tableau 1 de l'annexe 1.

5 Listes au 31 mars 2003 des organismes, sociétés d'État ou du ministère dont certains employés peuvent s'adresser à la Commission de la fonction publique. Voir tableaux 2 à 5 de l'annexe 1.

6 Précitée, note 1.

7 [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 0.1.1]

La Commission entend aussi les appels en matière de conditions de travail des fonctionnaires non syndiqués prévus à l'article 127 de la Loi sur la fonction publique<sup>8</sup>. Les matières sur lesquelles portent ces recours et les règles de procédure applicables sont prévues dans le Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective<sup>9</sup>.

Les audiences de la Commission sont tenues à Québec ou à Montréal et elles sont publiques.

Les décisions du tribunal sont écrites et motivées. Ces décisions sont finales et sans appel mais un pouvoir de révision ou de révocation pour cause est prévu à l'article 123 de la Loi sur la fonction publique<sup>10</sup>. Ces décisions peuvent aussi, sur une question de compétence, faire l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

Dans le cadre des appels, la Commission offre un service de médiation aux parties.

La Commission entendra, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004, les appels relatifs au harcèlement psychologique des fonctionnaires non syndiqués. Elle entendra également les appels en cette matière à compter de cette même date, pour les membres et les dirigeants d'organismes. Les règles de procédure applicables à ce recours seront établies conformément à la Loi sur la fonction publique<sup>11</sup>.

Cet élargissement de la compétence de la Commission en matière d'appel résulte de l'adoption, le 19 décembre 2002, de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives qui introduit, notamment, des dispositions en matière de harcèlement psychologique<sup>12</sup>.

#### • La vérification et les enquêtes

La Commission est aussi un organisme de surveillance qui effectue des vérifications et des enquêtes dans les ministères et organismes en matière de sélection et de gestion des ressources humaines et qui fait les recommandations appropriées aux autorités. Ses pouvoirs à cet égard lui sont conférés par l'article 115 de la Loi sur la fonction publique<sup>13</sup> qui la charge de vérifier le caractère impartial et équitable des décisions, prises en vertu de cette loi et des articles 30 à 36 de la Loi sur l'administration publique<sup>14</sup>, qui affectent les fonctionnaires et de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires. La Commission a également, en vertu de l'article 115, un pouvoir spécifique de recommandation aux autorités compétentes et le pouvoir de faire rapport directement à l'Assemblée nationale, si elle le juge utile.

#### • Les avis et les études

La Commission est également un organisme consultatif. En effet, la Loi sur la fonction publique<sup>15</sup>, à l'article 83, prévoit que le Conseil du trésor doit consulter la Commission lorsqu'il entend soustraire certains emplois ou groupes d'emplois de l'application totale ou partielle de cette loi.

De plus, la Commission est un acteur particulier en gestion des ressources humaines dans la fonction publique et elle est appelée, à ce titre, à répondre à des consultations, principalement du Secrétariat du Conseil du trésor, à effectuer diverses études à caractère horizontal, à donner des avis et, à faire des recommandations et des commentaires sur divers aspects du cadre normatif en gestion des ressources humaines.

---

8 Précitée, note 1.

9 [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 2.03]

10 Précitée, note 1.

11 Id.

12 L.Q., 2002, c. 80, aa. 47 et 68.

13 Précitée, note 1.

14 Précitée, note 2.

15 Précitée, note 1.

- **La certification**

La Commission a enfin, en vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique<sup>16</sup>, la responsabilité d'analyser, à la demande du président du Conseil du trésor, tout moyen d'évaluation destiné à être utilisé lors d'un concours ou lors de la constitution d'une réserve de candidatures et de certifier que son contenu, les critères évalués ainsi que la grille et les modalités de correction sont conformes à l'article 48 de la Loi sur la fonction publique<sup>17</sup> et permettent de constater impartialement la valeur des candidats à l'égard des emplois identifiés dans la demande.

## **1.2 La Commission, son organisation administrative et l'utilisation de ses ressources**

### **1.2.1 La Commission**

Selon l'article 106 de la Loi sur la fonction publique<sup>18</sup>, la Commission se compose d'au moins trois et d'au plus cinq membres, dont un président qui en est le dirigeant.

Les membres sont nommés, sur proposition du premier ministre, par résolution de l'Assemblée nationale approuvée par au moins les deux tiers de ses membres.

La durée du mandat des membres de la Commission est d'au plus cinq ans. À l'expiration de son mandat, un membre demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit nommé de nouveau ou remplacé.

Selon l'article 121 de la Loi sur la fonction publique<sup>19</sup>, la Commission peut nommer, pour une période n'excédant pas un an, des commissaires suppléants pour entendre des appels interjetés en vertu des articles 33, 35 et 127 de cette loi. Ces commissaires sont choisis à même une liste constituée annuellement sur proposition du premier ministre, par résolution de l'Assemblée nationale approuvée par les deux tiers de ses membres. Cette liste demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas remplacée conformément à l'article 122 de cette loi.

---

<sup>16</sup> Précitée, note 1.

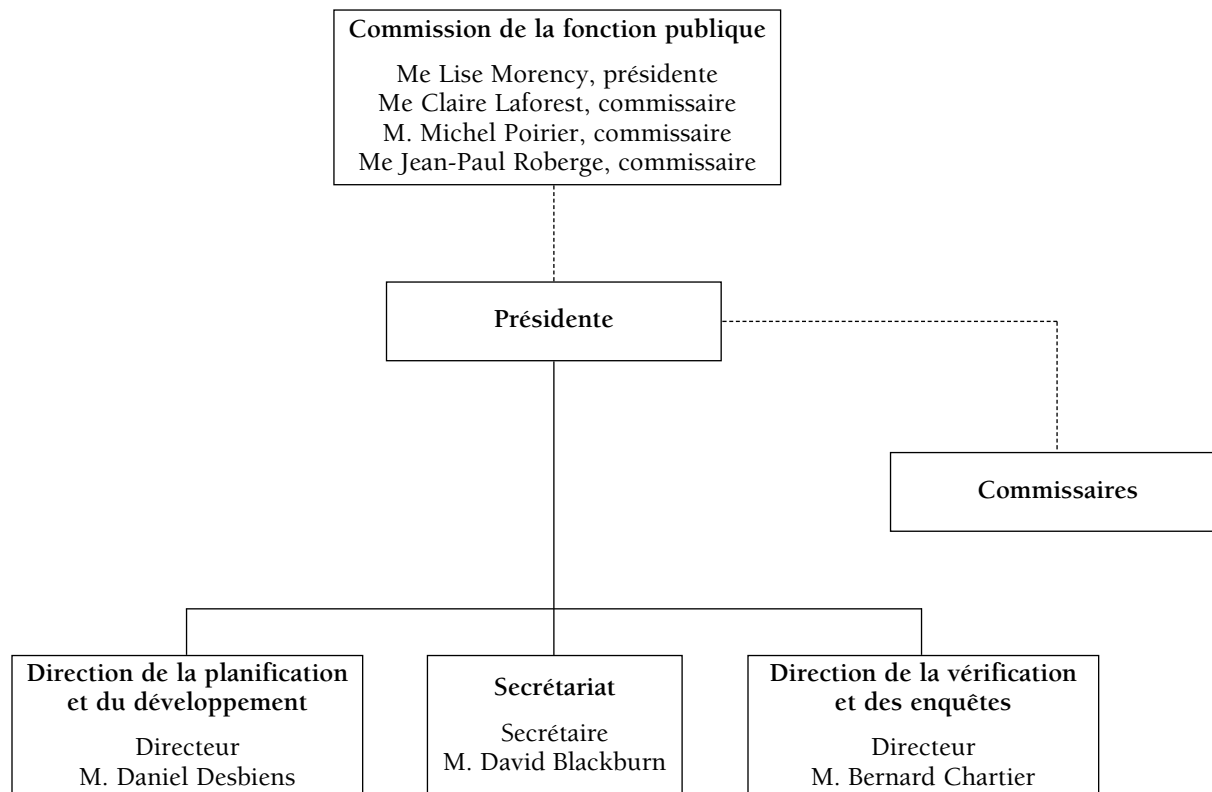
<sup>17</sup> Id.

<sup>18</sup> Id.

<sup>19</sup> Id.

## 1.2.2 L'organisation administrative

- L'organigramme de la Commission au 31 mars 2003



## • Le Secrétariat

Le Secrétariat assure le soutien administratif à l'ensemble de la Commission, qu'il s'agisse de la gestion des ressources humaines, financières, matérielles ou informationnelles.

Il voit à la préparation des assemblées de la Commission et à la rédaction des procès-verbaux. Il transmet les recommandations et autres documents officiels aux autorités compétentes.

De plus, il est responsable du greffe de la Commission. Les travaux relatifs à la constitution des dossiers d'appel, à la préparation des rôles d'audience, à la convocation des parties et des témoins ainsi qu'à l'acheminement des décisions y sont réalisés.

Le Secrétariat a aussi la responsabilité de la gestion des documents et des archives. Il est également chargé d'assurer les communications et les liaisons avec divers organismes ainsi qu'avec les personnes et les groupes qui s'adressent à la Commission.

Le secrétaire de la Commission est la personne désignée comme responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels et à qui sont déléguées les fonctions que la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels<sup>20</sup> confère au président de la Commission.

## • La Direction de la vérification et des enquêtes

L'organisation et les activités de cette direction sont, sauf pour la médiation, liées aux mandats de la Commission en vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique<sup>21</sup> relatifs au caractère impartial et équitable des décisions et au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

Les activités de la direction se regroupent en quatre secteurs d'intervention, soit les enquêtes, les vérifications, la médiation et le renseignement.

### ■ Enquêtes

En matière d'enquêtes, la direction donne suite aux demandes des personnes qui s'adressent à la Commission au regard de décisions ou de situations qu'elles considèrent généralement partiales, injustes ou inéquitables. Ces demandes proviennent d'employés réguliers, occasionnels ou de personnes qui aspirent à le devenir de même que d'associations ou de syndicats. De façon générale, ne font l'objet d'une enquête que les demandes pour lesquelles il n'y a pas de recours spécifiques au regard de la décision ou de la situation mise en cause. La direction conduit également, dans certaines circonstances, des enquêtes à la demande de la Commission.

Les enquêtes donnent lieu, lorsque cela s'avère opportun, à des commentaires ou à des recommandations adressés aux autorités compétentes. Des échanges ont lieu avec les requérants pour leur permettre de mieux comprendre la décision de l'employeur, particulièrement lorsqu'une demande s'avère non fondée.

### ■ Vérifications

La direction conduit, au nom de la Commission, diverses vérifications des activités de dotation en personnel dans les ministères et organismes. Ces vérifications se font dans un ministère ou un organisme en particulier ou dans un groupe de ministères ou d'organismes. Elles visent l'application de l'une ou l'autre des règles du cadre normatif ou un ensemble de règles.

---

<sup>20</sup> L.R.Q., c. A-2.1

<sup>21</sup> Précitée, note 1.

Ces vérifications peuvent notamment porter sur les sujets suivants : la tenue de concours de recrutement et de promotion et la constitution de réserves y compris les moyens d'évaluation, l'impartialité dans les concours ayant conduit à la nomination des employés occasionnels ou à la promotion des employés intérimaires dans les emplois occupés par eux, l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes, les désignations à titre provisoire en cours et les promotions sans concours.

La direction assure aussi le suivi de certains aspects des vérifications effectuées, notamment des désignations à titre provisoire. Dans ces cas, les vérifications peuvent porter sur les décisions prises quant au maintien et à la dotation des emplois sur une base permanente, sur le respect de la séquence des modes de dotation et, dans l'éventualité où les emplois ont été pourvus par concours, sur le respect des conditions additionnelles préconisées par la Commission visant à assurer l'objectivité et l'impartialité des processus d'évaluation.

#### ■ **Médiation**

Sous réserve du projet pilote de médiation par un commissaire en cours à la Commission, les professionnels de cette direction assurent le service de médiation aux parties dans le cadre des appels reçus par la Commission. Ce service vise à favoriser un dialogue entre les parties, de même qu'à leur permettre de dégager des pistes de solution et de trouver elles-mêmes un règlement au litige.

#### ■ **Renseignement**

Enfin, la direction assure la disponibilité en permanence de professionnels, spécialistes en gestion des ressources humaines, pour répondre à des interrogations de fonctionnaires ou de citoyens ou encore de gestionnaires ou de représentants de directions des ressources humaines dans les matières de la compétence de la Commission.

De façon générale, la Commission s'emploie dans l'exercice de ces responsabilités à favoriser par ses interventions une meilleure gestion des ressources humaines et l'amélioration du système de recrutement et de promotion du personnel de la fonction publique.

#### • **La Direction de la planification et du développement**

Cette direction développe l'expertise liée aux questions stratégiques ayant un impact majeur et déterminant en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et sur l'évolution du rôle de la Commission au sein de l'appareil public. Elle supporte également la Commission dans tous les aspects de sa planification et de son développement. Ses activités sont orientées autant vers l'interne que vers l'externe.

Les responsabilités de cette direction se regroupent en trois domaines : planification, études et analyses et développement.

En matière de planification, elle prépare d'abord l'évaluation des programmes et services existant à la Commission sous l'angle de la finalité, de l'efficacité et de l'efficience et elle développe les indicateurs de mesure requis. Elle propose aussi une planification des activités et programmes de la Commission. Elle prend en compte, dans l'exercice de ces activités, des obligations qui découlent, pour l'organisation, des dispositions de la Loi sur l'administration publique<sup>22</sup>. Elle appuie également la Commission dans l'élaboration et le suivi de son plan stratégique ainsi que dans la réalisation de son rapport annuel de gestion.

---

<sup>22</sup> Précitée, note 2.

À l'égard des études et des analyses, elle réalise des travaux portant sur les politiques, les programmes, les règlements et les directives soumis pour avis à la Commission ou d'autres travaux, notamment en matière d'analyse et de certification de moyens d'évaluation, requis par la Commission. Elle suit de près l'implantation du nouveau cadre de gestion gouvernementale et formule des recommandations à la Commission. Elle effectue les études retenues par la Commission notamment des études à caractère horizontal en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Enfin, la direction développe de nouveaux programmes et de nouveaux services ou des modifications aux services existant à la Commission. Elle met sur pied et tient aussi des activités de formation, de sensibilisation et d'information du personnel de la Commission dans ses champs de compétence. Elle supporte également les autres directions dans la mise en œuvre de la planification de la Commission notamment en développant, en collaboration avec elles, divers outils et systèmes de gestion.

### 1.2.3 Les ressources de la Commission

- **Les ressources humaines**

- **L'effectif de la Commission et autres ressources humaines<sup>23</sup>**

L'effectif autorisé de la Commission est de 33 ETC, dont 32 emplois réguliers, et se répartit comme suit :

#### **Emplois réguliers au 31 mars 2003**

Hors cadres (membres de la Commission)	4
Cadres	4
Professionnels	13
Techniciens	3
Personnel de bureau	5
Vacants (professionnels)	3

#### **Emplois occasionnels et stagiaire au 31 mars 2003**

Greffiers audienciers sur appel	2
Stagiaire	1

#### **Autres emplois**

La Commission a bénéficié, pendant l'année, des services de trois personnes, une en vertu du Programme de stages pour étudiantes et étudiants et deux autres en vertu de prêts de services.

#### **Commissaire suppléant**

Un commissaire suppléant a été nommé au cours de l'année 2002-2003 pour entendre un appel en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> La liste au 31 mars 2003 des noms des membres de la Commission, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission, par unité administrative, des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2002-2003 de même que des personnes dont les services ont été prêtés à la Commission est produite à l'annexe 2.

<sup>24</sup> Précitée, note 1.

## ■ Le développement du personnel

Au cours de l'année 2002-2003, la Commission a affecté 128,5 jours au développement de son personnel. De plus, la Commission y a consacré un montant de 23 647 \$ réparti de la façon suivante :

<b>Frais d'inscription</b>	<b>Autres frais*</b>	<b>Total</b>
21 930 \$	1 717 \$	23 647 \$

\* Frais de déplacement, d'hébergement, de repas.

La Commission a aussi préparé et organisé à l'interne des rencontres de sensibilisation à l'intention du personnel. Ces rencontres ont porté notamment sur l'utilisation éthique d'Internet et du courriel et sur la protection des renseignements personnels.

### • Les locaux de la Commission

Les locaux de la Commission sont situés à Québec. Pour la tenue de ses activités à l'extérieur de ses locaux, la Commission a continué de bénéficier au cours de l'année 2002-2003 de prêts de salles et plus particulièrement d'une salle d'audience au Palais de justice de Montréal.

### • Les ressources financières

<b>Tableau comparatif du budget de dépenses 2001-2002 et 2002-2003</b>		
Supercatégories	2001-2002 (000\$)	2002-2003* (000\$)
Rémunération	2 337,3	2 454,2
Fonctionnement	324,6	324,6
<b>Total</b>	<b>2 661,9</b>	<b>2 778,8</b>
Immobilisation	18,0	18,0
Effectif total autorisé	33	33

\* Ces montants incluent un report de crédits de 76,2k \$ de l'exercice 2001-2002.

### • Les ressources informationnelles

En 2002-2003, la Commission a procédé à la migration de son système informatique afin de suivre l'évolution des technologies dans ce domaine. Cette migration s'est appliquée aux serveurs, aux postes de travail et aux outils bureautiques.

Les ressources informationnelles sont abordées plus en détail sous l'axe d'intervention : Gestion optimale de toutes les ressources, au point 3.5.2 de la partie 3 du présent rapport.

## Partie 2

# L'exercice de la mission de la Commission en 2002-2003

---

### 2.1 Les appels

#### 2.1.1 L'exercice 2002-2003 en quelques chiffres

La Commission de la fonction publique a commencé l'exercice avec un inventaire de 91 dossiers d'appel auxquels se sont ajoutés, en 2002-2003, 302 nouveaux dossiers. Sur ces 393 dossiers en traitement au cours de l'année 2002-2003, 250 dossiers ont été fermés comparativement à 420 l'année précédente, laissant 143 dossiers toujours actifs au 31 mars 2003 ce qui représente une augmentation de 57 % de ses dossiers en cours de traitement à la fin de l'exercice.

Le nombre de jours d'audience tenus par la Commission est passé de 41 jours en 2001-2002 à 59 jours en 2002-2003. La Commission a rendu 34 décisions, comparativement à 32 l'année précédente, qui ont permis de fermer 86 dossiers d'appel comparativement à 223 en 2001-2002. Cent soixante-deux appelants, soit 13 de moins que l'année précédente, se sont désistés et deux dossiers d'appel ont donné lieu à un règlement hors cour, comparativement à 22 en 2001-2002.

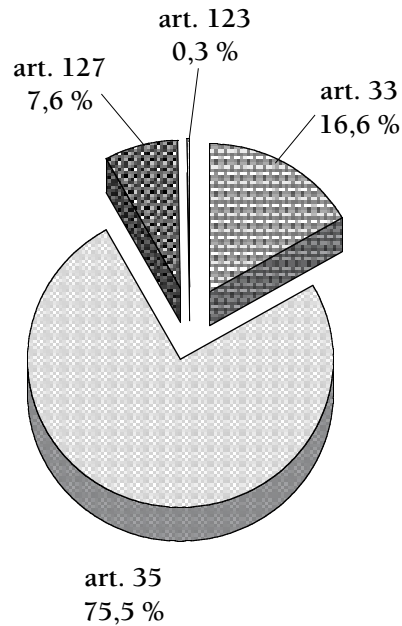
Les tableaux 1 à 10 de l'annexe 4 fournissent des données détaillées sur différents aspects de la fonction juridictionnelle de la Commission selon les données disponibles. Il en est de même des tableaux intégrés à la présente partie.

#### Les appels reçus

La répartition des appels reçus en 2002-2003 selon leur objet est la suivante :

Objet	Nombre
• Mesures administratives et disciplinaires (art. 33).	50
• Promotion (concours et constitution de réserves de candidatures) (art. 35).	228
• Conditions de travail du personnel non syndiqué (article 127).	23
• Requête en révision d'une décision rendue par la Commission (art. 123).	1
<b>Total</b>	<b>302</b>

### POURCENTAGE DES APPELS REÇUS EN 2002-2003 SELON LEUR OBJET



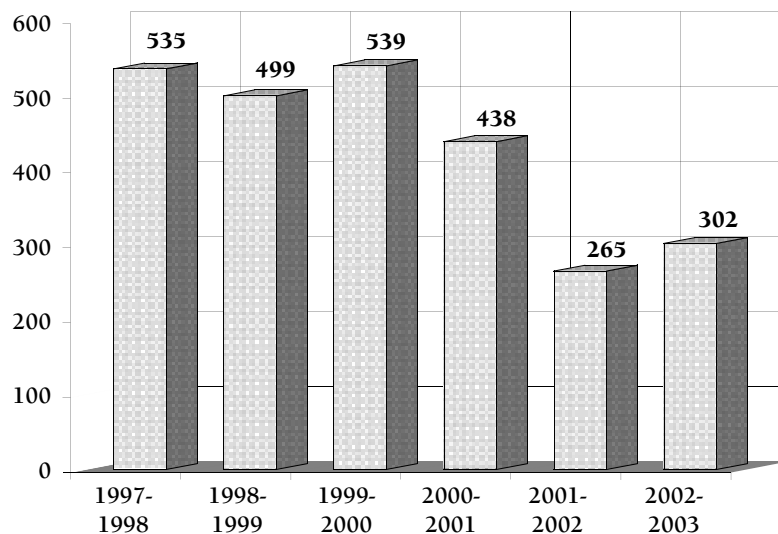
Le tableau 1 de l'annexe 4 fournit des données plus détaillées sur la répartition des appels et leur traitement en 2002-2003.

On retrouve au point 1.1.2 de la partie 1 une description plus détaillée des matières donnant ouverture à un appel devant la Commission. Les articles pertinents de la Loi sur la fonction publique<sup>25</sup> sont reproduits à l'annexe 3.

L'évolution de la répartition des appels de 1997-1998 à 2002-2003 selon les articles de loi est présentée au tableau 2 de l'annexe 4.

Par ailleurs, les fluctuations du nombre d'appels reçus au cours de ces mêmes années sont présentées ci-après :

### NOMBRE D'APPELS REÇUS PAR ANNÉE DE 1997-1998 À 2002-2003

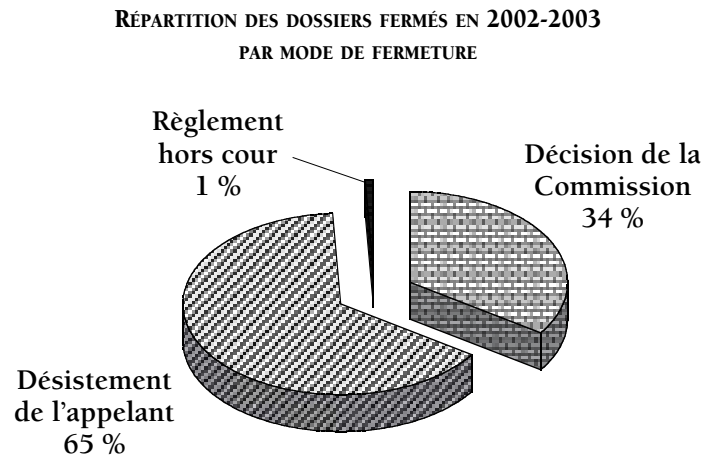


<sup>25</sup> Précité, note 1.

## Les dossiers traités

Comme il est indiqué plus haut 393 dossiers ont été considérés au cours de l'année 2002-2003, dont 250 ont été fermés.

Le pourcentage des dossiers d'appel fermés en 2002-2003, par une décision de la Commission, par un simple désistement ou par un désistement à la suite d'un règlement hors cour est représenté ci-après :



Le tableau 1 de l'annexe 4 fournit des données plus détaillées sur la fermeture des dossiers pour chaque motif d'appel.

### La révision par la Commission de ses décisions

En 2002-2003, une décision de la Commission a porté sur une demande de révision et cette dernière a été accueillie.

### La révision judiciaire de décisions rendues par la Commission

Au 31 mars 2002, deux décisions de la Commission de la fonction publique étaient en révision devant la Cour supérieure dont l'une a fait l'objet d'une décision de la Cour en 2002-2003 qui a confirmé la décision rendue par la Commission. L'autre requête était toujours pendante devant la Cour supérieure au 31 mars 2003. Aucune requête n'a été présentée devant la Cour supérieure en 2002-2003.

Au 31 mars 2002, deux requêtes en révision judiciaire étaient pendantes devant la Cour d'appel dont l'une a fait l'objet d'un désistement au cours de 2002-2003. L'autre requête était toujours pendante devant la Cour d'appel au 31 mars 2003. Par ailleurs deux décisions de la Cour supérieure, dont l'une avait été rendue au cours de 2001-2002 et l'autre en 2002-2003, ont fait l'objet de requêtes pour permission d'en appeler devant la Cour d'appel. Une de ces requêtes, qui visait à voir renversée la décision de la Commission a, en cours d'année, été rejetée par la Cour d'appel et l'autre était toujours pendante devant la Cour d'appel au 31 mars 2003.

### 2.1.2 La médiation

D'abord soulignons qu'il est question ici de la médiation par un professionnel, la médiation par un commissaire dans le cadre d'un projet pilote étant couverte plus loin au point 3.5.2 de la partie 3 du présent rapport.

### • Quelques données sur les offres de médiation

Tout au cours de l'année, la Commission a maintenu sa politique d'offrir la médiation par des professionnels dans les dossiers d'appel dans tous les cas où cela a été jugé pertinent.

En 2002-2003, la médiation a été offerte dans 82 % des appels reçus, alors qu'elle l'avait été dans 71 % des cas l'année précédente.

Par ailleurs, le pourcentage d'offres de médiation traitées a été de 92 % alors que celui de 2001-2002 était de 84 %.

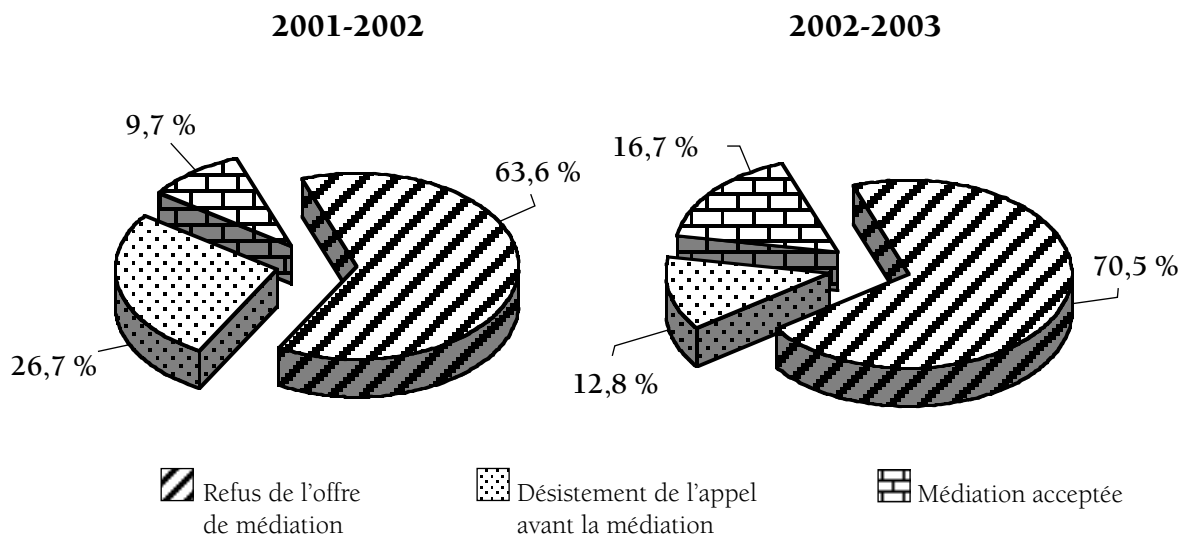
<b>Données sur les offres de médiation de 2000-2001 à 2002-2003</b>			
	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Appels reçus en cours d'exercice*	399	259	301
Offres de médiation en traitement en début d'exercice	32	24	33
Offres de médiation faites au cours de l'exercice	155	185	247
Offres de médiation en traitement en fin d'exercice	24	33	22
Offres de médiation traitées en cours d'exercice	163	176	258

\* Excluant les appels visés par les requêtes en révision.

### • Les résultats des interventions

Le nombre d'offres de médiation acceptées est demeuré faible encore cette année malgré une augmentation des offres par rapport à l'année précédente. En effet, 43 des 258 offres de médiation traitées ont été acceptées par les parties représentant 16,7 % des offres, alors que le taux d'acceptation de ces offres se situait à 9,7 % en 2001-2002.

#### ISSUE DES OFFRES DE MÉDIATION EN 2001-2002 ET 2002-2003



Des données plus détaillées sur les conclusions des offres de médiation traitées sont présentées au tableau 11 de l'annexe 4. Ce tableau comprend également des données comparatives depuis 1997-1998.

On peut observer dans le tableau 11 que les offres de médiation ont été plus souvent refusées par l'employeur (156) que par l'employé (26) encore en 2002-2003. Il faut toutefois rappeler que lorsque l'acceptation ou le refus de l'offre de médiation tarde à être communiqué par les parties, c'est généralement à l'employeur que la Commission s'adresse d'abord, particulièrement lorsqu'il y a un groupe-

ment de plusieurs dossiers d'appel. L'employeur est donc plus susceptible d'être crédité du refus d'une offre de médiation.

Dans le cas des 43 dossiers où la médiation a été acceptée, on constate que le litige a pris fin par un désistement dans 33 cas (76,8 %), dont 19 (44,2 %) à la suite de la signature d'une entente. Les 10 autres dossiers (23,3 %) ont été entendus par la Commission.

À la lumière de ces résultats, la Commission compte poursuivre ses efforts dans la promotion de la médiation comme mode de résolution de conflits.

### **2.1.3 Certaines décisions de la Commission**

Sont résumés ci-après certains aspects de décisions de la Commission rendues en 2002-2003 qui sont plus particulièrement d'intérêt.

- **Évaluation de l'expérience dans des activités d'encadrement aux fins d'admissibilité<sup>26</sup>**

Les appelantes soulèvent le caractère déraisonnable et restrictif de l'évaluation de leur expérience de niveau technique aux fins de leur admissibilité à deux concours de promotion.

Elles soutiennent qu'en ne leur reconnaissant aucune de leurs expériences, à titre de chef d'équipe de techniciens en vérification fiscale, comme de l'expérience dans des activités d'encadrement, le ministère n'a pas respecté la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres supérieurs et de leurs titulaires<sup>27</sup> et y a ajouté des conditions qui n'y apparaissent pas, ce qui a conduit à une évaluation déraisonnable et indûment restrictive d'une partie de leur expérience.

La Commission se réfère à certains principes qui se dégagent de précédents en matière de vérification de l'admissibilité et qui sont pertinents à cette affaire.

Ainsi, la Commission considère que le comité d'évaluation doit se donner un cadre de référence conforme aux normes applicables en matière de conditions d'admission, de façon à permettre un traitement juste et équitable des candidatures. Il est aussi reconnu que le ministère ne doit pas s'en tenir exclusivement au classement détenu par un candidat pour évaluer son expérience au regard de son admissibilité, sauf si la norme de classification exige de posséder un classement précis. Il ressort aussi de la jurisprudence de la Commission que l'interprétation à donner aux directives doit tenir compte de l'économie de la directive.

En appliquant ces principes, la Commission en vient à la conclusion que l'interprétation retenue par le ministère quant à la non-reconnaissance de l'expérience de niveau technique aux fins de l'admissibilité aux classes III et IV des cadres supérieurs n'est pas déraisonnable et qu'elle est cohérente avec l'économie de la classification.

- **Compétence de la Commission eu égard à l'exécution de ses propres décisions – Nouveau droit d'appel lors de la reprise d'un examen<sup>28</sup>**

La Commission doit décider de deux objections préliminaires dans le cadre d'une affaire concernant la reprise d'un examen oral consécutive à une décision rendue par elle ordonnant la reprise de cet examen devant un comité d'évaluation formé de nouveaux membres, sauf pour un, autorisé à faire partie de ce nouveau comité.

<sup>26</sup> [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 133

<sup>27</sup> C.T. 174950 du 25 septembre 1990, tel que modifié.

<sup>28</sup> [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 143

La première objection préliminaire soulève l'absence de compétence de la Commission pour décider de la composition du comité d'évaluation lors de la reprise de l'examen oral au motif qu'il s'agirait alors pour la Commission d'assurer l'exécution de sa propre décision. La seconde objection porte sur le fait que l'appelant ne peut invoquer un motif d'appel relatif au contenu soi-disant trop sévère de l'examen à son égard puisque, notamment, le nouvel examen est à toute fin utile le même que le précédent et qu'il est désormais forclos de soulever cette question, car il ne l'avait pas fait lors de son premier appel.

En ce qui concerne la composition du comité chargé d'administrer la reprise de l'examen oral, la Commission est d'avis que cette question échappe à sa compétence. Elle s'appuie sur sa jurisprudence et rappelle qu'il est reconnu en droit administratif qu'un tribunal administratif, à moins d'une disposition expresse prévue dans sa loi constitutive, ne possède pas le pouvoir d'exécuter d'office ses propres décisions.

En ce qui concerne la seconde objection, la Commission constate que l'examen oral administré la première fois à l'appelant a été annulé à la suite de son appel. Même si le nouvel examen administré présente une forte ressemblance avec le précédent, il n'en demeure pas moins que juridiquement, l'appelant a subi une nouvelle procédure d'évaluation donnant ouverture à son droit d'appel et que rien ne permet de conclure qu'il était limité quant aux motifs d'appel à invoquer.

#### • Réclamation pour frais d'installation à la suite d'un déménagement<sup>29</sup>

Un appelant conteste la décision de son ministère de lui refuser sa réclamation pour frais d'installation à la suite de son déménagement. Le ministère allègue une entente intervenue lors d'un entretien téléphonique avec l'un de ses conseillers en gestion des ressources humaines en vertu de laquelle l'appelant aurait renoncé aux frais d'installation en contrepartie du paiement de certains autres frais. L'appelant nie l'existence de cette entente.

Le litige pose préliminairement la question de savoir si la Commission peut prendre en considération et sanctionner des conditions de travail particulières, négociées entre un représentant du ministère et un de ses employés, et dérogoires à celles adoptées par le Conseil du trésor pour le groupe d'employés auquel appartient cet employé.

Les lois pertinentes prévoient que seul le Conseil du trésor a l'autorité pour déterminer les conditions de travail de l'appelant.

Un ministère ou un organisme ne peut prétendre avoir le pouvoir de négocier les conditions de travail de ses fonctionnaires, à moins d'y être dûment autorisé par l'autorité compétente. Il a plutôt le devoir d'appliquer celles adoptées par le Conseil du trésor. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme, qui est responsable de la gestion des ressources humaines dans son organisme, ne peut agir en ce domaine que dans le cadre des politiques, directives et règlements adoptés par le Conseil du trésor.

En l'espèce, les parties n'ont déposé aucune décision du Conseil du trésor par laquelle ce dernier adopte ou autorise une modification aux conditions de travail qui s'appliquent à l'appelant.

#### • Attestation de la scolarité d'un candidat qui ne détient pas le diplôme exigé<sup>30</sup>

Un appelant prétend qu'il satisfait aux conditions d'admission d'un concours de promotion pour lequel sa candidature n'a pas été retenue au motif qu'il ne possède pas le nombre d'années d'expérience pertinente requises pour compenser les années de scolarité pertinente manquantes.

<sup>29</sup> [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 153

<sup>30</sup> [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 169

Selon lui, bien qu'il ne détienne pas le diplôme d'études collégiales techniques requis, on aurait dû considérer, aux fins d'établissement de sa « scolarité manquante », la scolarité de niveau collégial qu'il détient, même si elle n'est pas complétée. Lors de son inscription, il a fourni les diplômes et attestations en sa possession ainsi que les relevés de notes relatifs au cours suivis et réussis au niveau collégial. Il a aussi mentionné dans la lettre de transmission de sa candidature qu'il demeurerait disponible pour fournir toute information additionnelle nécessaire.

La Commission doit décider si le ministère était justifié de ne pas procéder lui-même à l'attestation de la scolarité obtenue dans le cadre d'un diplôme non reconnu comme pertinent et s'il devait prendre des moyens pour vérifier si l'appelant pouvait fournir une attestation officielle établissant la valeur de sa scolarité au regard des diplômes reconnus pertinents par le comité d'évaluation.

En matière de vérification de l'admissibilité, particulièrement au regard de situations où le candidat ne possède pas un diplôme dans une discipline pertinente et où l'on doit déterminer quelle est sa scolarité manquante, la Commission a déjà décidé que l'attestation officielle de la valeur de la scolarité doit être décernée par une autorité compétente, que le comité d'évaluation, dans de telles circonstances, doit demander au candidat de fournir une attestation officielle de cette scolarité et que c'est sur la base de cette attestation officielle qu'il doit déterminer la scolarité manquante.

La Commission est d'avis que ces principes s'appliquent dans ce dossier. Le ministère était justifié de ne pas procéder lui-même à l'attestation de la valeur de la scolarité, l'attestation officielle établissant la scolarité manquante devant être décernée par l'autorité compétente. Toutefois, avant d'écarter la candidature de l'appelant, il aurait dû prendre les moyens pour vérifier si celui-ci pouvait fournir une telle attestation officielle.

**• Compétence de la Commission eu égard à la détermination du statut de salarié et à l'interprétation de la portée de l'accréditation<sup>31</sup>**

La Commission doit décider de deux objections préliminaires relatives à sa compétence dans une affaire où les appelants, professionnels à l'emploi de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), soumettent leur appel en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique<sup>32</sup> à la suite de l'inclusion de leur emploi dans l'unité syndicale représentée par le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ).

La Commission constate que l'objet même du litige, de même que les conclusions recherchées par les appelants, sont associés directement à leur statut de salarié selon le Code du travail<sup>33</sup> et à l'inclusion de leur emploi dans l'unité de négociation représentée par le SPGQ.

Elle estime qu'elle ne peut se prononcer que sur les matières relevant de sa compétence en vertu de la Loi sur la fonction publique<sup>34</sup>.

La détermination du statut de salarié et l'interprétation de la portée intentionnelle de l'accréditation détenue par le syndicat représentant certains fonctionnaires à l'emploi du Gouvernement du Québec sont prévues expressément aux articles 65 et 66 de la Loi.

À la lecture de ces articles, la Commission constate qu'en l'espèce le litige relève exclusivement de la compétence d'un autre tribunal et qu'elle ne saurait s'en saisir sans excéder sa compétence.

31 [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 179

32 Précitée note 1.

33 L.R.Q., c. C-27

34 Précitée note 1.

- **Publication d'un nouvel appel de candidatures pendant la période d'inscription à un concours de promotion<sup>35</sup>**

La Commission doit notamment se prononcer sur la validité de la publication d'un deuxième appel de candidatures pendant la période d'inscription mentionnée à un premier appel de candidatures à la suite de la modification, par le Conseil du trésor, de la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion<sup>36</sup> relativement à la compensation, à certaines conditions, des années d'expérience manquantes par de la scolarité.

La Commission est d'avis que cette nouvelle règle a une incidence sur l'admissibilité des candidats au concours de promotion. Elle considère que la décision de publier un deuxième appel de candidatures vise à satisfaire aux conditions prévues à la Loi sur la fonction publique<sup>37</sup> principalement à l'article 45 qui édicte que les appels de candidatures doivent fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature et que la publication du deuxième appel de candidatures est valide.

- **Correction de la liste de déclaration d'aptitudes<sup>38</sup>**

La Commission doit décider si le ministère peut, après avoir admis par erreur une candidate à un concours de promotion, lui avoir fait subir toute la procédure d'évaluation et l'avoir déclarée apte, réévaluer son admissibilité à ce concours pour finalement rayer son nom de la liste de déclaration d'aptitudes qui en résulte.

La preuve présentée lors de l'audience démontre que l'appelante a été admise au concours par erreur, en contravention de l'article 47 de la Loi sur la fonction publique<sup>39</sup> et de l'article 21 du Règlement sur la tenue de concours<sup>40</sup>, et ce à la face même de son dossier.

La Commission est d'avis que le deuxième alinéa de l'article 50 de la Loi sur la fonction publique<sup>41</sup> permet à la fois la correction d'une liste de déclaration d'aptitudes à la suite d'erreurs produites au moment de la constitution de la liste (erreur d'écriture ou de calcul) et, également, à la suite de certaines erreurs commises pendant la tenue du concours qui font que la liste ne reflète pas la décision qui aurait dû être rendue (erreur matérielle de même qu'une erreur commise lors d'un moyen d'évaluation).

Cet alinéa codifie, notamment, le principe généralement admis en droit administratif concernant le pouvoir de correction d'une décision par une autorité administrative, en l'absence d'autorisation législative.

Le pouvoir de correction est donc limité et le libellé de l'article 50 ne permet pas, de l'avis de la Commission, d'aller au-delà de ce qui est généralement reconnu par ce principe, si ce n'est dans l'appréciation d'une erreur commise lors de la correction d'un moyen d'évaluation.

La Commission rappelle que la doctrine et la jurisprudence reconnaissent aussi aux autorités administratives un pouvoir implicite de modifier leurs décisions, en certaines circonstances très restrictives. Elle ne croit pas que l'adoption de deuxième alinéa de l'article 50 ait eu pour effet de mettre de côté l'application de ce pouvoir reconnu par la doctrine et par la jurisprudence.

Après un rappel de la doctrine, la Commission indique que les principes d'impartialité et d'équité à la base du système de recrutement et de promotion au mérite dans la fonction publique commandent

35 [2002] 19 n° 1 R.D.C.F.P. 197

36 C.T. 192193 du 2 juillet 1998, tel que modifié.

37 Précitée note 1.

38 [2002] 19 n° 2 R.D.C.F.P. 227

39 Précitée note 1.

40 [R.R.Q., c. F-4.1.1, r. 4]

41 Précitée, note 1.

que les décisions de l'Administration dans ce domaine soient prises dans le respect des règles applicables, qui doivent être appliquées également pour tous. À son avis, un ministère ou un organisme peut donc, dans l'intérêt public, corriger une liste de déclaration d'aptitudes, notamment pour y ajouter ou y rayer le nom d'un candidat, lorsque la correction résulte d'une erreur de fait apparente à la face même d'un dossier.

La Commission considère que c'est à bon droit que le ministère a procédé à la réévaluation du dossier de l'appelante et qu'il peut légalement rayer son nom de la liste de déclaration d'aptitudes.

- **Coupure de traitement pour absence du travail sans permission<sup>42</sup>**

Les appelants, substituts permanents du procureur général, contestent la coupure de leur traitement effectuée par le ministère de la Justice qui invoquait leur absence sans permission. Les appelants soulèvent notamment qu'ils étaient présents au travail pendant une partie de la période couverte par la coupure de leur traitement.

La Commission doit décider si cette coupure de traitement constitue, dans les circonstances, une mesure administrative ou disciplinaire et si le ministère était bien fondé d'effectuer la coupure.

La Commission constate que le ministère s'est basé sur l'article 21 de la Loi sur la fonction publique<sup>43</sup> qui prescrit qu'un fonctionnaire ne peut s'absenter du service sans la permission de l'employeur et que, s'il s'absente sans permission, l'employeur doit déduire de la rémunération du fonctionnaire une somme proportionnelle à la durée de son absence.

La Commission rappelle que les substituts du procureur général sont nommés conformément à la Loi sur la fonction publique<sup>44</sup> et que l'article 21 de la Loi n'entre pas en conflit avec la Loi sur les substituts du procureur général<sup>45</sup> et leur est applicable. Elle n'hésite aucunement à considérer la coupure de traitement effectuée comme constituant une mesure administrative qui ne doit pas avoir pour objectif de punir une faute et considère que la coupure de traitement doit correspondre au temps écoulé pendant l'absence.

- **Refus du report d'un examen pour cause de maladie  
– Nature du billet médical requis<sup>46</sup>**

Une appelante conteste la décision de son ministère de lui refuser de se présenter à un examen écrit à une date différente de celle à laquelle elle a été convoquée dans le cadre d'un concours de promotion.

La Commission doit décider si le ministère a commis une irrégularité ou une illégalité en ne considérant pas valable le billet médical produit par l'appelante, qui ne fait que reprendre des affirmations faites par l'appelante au médecin.

Au regard de la procédure d'évaluation des candidats, la Commission a toujours tenu compte du fait que l'impartialité dont il est question à l'article 49 de la Loi sur la fonction publique<sup>47</sup> implique que les autorités qui tiennent le concours agissent de façon équitable et prennent garde de favoriser un candidat par rapport à un autre.

La décision du ministère à l'égard du billet produit par l'appelante pour justifier son absence apparaît tout à fait raisonnable et respectueuse des principes d'impartialité et d'équité envers tous les candidats admis au concours. Il était en droit d'exiger un billet médical comportant un diagnostic, une

---

42 [2002] 19 n° 2 R.D.C.F.P. 245

43 Précitée, note 1.

44 Id.

45 L.R.Q., c. S-35

46 [2002] 19 n° 2 R.D.C.F.P. 277.

47 Précitée note 1.

opinion professionnelle claire et affirmative quant à la condition de la patiente au moment où elle s'est présentée au médecin le jour de l'examen.

La Commission considère que le billet médical présenté n'a aucune valeur aux fins d'établir que l'appelante n'était pas en condition de santé le jour de l'examen et qu'il serait inéquitable pour les autres candidats au concours de casser la décision.

- **Compensation de l'expérience d'encadrement par de la scolarité<sup>48</sup>**

Les appelants contestent la décision du ministère de refuser leur candidature aux concours de promotion sous appel. Ils soutiennent, notamment, que le comité d'évaluation n'a pas considéré la règle de compensation de l'expérience d'encadrement par de la scolarité jugée pertinente, dans l'appréciation de leur candidature à ces concours.

La Commission constate que la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres intermédiaires et de leurs titulaires,<sup>49</sup> qui contient les conditions minimales d'admission à une classe d'emplois, prescrit notamment que «chaque année de scolarité additionnelle et de niveau supérieur au minimum requis compense pour deux années d'expérience, si cette scolarité est jugée pertinente aux attributions de l'emploi.». La directive ne fait aucune distinction quant au type d'expérience qui peut faire l'objet d'une compensation par de la scolarité. Celle-ci peut donc concerner tout type d'expérience exigée.

La Commission constate que l'exclusion de l'application de la compensation au regard de l'expérience d'encadrement ne satisfait pas aux conditions minimales d'admission prévue à la directive. Toutefois, l'article 43 de la Loi sur la fonction publique<sup>50</sup> permet de déroger, à certaines conditions, aux exigences minimales et l'article 11 de la directive y renvoie expressément. Ainsi, l'exclusion de la règle de compensation peut constituer une exigence additionnelle.

La Commission est d'avis que la directive impose l'application de la règle de compensation de façon générale et ce n'est qu'en autant que l'autorité qui tient le concours puisse démontrer, conformément à l'article 43 de la Loi, que sa non-application est justifiée, compte tenu de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois faisant l'objet du concours, que l'exclusion de la règle de compensation peut constituer une exigence additionnelle pour l'admission à un concours de cadre intermédiaire.

En conséquence, compte tenu de la preuve présentée lors de l'audience, la Commission conclut que le ministère n'a pas fait la démonstration que l'exclusion de la règle de compensation était justifiée.

- **La partialité doit être prouvée<sup>51</sup>**

Une appelante conteste l'examen oral qui lui a été administré dans le cadre d'un concours de promotion. Elle soutient, notamment, qu'elle a toutes les raisons de croire qu'elle a été discriminée lors de l'examen en raison du fait qu'elle est déléguée syndicale et à cause de sa relation tendue avec ses supérieurs après avoir déposé elle-même des griefs et avoir conseillé et appuyé d'autres employés qui en ont aussi déposés.

La Commission rappelle que la bonne foi et l'impartialité des membres du comité d'évaluation se présument et qu'il faut plus que des insinuations, des sous-entendus, des affirmations non étayées ou des convictions intimes de l'appelante pour l'amener à conclure à leur partialité.

Elle ne peut conclure à la partialité ou à l'apparence de partialité d'une procédure d'évaluation qu'à la suite d'une preuve prépondérante de faits de la part de l'appelante à cet effet, ce qu'elle n'a pas en

<sup>48</sup> [2002] 19 n° 2 R.D.C.F.P. 287

<sup>49</sup> C.T. 179775 du 25 mars 1992, tel que modifié.

<sup>50</sup> Précitée, note 1.

<sup>51</sup> [2002] 19 n° 2 R.D.C.F.P. 331

l'espèce. Le fait d'occuper des fonctions de déléguée syndicale, d'avoir personnellement inscrit des griefs au cours de sa carrière et d'avoir une réputation de « faiseur de trouble » ne constitue pas une telle preuve si aucun lien n'est tissé avec la procédure d'évaluation du concours ou la composition du comité d'évaluation.

- **Choix des conditions minimales d'admission au concours**<sup>52</sup>

Dans le cadre d'un appel en matière de promotion, un appelant conteste la décision du ministère de refuser sa candidature. L'appelant s'oppose au fait que l'appel de candidatures exige notamment, comme conditions d'admission, un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et six années d'expérience dans des activités de niveau professionnel ou d'encadrement alors que la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires<sup>53</sup> contient deux choix possibles de conditions minimales d'admission et prévoit en conséquence qu'il peut être suffisant de posséder un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ainsi que douze années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau technique, ou de niveau professionnel, ou de niveau d'encadrement.

La Commission rappelle que l'article 43 de la Loi sur la fonction publique<sup>54</sup> édicte que l'autorité qui tient le concours établit les conditions d'admission qui doivent être conformes notamment aux règlements adoptés en vertu de l'article 50.1 de la Loi ainsi qu'aux conditions minimales d'admission aux classes d'emplois établies par le Conseil du trésor. L'article 43 permet aussi d'ajouter, aux conditions minimales d'admission, des exigences additionnelles qui tiennent compte de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois faisant l'objet du concours.

À la lecture de la directive, il apparaît clair à la Commission que l'article 13 contient deux séries de conditions minimales d'admission, avec chacune deux éléments, qui sont séparés par un « ou » disjonctif qui leur confère un caractère facultatif.

Ainsi, l'autorité responsable peut, pour chaque concours, effectuer un choix. Exerçant alors un pouvoir discrétionnaire, elle doit se garder de prendre sa décision de façon arbitraire. Les tribunaux ont, par ailleurs, encadré l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire et certains auteurs se sont exprimés sur le sujet.

En l'espèce, les explications sur les raisons ayant incité le comité d'évaluation à choisir, parmi les deux conditions minimales d'admission, celle exigeant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et six années d'expérience dans des activités de niveau professionnel ou d'encadrement sont en lien direct avec les exigences et particularités de l'emploi et apparaissent à la Commission logiques, plausibles et raisonnables.

- **Compétence de la Commission eu égard à un concours de promotion annulé et remplacé par un autre mode de dotation**<sup>55</sup>

Dans le cadre d'un appel relatif à un concours de promotion, la Commission doit décider si elle peut statuer sur cet appel dans la mesure où ce concours n'a pas donné lieu à la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes, qu'il a été annulé et que le ministère a décidé de recourir à un autre mode de dotation.

La Commission est d'avis qu'elle ne saurait, en vertu de sa compétence sous l'article 35 de la Loi sur la fonction publique,<sup>56</sup> forcer le ministère à revenir sur sa décision de ne pas recourir à la promotion comme mode de dotation.

---

52 [2002] 19 n° 2 R.D.C.F.P. 353

53 C.T. 198195 du 30 avril 2002.

54 Précitée, note 1.

55 [2002] 19 n° 2 R.C.F.P. 393

56 Précitée, note 1.

- **Qualification d'une mesure visant à convoquer un employé à une expertise psychiatrique<sup>57</sup>**

Dans le cadre d'un appel en vertu de l'article 33 de la Loi sur la fonction publique,<sup>58</sup> la Commission doit déterminer si la convocation d'une employée à une expertise psychiatrique par son employeur constitue une mesure disciplinaire déguisée. La Commission rappelle que, dans le cadre de sa compétence, elle ne peut se prononcer sur le fond de ce litige que dans la mesure où la convocation peut être assimilée à une mesure disciplinaire.

La Commission énonce que pour être qualifiée de disciplinaire une mesure doit répondre à deux critères, le premier étant le caractère volontaire du manquement reproché à l'employé et le deuxième étant la présence d'un élément de répression ou de punition lors de l'imposition de la mesure. Chaque mesure doit être qualifiée en tenant compte des faits et circonstances propres à chaque affaire. La Commission rappelle que le fardeau de prouver de façon prépondérante que la décision de l'employeur constitue une mesure disciplinaire déguisée repose sur la partie qui l'allègue.

La Commission constate notamment qu'une convocation à une expertise psychiatrique n'est pas, de par sa nature même, une mesure répressive ou punitive et que les faits mis en preuve ne permettent pas de conclure que l'employeur de l'appelante cherchait à réprimander celle-ci pour un ou plusieurs manquements volontaires de sa part.

- **Publication d'appels de candidatures dans l'Intranet ministériel<sup>59</sup>**

La Commission doit décider si le fait de ne publier certains appels de candidatures que dans l'Intranet ministériel, sans informer les employés spécifiquement du fait que dorénavant les appels de candidatures ne seraient pas tous publiés dans l'Info-carrière, contrevient à l'obligation du ministère de fournir aux candidats potentiels une occasion raisonnable de soumettre leur candidature conformément à l'article 45 de la Loi sur la fonction publique<sup>60</sup>.

La Commission considère que le ministère a respecté l'article 45 de la Loi. Elle rappelle que ni la Loi ni le Règlement sur la tenue de concours<sup>61</sup> ne prescrivent une façon particulière de publier les appels de candidatures. Les concours contestés s'adressaient aux employés réguliers d'un seul ministère et ce dernier avait envoyé, préalablement, des rappels périodiques par courriel à l'ensemble des employés pour les informer qu'ils pouvaient se renseigner en tout temps sur les opportunités d'emploi au ministère en consultant le site Intranet du ministère. Il avait également envoyé deux avis par courriel à l'ensemble des employés du ministère pour les informer de la publication prochaine des concours en appel. La Commission constate aussi que l'Intranet ministériel était accessible à tous les employés et qu'il était simple et facile d'accéder aux offres d'emploi affichées sur le site Intranet du ministère.

La Commission est d'avis que l'appelant et les employés du ministère étaient suffisamment informés de la présence d'offres d'emploi dans l'Intranet ministériel et surtout de la publication prochaine à cet endroit de certains concours de promotion.

## 2.2 Les enquêtes

Les tableaux 12 à 16 de l'annexe 4 fournissent des données détaillées sur différents aspects des enquêtes à la Commission selon les données disponibles. Il en est de même des tableaux intégrés à la présente partie.

---

<sup>57</sup> Décision du 14 janvier 2003, dossier n° 1272815 (non encore publiée au 31 mars 2003 au R.D.C.F.P.)

<sup>58</sup> Précitée, note 1.

<sup>59</sup> Décision du 30 janvier 2003, dossier n° 1272858 et 1272859 (non encore publiée au 31 mars 2003 au R.D.C.F.P.)

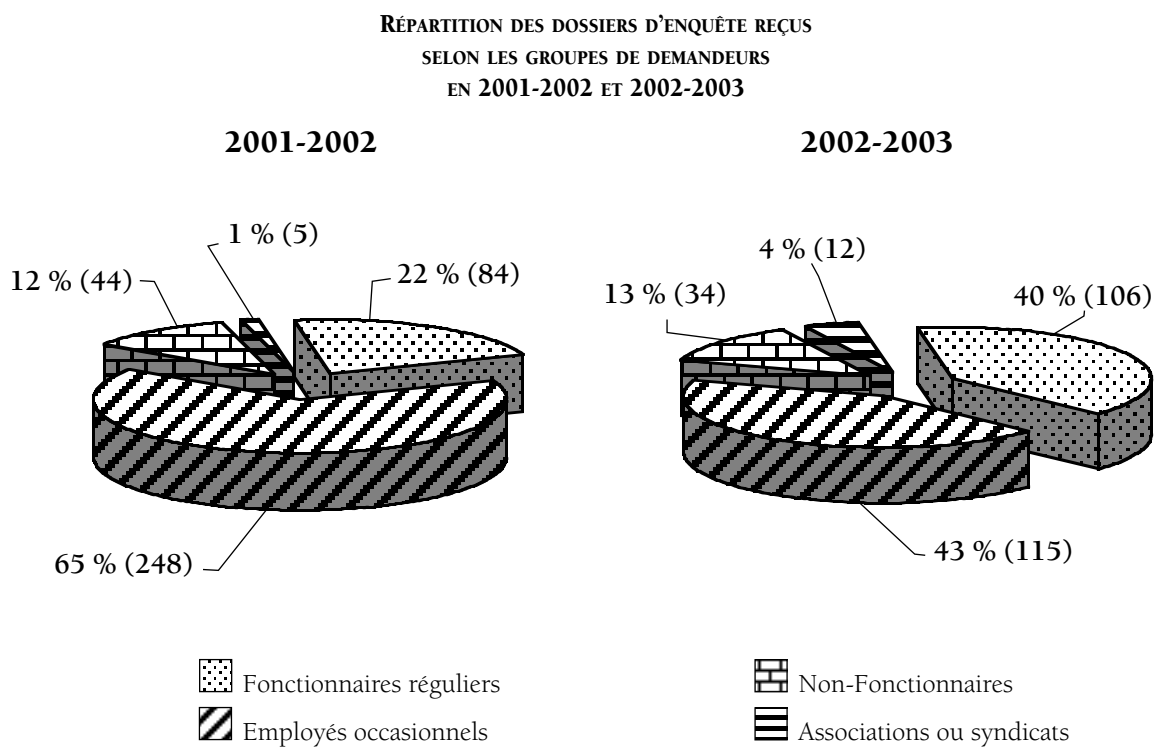
<sup>60</sup> Précitée, note 1.

<sup>61</sup> Précité, note 40.

## 2.2.1 Quelques données

En 2002-2003, 267 personnes ont fait une demande d'enquête à la Commission et 4 enquêtes ont été initiées par celle-ci, ce qui a donné ouverture à 271 nouveaux dossiers. Par comparaison, en 2001-2002, 384 demandes avaient donné ouverture à 381 dossiers et aucune enquête n'avait été initiée par la Commission.

La provenance des 267 dossiers ouverts en 2002-2003 à la suite d'une demande d'enquête se répartit de la façon suivante : 106 dossiers de fonctionnaires réguliers, 115 dossiers d'employés occasionnels, 34 dossiers de non-fonctionnaires et 12 dossiers de syndicats ou d'associations. L'année précédente, 84 dossiers provenaient de fonctionnaires réguliers, 248 d'employés occasionnels, 44 de non-fonctionnaires et 5 de syndicats ou d'associations.

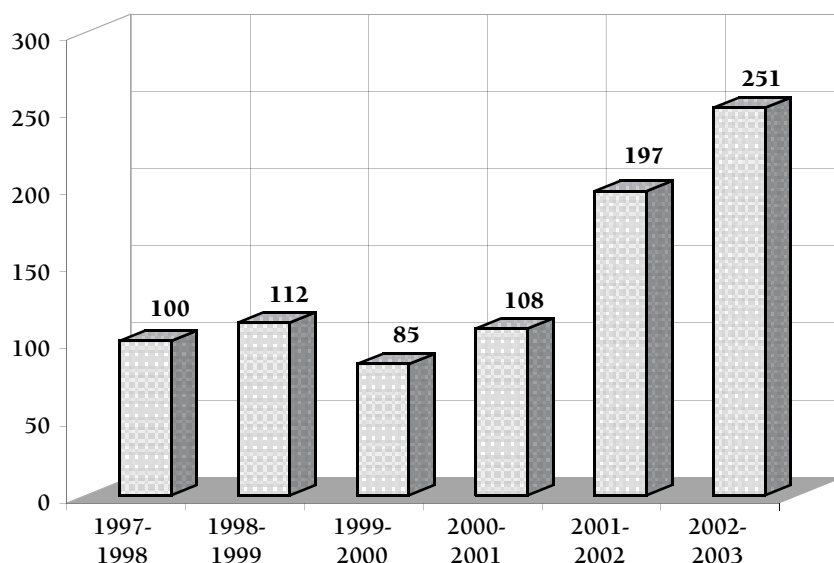


Le tableau 12 de l'annexe 4 illustre la provenance des dossiers d'enquête reçus au cours des six dernières années.

La Commission a fermé 251 dossiers d'enquête au cours de l'année comparativement à 197 dossiers en 2001-2002 soit 27,4 % de plus.

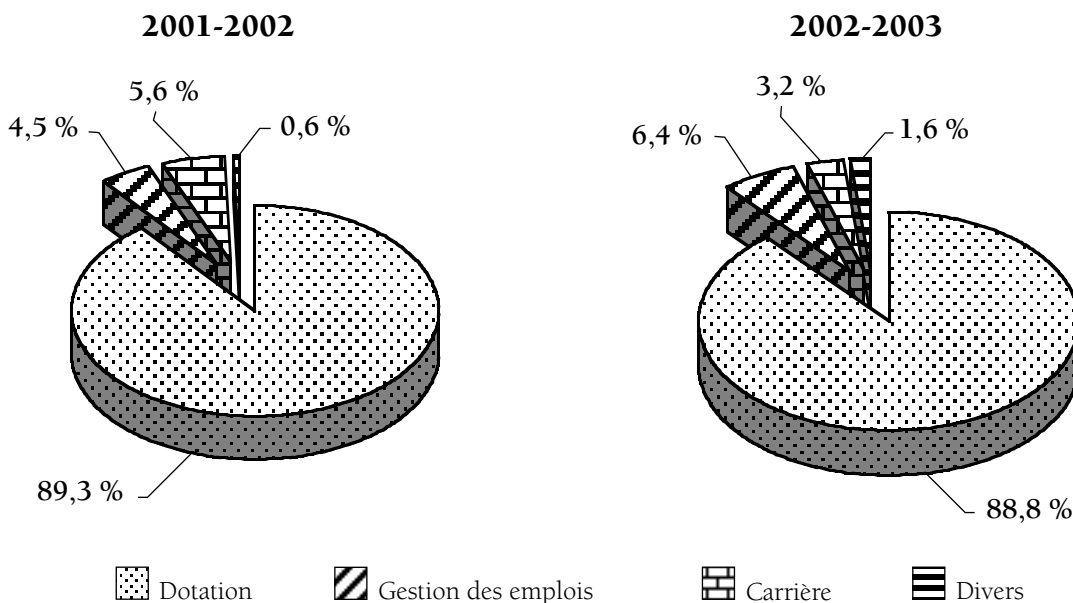
Le tableau qui suit illustre les fluctuations du nombre de dossiers fermés au cours des six dernières années.

**NOMBRE DE DOSSIERS D'ENQUÊTE FERMÉS  
DE 1997-1998 A 2002-2003**



Les 251 dossiers fermés en 2002-2003 visaient en majorité des cas liés directement à la dotation d'emplois (88,8 %) alors que les autres cas étaient plutôt en lien avec la gestion des emplois (6,4 %), la gestion de la carrière (3,2 %) et le reliquat des cas variés (1,6 %).

**DOSSIERS D'ENQUÊTE FERMÉS SELON LES SUJETS VISÉS**



**2.2.2 L'inventaire des dossiers en fin d'année**

Le nombre de dossiers encore ouverts en fin d'année a légèrement augmenté en 2002-2003. En effet, il restait 219 dossiers au 31 mars 2003 par rapport à 199 au 31 mars 2002. Il faut cependant noter que le traitement de 170 dossiers était suspendu à la fin de l'exercice financier dont 114 liés à l'issue de la vérification sur la tenue de concours de recrutement réservés traitée au point 2.3.2. À la lumière de ce qui précède, l'inventaire au 31 mars 2003 devrait se résorber de façon importante à la suite de la conclusion de ce dossier de vérification.

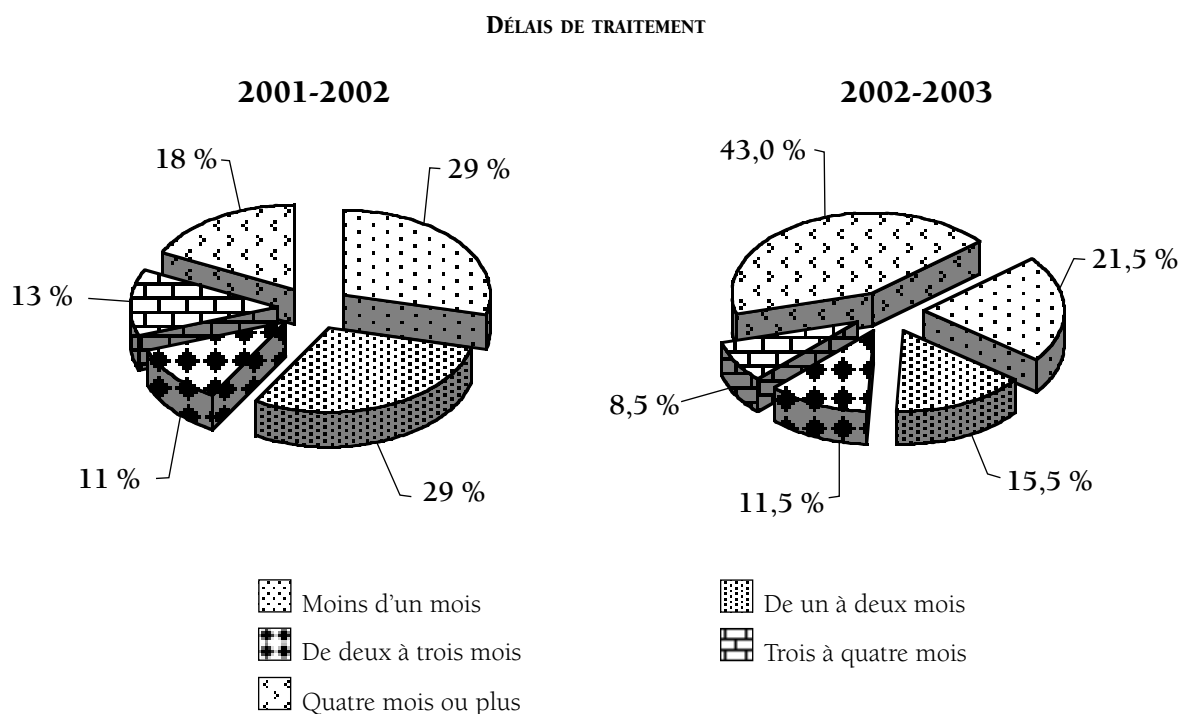
### 2.2.3 Les délais de traitement

Le délai moyen de traitement des dossiers d'enquête est passé de 75 jours en 2001-2002 à 129 jours en 2002-2003. Cette augmentation du délai est due principalement à la mobilisation d'une partie importante des professionnels pour le dossier de la vérification des concours de recrutement réservés.

Le tableau 13 à l'annexe 4 illustre les délais moyens de traitement par dossier et par regroupement de dossiers au cours des six dernières années.

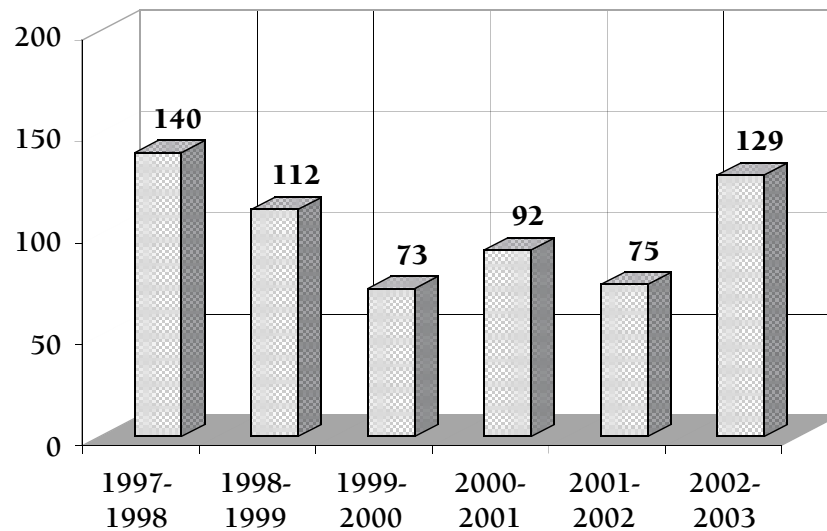
En 2002-2003, 21,5 % des dossiers d'enquête fermés ont été traités en moins d'un mois, 15,5 % dans un délai de un à deux mois, 11,5 % dans un délai de deux à trois mois, 8,5 % dans un délai de trois à quatre mois et 43 % dans un délai de quatre mois ou plus.

Le tableau qui suit illustre le pourcentage que chacun de ces délais représente pour les deux dernières années.



Enfin les fluctuations du délai moyen pour traiter les dossiers de 1997-1998 à 2002-2003 sont présentées au tableau ci-après :

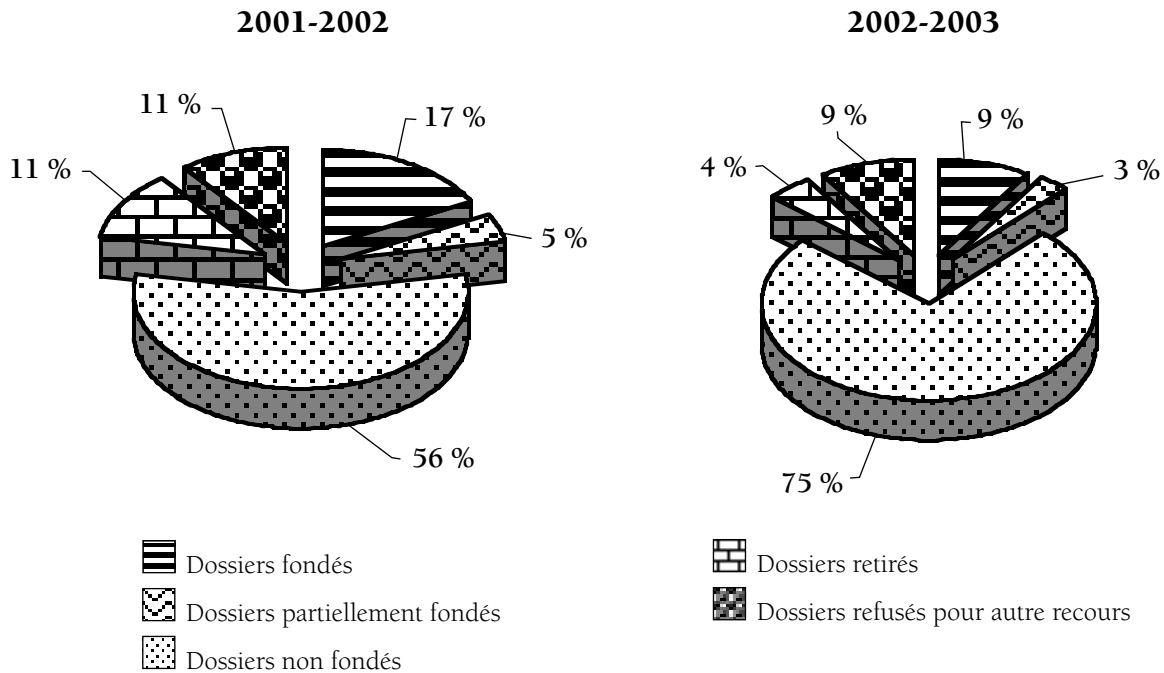
**DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT  
EN JOURS DES DOSSIERS FERMÉS DE  
1997-1998 À 2002-2003**



### 2.2.4 Les résultats

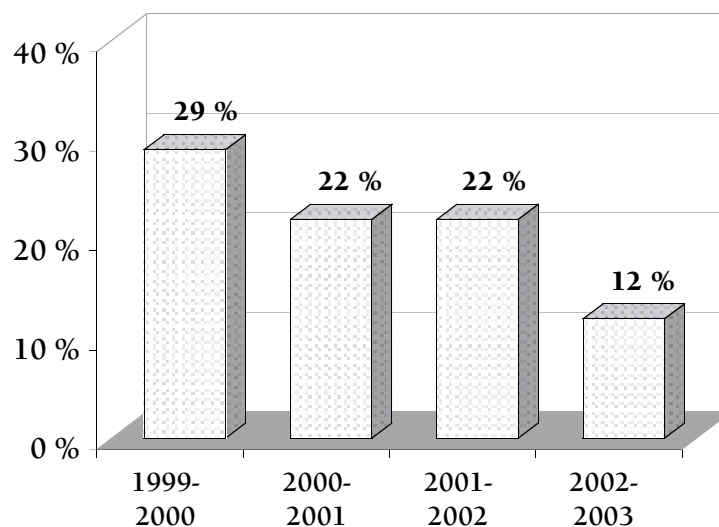
Pour l'année 2002-2003, 12 % des dossiers fermés se sont avérés fondés ou partiellement fondés, soit 30 sur 251 alors qu'en 2001-2002 ils l'étaient dans une proportion de 22 %, soit 43 dossiers sur 197. Le pourcentage des différents résultats pour ces deux années est présenté ci-après :

**LES RÉSULTATS**



Le tableau qui suit illustre le pourcentage des dossiers fondés ou partiellement fondés au cours des quatre dernières années.

**DOSSIERS FERMÉS FONDÉS OU PARTIELLEMENT FONDÉS  
DE 1999-2000 À 2002-2003**



Par ailleurs le tableau 14 à l'annexe 4 illustre l'issue de tous les dossiers traités au cours des six dernières années.

Le tableau 15 de la même annexe identifie pour l'année 2002-2003 la nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête traités et la répartition quant à leur issue et le tableau 16 identifie pour les années 1997-1998 à 2002-2003 la nature des décisions à l'origine de l'ensemble des dossiers d'enquête traités et le nombre d'entre eux qui se sont avérés fondés.

On observe de façon générale que la participation à des concours donne ouverture au plus grand nombre de dossiers alors que l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes vient au second rang.

### **2.2.5 Certains dossiers d'intérêt**

Sont résumés ci-après certains aspects de dossiers d'enquête qui présentent un intérêt particulier eu égard au rôle exercé par la Commission concernant certaines problématiques en matière de gestion des ressources humaines.

#### **• Vérification de l'admissibilité**

Deux personnes candidates ayant été refusées à l'admissibilité à un concours de recrutement ont informé la Commission que les autorités responsables du concours leur avaient refusé le droit de compléter leur offre de services après la période d'inscription. Cette position des autorités prenait appui sur l'appel de candidatures qui spécifiait que seuls les dossiers complets seraient étudiés. Leur refus visait à assurer un traitement équitable de tous les candidats.

Il s'agit là d'une interprétation trop restrictive de l'article 47 de la Loi sur la fonction publique<sup>62</sup> et de l'article 21 du Règlement sur la tenue de concours<sup>63</sup>. La Commission a estimé que les candidats dans ces situations devraient être admis aux examens, conditionnellement à la production du document manquant ou à la vérification des informations contenues à leur offre de services, advenant un doute raisonnable quant à la pertinence de la scolarité ou de l'expérience.

<sup>62</sup> Précitée, note 1.

<sup>63</sup> Précité, note 40.

La mention « Seuls les dossiers complets seront étudiés » dans un appel de candidatures ne devrait servir qu'aux fins d'inciter les candidats à transmettre un dossier le plus complet possible et non à refuser des candidats.

- **Séquence des modes de dotation**

À la suite de la tenue simultanée d'un concours de promotion et d'un concours de recrutement afin de pourvoir à un emploi d'encadrement, un organisme a nommé à cet emploi un homme qui a été déclaré apte au concours de recrutement alors qu'une femme avait été déclarée apte au concours de promotion. Celle-ci a porté plainte à la Commission en invoquant le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes 1992-1997<sup>64</sup> et la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres supérieurs et de leurs titulaires<sup>65</sup>.

Le Programme d'accès à l'égalité fixe des objectifs gouvernementaux de taux de présence féminine. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit tenir compte de ces objectifs dans la dotation des emplois et il doit rendre compte, dans son rapport annuel de gestion, des résultats obtenus par rapport aux objectifs globaux. Selon la Commission il n'en résultait donc pas de droit pour la plaignante.

Par ailleurs, la directive de classification qui était en vigueur au moment des événements établit une séquence de dotation qui, selon la Commission, faisait obligation au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme de considérer la promotion avant le recrutement. L'enquête a démontré que c'est ce qui avait été fait par l'autorité responsable et qu'en conséquence la séquence de dotation avait été correctement suivie.

- **Autre recours : position de la Commission**

Un employé régulier déclaré apte à la suite d'un concours de recrutement a contesté auprès de la Commission la décision de l'employeur de pourvoir à un emploi vacant en utilisant une liste de déclaration d'aptitudes d'un concours de recrutement réservé aux employés occasionnels plutôt que d'utiliser d'abord la liste de déclaration d'aptitudes de recrutement sur laquelle son nom était inscrit compte tenu que cela constituerait pour lui une promotion.

L'employé ayant formulé un grief en application de sa convention collective de travail, la Commission a estimé que le requérant avait utilisé le recours adéquat et que, dans ces circonstances, elle n'avait pas à intervenir en vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique<sup>66</sup>.

- **Demandes de révision de correction d'examens administrés dans le cadre d'un concours de recrutement tenu par le Secrétariat du Conseil du trésor**

Plusieurs candidats n'ayant pas été déclarés aptes à la suite d'un concours de recrutement dont la correction des examens a été faite par lecteur optique, ont demandé à la Commission de procéder à une révision de la correction de leurs examens après avoir essuyé un refus du Secrétariat du Conseil du trésor à cet égard au motif que la qualité de la correction était assurée et qu'aucune révision n'était possible.

La Commission est intervenue auprès du Secrétariat du Conseil du trésor et une vérification manuelle de la correction effectuée a révélé une erreur de programmation de l'ordinateur qui a affecté la correction des examens. L'erreur de programmation a donc été corrigée, ce qui a entraîné une modification à la hausse des résultats de plusieurs candidats et a permis pour certains de les inscrire, a posteriori, sur la liste de déclaration d'aptitudes.

---

64 C.T. 180555 du 9 juin 1992.

65 Précitée, note 27.

66 Précitée, note 1.

- **Transfert de résultats**

Un candidat déclaré apte à un concours de promotion s'est adressé à la Commission à la suite du transfert des résultats de ses examens à ce concours à un concours de recrutement visant la même classe d'emplois et pour lequel les mêmes examens ont été utilisés.

Ce candidat s'interrogeait sur le fait qu'il n'avait pas été déclaré apte au concours de recrutement alors qu'il l'avait été au concours de promotion.

La Commission, s'appuyant sur l'article 28 du Règlement sur la tenue de concours<sup>67</sup>, a expliqué au candidat que le seuil de passage est établi pour chaque concours et qu'en conséquence un résultat peut correspondre à une réussite lors d'un concours et à un échec lors d'un autre concours.

- **Zone géographique**

Un candidat à un concours de recrutement a contesté auprès de la Commission la décision d'un ministère de refuser sa candidature à ce concours de recrutement au motif qu'il ne résidait pas dans la zone géographique mentionnée à l'appel de candidatures.

L'appel de candidatures du concours exigeait que les candidats aient leur résidence principale dans la région administrative de Laurentides-Lanaudière du ministère concerné. Les candidats étaient invités à vérifier leur appartenance à cette région en communiquant avec les personnes mentionnées à l'appel de candidatures. Selon le découpage des régions administratives propres à ce ministère, la municipalité correspondant au lieu de résidence du candidat était située dans une région autre que celle de Laurentides-Lanaudière.

La Commission a estimé que le découpage de la région administrative de Laurentide-Lanaudière propre à ce ministère était conforme à l'article 5 du Règlement sur la tenue de concours<sup>68</sup> qui prévoit les modalités relatives à la constitution des zones géographiques. Le candidat a donc été informé que le refus de sa candidature était justifié.

- **Contestation de la correction d'un examen adapté**

Une personne handicapée, candidate à une réserve de candidatures, s'est adressée à la Commission contestant la correction d'un examen écrit administré dans le cadre de cette réserve.

Cette personne avait identifié sur le questionnaire ses choix et, compte tenu de son handicap, avait dicté ses réponses à la surveillante qui les avait inscrites sur la feuille-réponses qui devait être corrigée par lecteur optique. La prétention de la candidate était à l'effet qu'il pouvait y avoir eu méprise de la part de la surveillante dans l'inscription de ses réponses, notamment lorsque le choix indiqué était un « b » ou un « d ».

La comparaison du questionnaire annoté par la candidate avec la feuille-réponses complétée par la surveillante a permis de confirmer la prétention de la requérante.

La révision de la correction par les responsables de la réserve a démontré que la candidate avait réussi l'examen, lui permettant ainsi de participer aux concours tenus à partir de la réserve.

- **Contestation de la procédure d'évaluation**

Un candidat à un concours de recrutement réservé a contesté auprès de la Commission la procédure d'évaluation de ce concours alléguant notamment que les réponses attendues eu égard à certaines

---

<sup>67</sup> Précité, note 40.

<sup>68</sup> Id.

situations d'emploi ne correspondaient pas aux enseignements reçus dans le cadre de son emploi à titre occasionnel.

L'enquête a permis d'établir que, dans le cas d'une mise en situation de l'examen visé, une des réponses proposées, considérée comme une mauvaise réponse, comportait un élément qui pouvait amener une personne déjà formée en emploi à choisir cette réponse.

La révision de la correction de l'examen, par les autorités du concours, a permis à ce candidat d'être inscrit sur la liste de déclaration d'aptitudes.

#### • **Choix des membres de comité d'évaluation d'un concours**

La Commission a été saisie d'une demande d'enquête alléguant qu'un membre d'un comité d'évaluation à un concours était un proche d'une candidate et que la détermination du seuil de passage à un examen écrit avait été effectuée de manière à avantager celle-ci. La Commission a constaté l'existence d'un lien familial entre la candidate et ce membre du comité qui avait été appelé à remplacer un membre pendant le déroulement du concours. Par ailleurs, la Commission a constaté que la détermination du seuil de passage à cet examen écrit avait été établi par les membres du comité à partir de résultats d'environ 800 candidats, sans qu'ils n'aient eu accès aux résultats individuels, en l'occurrence à celui de la candidate concernée.

La Commission a considéré, dans les circonstances, que ce membre du comité d'évaluation n'avait pu influencer la détermination du seuil de passage à cet examen écrit.

La Commission a toutefois rappelé à l'organisme l'importance du choix des membres du comité d'évaluation au regard de la crédibilité d'un concours. Les membres de comité d'évaluation devraient déclarer leurs liens avec les candidats et se récuser, le cas échéant.

#### • **Partialité**

La Commission a reçu une plainte concernant un examen écrit administré dans le cadre d'un concours de recrutement visant à pourvoir à un emploi d'avocat au motif qu'un candidat avait été associé étroitement à l'affaire faisant l'objet de la décision que les candidats devaient résumer. L'enquête a révélé que de fait ce candidat avait représenté, à titre d'avocat, l'une des parties concernées par la décision.

La Commission a recommandé au ministère de prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que de telles situations ne se reproduisent à l'avenir.

#### • **Utilisation d'une liste de déclaration d'aptitudes**

Un requérant, membre d'une communauté culturelle, s'est adressé à la Commission afin de connaître la méthode utilisée pour la présentation des candidats inscrits sur une même liste de déclaration d'aptitudes pour pourvoir à un emploi. Il soulevait aussi qu'une scolarité et des années d'expérience supérieures à celles requises par l'emploi à pourvoir auraient dû l'avantager par rapport à d'autres candidats.

La Commission a informé le requérant que le système de gestion des listes de déclaration d'aptitudes génère une sélection aléatoire des candidats. Le nom du requérant n'ayant pas été sélectionné, il n'avait pas été présenté pour pourvoir à l'emploi.

La Commission l'a également informé qu'une scolarité et qu'une expérience additionnelles n'avaient pas à être considérées dans le choix du candidat, l'emploi à pourvoir ne requérant aucune exigence particulière. Ainsi, tous les candidats inscrits sur la liste étaient considérés égaux quant à leur aptitude à occuper l'emploi.

- **Primauté d'une liste de déclaration d'aptitudes**

Une personne, dont le nom apparaît sur une liste de déclaration d'aptitudes valide pour pourvoir à des emplois dans sa région, conteste le fait que le ministère ait eu recours à une liste de déclaration d'aptitudes provinciale plus récente afin de pourvoir à un emploi dans son service.

Même si le Règlement sur la tenue de concours<sup>69</sup> a été modifié en 2001 afin de supprimer la priorité reliée à l'ancienneté des listes de déclaration d'aptitudes, une disposition transitoire du règlement le modifiant a établi que cette modification ne s'appliquait pas à l'égard d'une liste ayant pris effet avant sa date d'entrée en vigueur, et ce, jusqu'à la date prévue de son expiration.

Dans le présent cas, la liste régionale sur laquelle la personne était inscrite avait priorité en regard de la liste provinciale plus récemment constituée.

Dans les circonstances, le ministère s'est engagé à nommer en priorité la personne à tout nouvel emploi vacant que vise à pourvoir la liste de déclaration d'aptitudes.

- **Retrait d'un nom d'une liste de déclaration d'aptitudes**

Un candidat a contesté le retrait de son nom d'une liste de déclaration d'aptitudes valide pour pourvoir à des emplois de technicien.

Cette personne avait été admise à un concours de recrutement qui exigeait un diplôme d'études collégiales particulier. Elle avait été convoquée à des examens écrits à la suite desquels son nom avait été inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes. Au moment de présenter sa candidature pour un emploi, il avait toutefois été constaté que son diplôme, quoique pertinent à la classe d'emplois, n'était pas celui exigé au concours. Les autorités ont alors informé le candidat que des mesures seraient prises pour rayer son nom de la liste en application de l'article 50 de la Loi sur la fonction publique<sup>70</sup>.

L'enquête a démontré que le candidat avait été admis au concours à la suite d'une erreur dans la transcription de son domaine d'étude sur une fiche servant à la détermination de l'admissibilité des candidats et que le ministère était donc justifié de rayer le nom du candidat de la liste de déclaration d'aptitudes conformément à l'article 50 de la loi.

- **Harcèlement d'un supérieur immédiat**

Dans un premier cas, une fonctionnaire syndiquée ayant fait l'objet de mesures disciplinaires estimait être victime de harcèlement psychologique de la part de sa supérieure immédiate et a demandé à la Commission de faire enquête.

Cette fonctionnaire avait déjà exercé le recours prévu aux dispositions de la convention collective de travail qui lui était applicable en formant des griefs relativement à ces mesures disciplinaires et à leur cause commune qui était le harcèlement présumé.

De façon générale, la Commission n'intervient pas, en application de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique<sup>71</sup>, lorsque la personne requérante dispose d'un recours ou exerce un recours devant une autre instance.

La Commission a donc décidé de ne pas intervenir.

Dans un deuxième cas, une fonctionnaire non syndiquée, alléguait être victime d'abus de pouvoir et de harcèlement de la part de son supérieur immédiat. Elle prétendait que ce comportement l'empêchait d'obtenir une promotion. Elle a demandé à la Commission d'enquêter sur sa situation.

---

<sup>69</sup> Précité, note 40.

<sup>70</sup> Précitée, note 1.

<sup>71</sup> Id.

La Commission a rappelé à cette personne la Politique gouvernementale concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise<sup>72</sup>. L'article 4 de cette politique précise que chaque sous-ministre doit veiller à ce que l'organisation du travail, ses conditions d'exécution et l'environnement dans lequel il s'effectue favorisent la santé tant physique que psychologique des personnes et doit prendre les moyens raisonnables en vue de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, ainsi que de fournir le support nécessaire aux personnes concernées.

La Commission a donc invité la personne à se prévaloir d'abord des mécanismes de cette politique et à communiquer de nouveau avec la Commission, s'il y avait lieu.

## **2.3 La vérification**

### **2.3.1 Les vérifications générales**

Au cours de l'année 2002-2003, la Commission a complété trois vérifications générales et six suivis des désignations à titre provisoire et ce, dans autant de ministères ou d'organismes. La liste de ces ministères ou organismes est fournie à l'annexe 5.

Les vérifications générales ont porté globalement sur 77 nominations d'employés réguliers, 18 promotions à la suite de concours, 32 promotions sans concours, 20 concours et 9 désignations à titre provisoire. La Commission a procédé spécifiquement à la vérification de 56 des 77 nominations et de 18 des 20 concours, dont 10 concours de recrutement et 8 concours de promotion, de même que de chacune des 18 promotions à la suite de concours, 32 promotions sans concours et 9 désignations à titre provisoire.

#### ***Constatations significatives***

La Commission a pu observer que, de façon générale, les ministères et organismes visés ont appliqué correctement les dispositions légales et réglementaires pertinentes à chacun des sujets faisant l'objet de vérification. Elle juge toutefois opportun d'attirer l'attention sur certaines constatations qui ont été soumises aux entités vérifiées et qui sont regroupées ci-après sous les sujets visés par la vérification.

#### **i - L'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes**

Parmi les 56 nominations et les 18 promotions à la suite de concours vérifiées, 30 nominations (53,6% des cas) et 15 promotions (83,3% des cas) ont été faites à partir de listes constituées par les ministères et organismes vérifiés. Soixante-six de ces 74 nominations et promotions respectaient la période de validité des listes de déclaration d'aptitudes, les utilisations annoncées à l'appel de candidatures, l'application des programmes d'accès à l'égalité, l'ordre de rangement des niveaux conformément à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique,<sup>73</sup> avant sa modification le 11 novembre 1999, ainsi que les règles d'attribution des taux de traitement prévues à la directive pertinente.

Les problèmes observés dans les huit nominations et promotions restantes concernaient l'absence de conformité entre les utilisations annoncées et les emplois pourvus, les nominations effectuées à une date antérieure à la date de constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes et l'attribution d'un taux de traitement hors normes à l'occasion d'une nomination.

<sup>72</sup> C.T. 196633 du 19 juin 2001.

<sup>73</sup> Précitée, note 1.

## ***Conformité de l'emploi***

Les vérifications de la Commission visent à déterminer si les nominations et les promotions ont respecté les utilisations annoncées lors de l'appel de candidatures notamment au regard des emplois semblables. Par « un emploi semblable », on entend un emploi de même nature quant à la classe d'emplois, aux attributions, aux conditions d'admission et aux critères d'évaluation.

La Commission a constaté que trois promotions dans un ministère n'ont pas été attribuées conformément aux utilisations annoncées lors des appels de candidatures, tel que le stipule l'article 38 du Règlement sur la tenue de concours<sup>74</sup>. En effet, les trois personnes concernées ont été titularisées à des emplois différents, au plan des attributions, de ceux annoncés aux appels de candidatures.

La Commission a constaté dans le même ministère qu'une autre personne, après avoir été promue à l'emploi visé par sa déclaration d'aptitudes, a été affectée le même jour à un emploi pour lequel aucun concours n'avait été tenu.

La Commission a rappelé au ministère que de telles situations ne respectent pas, entre autres, les articles 42 et 48 de la Loi sur la fonction publique<sup>75</sup> selon lesquels les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours, car l'évaluation des candidats admis à un concours doit se faire sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi. De telles promotions ne sont donc pas conformes à la loi.

### ***Nominations effectuées à une date antérieure à la date de constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes***

Trois nominations ont été effectuées dans le même ministère à une date antérieure à la date de constitution de la liste de déclaration d'aptitudes.

La Commission a rappelé au ministère que l'article 36 du Règlement sur la tenue de concours<sup>76</sup> stipule qu'une liste de déclaration d'aptitudes prend effet à la date de son approbation par une personne autorisée à y procéder. Les nominations visées avaient donc été faites de façon irrégulière.

### ***Attribution d'un taux de traitement hors normes***

Enfin, la nomination d'un employé professionnel au même ministère ne respectait pas, au plan de l'échelon attribué, le traitement maximal pouvant être octroyé à la personne suivant la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires<sup>77</sup>, et ce, compte tenu des conditions d'admission annoncées à l'appel de candidatures.

## **ii - La nomination des employés occasionnels et la promotion des intérimaires à la suite de concours**

La vérification des nominations et promotions a permis de constater que dans le cas de 17 des 56 nominations (30,4 % des cas), les personnes nommées avaient déjà occupé, à titre occasionnel, des emplois semblables à ceux ayant fait l'objet de concours. Dans le cas des promotions à la suite de concours, 4 des 18 personnes promues (22,2 % des cas) exerçaient déjà les fonctions des emplois visés par ces concours.

La Commission a estimé encore important de rappeler, au cours de l'année, que la tenue de concours conduisant à la nomination ou à la promotion de personnes à des emplois qu'elles occupent à titre

<sup>74</sup> Précité, note 40.

<sup>75</sup> Précitée, note 1.

<sup>76</sup> Précitée, note 40.

<sup>77</sup> C.T. 194419 du 14 mars 2000, tel que modifié.

occasionnel ou intérimaire soulève souvent un doute sur l'égalité des chances des candidats et l'impartialité de la procédure d'évaluation. C'est pourquoi, la Commission a continué de recommander que des mesures additionnelles soient prises pour assurer la transparence et la crédibilité de tels concours.

Ces mesures additionnelles sont les suivantes :

- 1- les personnes qui ont été associées au choix de l'intérimaire ou de l'employé occasionnel et celles qui ont travaillé étroitement avec lui ne devraient pas être membres du comité d'évaluation;
- 2- le comité d'évaluation devrait comprendre au moins un membre de l'extérieur du ministère ou de l'organisme dont le classement est égal ou supérieur à celui des autres membres du comité;
- 3- la procédure d'évaluation doit comporter un moyen d'évaluation additionnel à l'examen oral;
- 4- les mises en situation utilisées pour évaluer les habiletés professionnelles ne doivent pas reposer sur des connaissances acquises dans l'emploi visé par le concours.

Une vérification de l'application de ces mesures a été effectuée à l'égard de 11 concours, soit 8 concours de recrutement et 3 concours de promotion.

La Commission a constaté que dans 4 de ces concours (36,4 %), soit deux concours de recrutement et deux de promotion, les mesures additionnelles qu'elle préconise avaient été prises pour assurer l'impartialité et l'objectivité de l'évaluation des candidats.

Dans les 7 autres concours, soit 6 concours de recrutement et un concours de promotion, la mesure visant à écarter du comité certaines personnes n'avait pas été suivie alors que dans un cas la procédure d'évaluation ne comportait pas de moyen d'évaluation additionnel à l'examen oral.

Par ailleurs, dans le cas d'un des deux concours de promotion où les mesures préconisées par la Commission ont été prises, il a été constaté que deux employés désignés provisoirement à des emplois à pourvoir avaient été admis au concours après qu'on eût publié des conditions d'admission non conformes aux conditions minimales d'admission à la classe d'emplois. Ces employés ont ainsi pu être admis au concours alors qu'ils n'auraient pas dû l'être.

### **iii - La promotion sans concours**

L'article 42 de la Loi sur la fonction publique<sup>78</sup> stipule que les fonctionnaires sont recrutés et promus à des emplois réguliers par voie de concours. Il permet, cependant, au fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur d'être promu sans concours, selon les normes déterminées par un règlement du Conseil du trésor, s'il satisfait aux conditions d'admission de la classe de l'emploi ainsi réévalué et s'il est déclaré apte par le président du Conseil du trésor ou son délégué.

L'examen des promotions sans concours vérifiées a permis d'établir qu'elles respectaient, sauf une, les dispositions de la loi, du Règlement sur la promotion sans concours<sup>79</sup> et de ses modalités d'application relatives à la vérification d'aptitudes.

Une promotion sans concours, en effet, a été accordée à une personne dans un emploi autre que l'emploi réévalué à l'égard duquel ses aptitudes ont été vérifiées et pour lequel elle a été déclarée apte.

La Commission a informé le ministère concerné qu'elle considérait cette promotion sans concours comme n'ayant pas de fondement légal.

<sup>78</sup> Précitée, note 1.

<sup>79</sup> [R.R.Q., c. F-3.1.1., r. 2]

#### **iv - La tenue des concours**

L'objet de la vérification en matière de tenue de concours est de s'assurer que les concours ont été tenus dans le respect du principe de la sélection au mérite qui découle des dispositions de la Loi sur la fonction publique<sup>80</sup> et du Règlement sur la tenue de concours<sup>81</sup> et qui se concrétise par ce qui suit :

- des membres de comité d'évaluation compétents et impartiaux;
- des conditions d'admission réalistes et justifiées;
- une publicité adéquate des emplois à pourvoir;
- une vérification juste et impartiale de l'admissibilité au concours;
- l'évaluation basée uniquement sur les aptitudes, les connaissances et les expériences;
- la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes sur la base des résultats obtenus;
- la transmission aux candidats de leurs résultats exacts et complets.

De façon générale, les ministères et organismes vérifiés ont respecté le cadre légal et réglementaire.

La Commission a toutefois relevé au cours de ses vérifications, des situations dans la procédure d'évaluation qui l'ont amenée à formuler des recommandations dans le but d'améliorer la qualité de la sélection et d'assurer sa conformité avec les principes connus en mesure et évaluation. Il s'agit des recommandations suivantes :

1. Chaque habileté devrait être évaluée de manière indépendante par au moins une question ou une mise en situation appropriée, car si une évaluation simultanée de deux habiletés est faite dans le cadre d'une même question ou mise en situation, une bonne ou une mauvaise réponse en regard d'une des habiletés évaluées peut entraîner un biais dans l'évaluation de la seconde;
2. Les éléments de réponses ou manifestations de comportement attendus des candidats à des questions ou à des mises en situation devraient être identifiés, précisés et pondérés afin de faciliter l'objectivité chez les évaluateurs et favoriser un jugement plus uniforme et plus équitable sur la performance des candidats;
3. Lorsqu'une procédure d'évaluation comporte plus d'un moyen d'évaluation, un seuil global de passage peut être utilisé pour l'ensemble de la procédure à la condition, toutefois, qu'aucun des moyens qui la compose ne soit éliminatoire.

#### **v - Les désignations à titre provisoire**

##### *Désignations à titre provisoire*

Au cours des dernières années, les ministères et organismes ont régulièrement utilisé la désignation à titre provisoire afin de pourvoir à leurs emplois vacants en attendant notamment la décision de maintenir ou non l'emploi et, le cas échéant, d'y pourvoir sur une base permanente.

La Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique<sup>82</sup> et les directives concernant la classification et la gestion des emplois de cadres intermédiaires, supérieurs ou juridiques et des conseillers en gestion des ressources humaines applicables au moment des vérifications indiquent que le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder, lorsque les nécessités du service l'exigent, à la désignation à titre provisoire d'un fonctionnaire dans un emploi vacant. Le fonctionnaire doit alors de préférence être choisi parmi ceux qui appartiennent à une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à l'emploi à pourvoir.

<sup>80</sup> L.R.Q., c. F-3.1.1, aa. 3, 42 à 50.

<sup>81</sup> Précité, note 40.

<sup>82</sup> C.T. 193340 du 4 mai 1999, tel que modifié.

Par ailleurs, à l'égard des désignations à des emplois d'encadrement, les directives prévoient aussi l'enclenchement simultané du processus de dotation de l'emploi vacant lorsque le fonctionnaire désigné appartient à une classe d'emplois d'un niveau inférieur à cet emploi. Dans les conventions collectives, des normes sont également prévues en ce qui concerne la durée maximale des situations de dotation provisoire pour d'autres catégories d'emplois.

L'analyse des 9 désignations à titre provisoire vérifiées a permis de constater que 8 d'entre elles l'avaient été à des emplois d'encadrement, dont 6 à des emplois de niveau supérieur au classement des personnes désignées. Au moment de clore les dossiers de vérification, des mesures avaient été prises afin d'abolir ou de pourvoir sur une base permanente à 7 de ces 8 emplois. En ce qui concerne le huitième emploi, la Commission a souligné, au ministère concerné, l'importance d'y pourvoir dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, dans le cas d'une désignation d'un technicien à la classe principale de son corps d'emploi, le ministère concerné a indiqué que la désignation visait non pas à pourvoir à un emploi vacant mais à retenir les services de la personne. La Commission a avisé le ministère qu'elle considérait cette désignation comme étant irrégulière et l'a incité à la corriger.

### ***Suivi des désignations à titre provisoire***

La Commission a effectué auprès de 6 ministères et organismes un suivi de ses recommandations qui ont porté sur des désignations à titre provisoire. Le suivi a permis de constater que dans 68 des 89 situations analysées (76,4 % des cas), des mesures concrètes avaient été prises en vue de pourvoir sur une base permanente aux emplois vacants ou de les abolir.

### ***Autres vérifications***

Au cours de 2002-2003, la Commission a entrepris trois autres vérifications générales dans autant de ministères et d'organismes.

## **2.3.2 Les vérifications horizontales**

### **• Concours réservés<sup>83</sup>**

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi la vérification des concours de recrutement réservés à certains groupes d'employés occasionnels tenus conformément aux lettres d'entente faisant partie intégrante des conventions collectives signées au printemps 2000.

La Commission a procédé à l'analyse des dossiers d'appréciation au regard des concours réservés « 55/60 » de même que des informations recueillies lors des étapes d'examen visant à évaluer les habiletés génériques et celles visant à évaluer les compétences acquises en emploi par le dossier professionnel dans le cadre des concours réservés dits 12/15. La Commission a également procédé à une évaluation de la qualité métrologique des différents moyens d'évaluation utilisés à l'égard de ces concours. Des travaux ont également été complétés relativement à la détermination des seuils de passage et aux transferts de qualification aux différents concours réservés dits 12/15.

La Commission a transmis un rapport préliminaire de sa vérification au Secrétariat du Conseil du trésor pour commentaires le 2 décembre 2002. Les commentaires du Secrétariat sont attendus pour le début de l'exercice 2003-2004.

---

<sup>83</sup> Une description préparée par la Commission des concours qualifiés de « 55/60 » et de ceux dits 12/15 se retrouve à l'annexe 6.

- **Autres vérifications**

La Commission a entrepris au cours de l'année 2002-2003, deux autres vérifications horizontales, l'une portant sur les réserves de candidatures et l'autre sur la correction des moyens d'évaluation par lecteur optique.

## 2.4 Les avis

Au cours de l'année 2002-2003, la Commission a transmis ses commentaires et recommandations au ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du trésor, sur les décisions prises par le gouvernement et le Conseil du trésor sur la tenue régulière de concours de recrutement réservés à certains employés de l'État. Elle a également transmis à la demande du Conseil du trésor, conformément à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique<sup>84</sup>, son avis sur des modifications à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique<sup>85</sup>.

Les principaux aspects concernés par les commentaires et avis de la Commission sont décrits ci-après :

- **Tenue de concours de recrutement réservés à certains employés de l'État**

En juin 2002, le gouvernement et le Conseil du trésor ont respectivement adopté la Politique d'accès à la fonction publique de certains employés de l'État (Décret 700-2002 du 12 juin 2002) et la Directive concernant les modalités d'application de la Politique d'accès à la fonction publique de certains employés de l'État (C.T. 198485 du 18 juin 2002), visant à donner accès aux emplois réguliers de la fonction publique à des membres du personnel de cabinet.

La Commission a jugé opportun de faire part de sa position sur le sujet au ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du trésor dès que ces documents ont été portés à sa connaissance.

La Commission a d'abord rappelé que le législateur lui a confié divers mandats, dont celui de vérifier l'observation de la Loi sur la fonction publique<sup>86</sup> relativement au système de recrutement des fonctionnaires et que de ce fait elle examine un certain nombre de décisions de l'Administration quant à leur conformité à certains principes fondamentaux établis par le législateur.

Elle a aussi fait un rappel historique des circonstances qui ont mené le législateur à notamment introduire dans la Loi sur la fonction publique<sup>87</sup>, le principe de l'égalité d'accès aux emplois de la fonction publique et à supprimer un mode d'accès particulier aux emplois réguliers pour le personnel non-fonctionnaire oeuvrant dans les cabinets ministériels.

La Commission a indiqué au ministre que lors de l'analyse de la politique et de la directive précitées, elle a constaté que l'on a reconnu que l'exercice de certaines fonctions politiques, par du personnel non fonctionnaire oeuvrant dans les cabinets politiques, devenait un moyen permanent d'avoir un accès privilégié aux emplois réguliers de la fonction publique ce qui allait à l'encontre du principe de l'égalité d'accès des citoyens à la fonction publique. Elle a aussi souligné que les nouvelles mesures adoptées étaient de nature à créer une pression indue sur les autorités administratives.

La Commission a finalement indiqué qu'elle était d'avis que si l'adoption de telles mesures était reliée à des contraintes imposées à certaines personnes à la suite de l'adoption de la Loi sur la trans-

---

84 Précitée, note 1.

85 C.T. 195279 du 14 septembre 2000, tel que modifié.

86 Précitée, note 1.

87 Id.

parence et l'éthique en matière de lobbying<sup>88</sup>, la solution n'était pas appropriée au regard du problème que l'on voulait solutionner car on recréait une situation que l'État avait voulu éliminer en établissant les bases actuelles du système de recrutement des fonctionnaires.

La Commission recommandait alors de retirer ces mesures.

- **Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique<sup>89</sup>**

Le 3 décembre 2002, la Commission transmettait au Conseil du trésor un avis portant sur des modifications à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique<sup>90</sup> conformément à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique<sup>91</sup>.

Ces modifications visaient à soustraire de façon provisoire, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des emplois, 31 classes d'emplois du processus de recrutement par voie de concours et à recourir systématiquement aux Centres locaux d'emplois pour la référence de candidatures à ces classes d'emplois. Elles visaient également à exclure de façon permanente du processus de recrutement par voie de concours, les emplois occasionnels à pourvoir par des autochtones à l'intérieur des réserves amérindiennes de même que des emplois occasionnels localisés dans la région administrative du Nord-du-Québec.

La Commission a considéré que les motifs invoqués à l'appui de la demande concernant les 31 classes d'emplois, à savoir les problèmes sérieux d'attraction et de rétention de personnel, l'extinction éventuelle de certaines classes d'emplois et l'insuffisance de candidats sur des listes de déclarations d'aptitudes pour pourvoir à certains besoins d'emplois occasionnels, justifiaient la proposition de modification de la directive à cet égard, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des emplois dans la fonction publique.

La Commission s'est aussi déclarée favorable au recours systématique aux Centres locaux d'emplois pour la référence de candidatures à ces 31 classes d'emplois, conditionnellement à ce que les listes de déclaration d'aptitudes existantes aient d'abord été considérées.

En ce qui a trait à l'élargissement de l'exclusion du processus de qualification par voie de concours aux emplois occasionnels spécialisés pourvus par un autochtone à l'intérieur d'une réserve amérindienne, la Commission a accepté cette exclusion, compte tenu notamment du nombre restreint des emplois visés et des problèmes constatés lors de la tenue de concours.

Enfin, la Commission a jugé favorablement l'exemption permanente du processus d'embauche par voie de concours, des emplois occasionnels à pourvoir dans la région administrative du Nord-du-Québec, à l'exception de ceux localisés dans la ville de Chibougamau, en raison de difficultés posées par le recrutement en région éloignée et de la nécessité d'assurer la continuité de la prestation des services dans cette région.

## 2.5 Les études

Au cours de l'année 2002-2003, la Commission a poursuivi et complété ses travaux sur l'étude entreprise au cours de l'année précédente quant aux moyens mis en place et utilisés par les ministères et organismes en matière de dotation des emplois. Elle a par ailleurs conduit une réflexion sur l'analyse et les orientations du rapport produit à la fin de 2001-2002 qui portait sur les thèmes et procédés de vérification du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires. Ces études sont abordées au point 3.5.2 de la partie 3 du présent rapport.

---

88 L.R.Q., c. T-11.01

89 Précitée, note 85.

90 Id.

91 Précitée, note 1.

## **2.6 Autre intervention**

À l'automne 2002, la Commission a fait une intervention auprès du ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique et président du Conseil du trésor dans le cadre de la présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (projet de loi no 143).

Cette intervention visait essentiellement à sensibiliser le ministre de la Fonction publique au fait que, selon toutes apparences, selon le projet de loi, les employés non syndiqués de la fonction publique devraient exercer leur recours en matière d'harcèlement psychologique devant la Commission des normes du travail et la Commission des relations du travail alors que les fonctionnaires syndiqués demeureraient soumis au cadre actuel des recours prévus aux conventions collectives.

La Commission a proposé que des modifications soient apportées à ce projet de loi pour que les employés non syndiqués de la fonction publique puissent également porter leur recours en appel en matière de harcèlement psychologique devant l'instance prévue pour leurs recours en appel en matière de conditions de travail, en l'occurrence la Commission de la fonction publique.

## **2.7 Le renseignement**

### **2.7.1 L'information**

Au cours de l'année, la Commission a continué d'offrir les services d'un professionnel aux personnes qui désiraient obtenir des informations en gestion des ressources humaines au regard des décisions qui les affectent ou peuvent les affecter, conformément à l'article 115 de la Loi sur la fonction publique<sup>92</sup>.

### **2.7.2 Le volume**

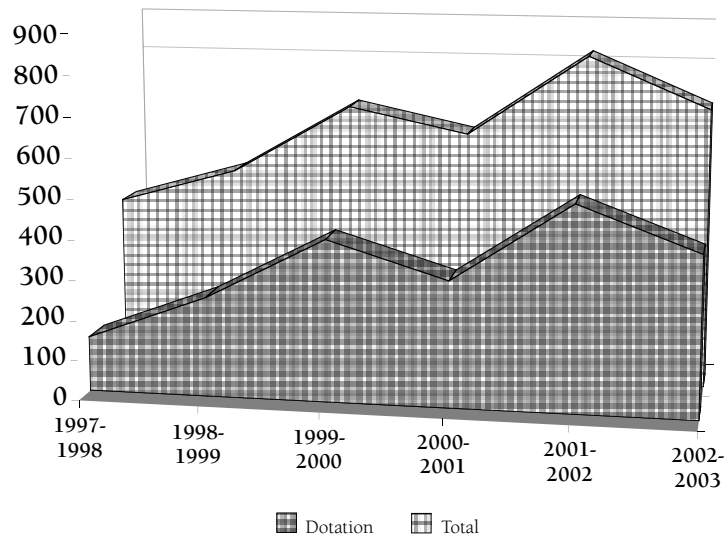
En 2002-2003, la Commission a répondu à 699 demandes de renseignement dont la plupart ont été traitées par téléphone.

Ces demandes ont, encore cette année, porté majoritairement sur des renseignements en dotation. Le tableau qui suit présente l'évolution en nombre des demandes de renseignement directement liées à la dotation au cours des six dernières années.

---

<sup>92</sup> Précitée, note 1.

**ÉVOLUTION DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENT  
EN DOTATION DE 1997-1998 À 2002-2003**

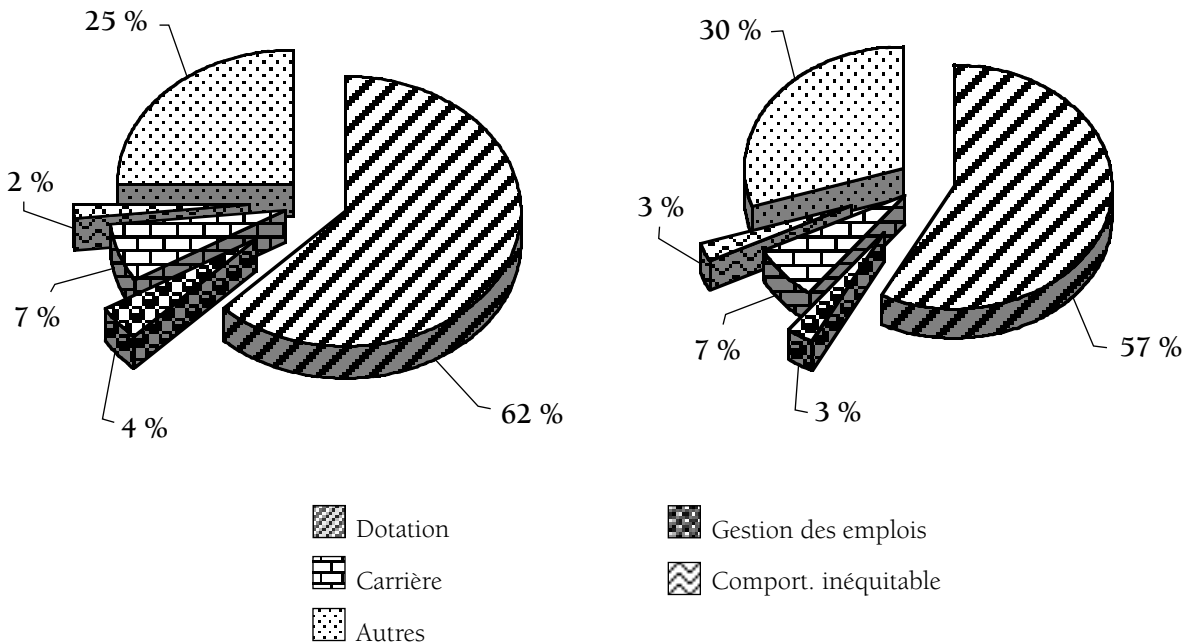


En outre de la dotation, la gestion des emplois, la carrière et les comportements inéquitables ont principalement préoccupé les requérants en 2002-2003, comme d'ailleurs au cours de l'année précédente.

**RÉPARTITION DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENT SELON LES SUJETS VISÉS**

**2001-2002**

**2002-2003**



Le tableau 17 de l'annexe 4 présente en détail l'évolution de l'activité du renseignement de 1997-1998 à 2002-2003.

### **2.7.3 Les délais d'intervention**

Le traitement des demandes de renseignement s'est fait avec célérité. En effet, les trois quarts des demandes traitées par des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines l'ont été en une heure et moins grâce à la priorité accordée à cette activité de première ligne dans la répartition des ressources. Dans tous les cas, les démarches requises auprès des ministères ou organismes concernés ont été entreprises sur-le-champ et ont souvent donné lieu à des échanges avec plusieurs acteurs.



## Partie 3

# Rapport annuel de gestion

---

### Déclaration de la Présidente attestant la fiabilité des données contenues au rapport et des contrôles afférents

Ce rapport présente les résultats obtenus par la Commission de la fonction publique au regard des objectifs prévus, pour l'exercice 2002-2003, au Plan stratégique - Exercices financiers 2001-2002 à 2003-2004, au plan annuel de gestion des dépenses et à la Déclaration de services aux citoyens.

J'atteste la fiabilité des données contenues au rapport annuel de gestion, ainsi que des contrôles afférents.

Ce rapport est présenté conformément aux articles 5 et 24 de la Loi sur l'administration publique.



Lise Morency, avocate  
Présidente

### **3.1 La portée du rapport de gestion**

Le présent rapport porte sur les mesures prises et les résultats atteints au regard des engagements de la Déclaration de services aux citoyens, des objectifs du plan stratégique et du plan annuel de gestion des dépenses, de l'accessibilité aux services et de la qualité et de la célérité du processus décisionnel de la Commission. Il porte également sur les résultats obtenus à l'égard des programmes d'accès à l'égalité, du plan d'embauche pour les personnes handicapées et de l'embauche de personnes appartenant aux diverses composantes de la société québécoise.

La Commission livre dans les pages qui suivent les données disponibles concernant les engagements et objectifs prévus dans les documents de planification et dans sa Déclaration de services aux citoyens. Plusieurs aspects n'ont pu faire l'objet de mesures précises, en raison de la nature et des limites des contrôles en place et des outils de gestion les supportant.

Les informations chiffrées présentées au regard des engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyens ne portent que sur le traitement par des professionnels des demandes d'enquête et des demandes de renseignement reçues de la part de citoyens. Elles ne couvrent pas, faute de données disponibles, d'autres types de demandes que les citoyens adressent à la Commission, telles des demandes d'emploi, auxquelles la Commission cherche à répondre dans le respect de ses engagements.

De même, au regard des objectifs définis au plan stratégique et au plan annuel de gestion des dépenses, non atteints au terme de l'exercice 2002-2003, la Commission a présenté lorsque possible une estimation sommaire du degré d'avancement des travaux en tenant compte du chemin parcouru au 31 mars 2003 et des étapes qui restent à franchir, de façon à donner un aperçu des travaux accomplis et à compléter.

La Commission entend continuer à développer ses contrôles et ses outils de gestion pour améliorer ses services et pouvoir fournir à leur sujet un éclairage adéquat. Elle poursuit d'ailleurs une démarche visant à identifier les contrôles de gestion en place et les améliorations à y apporter.

### **3.2 Les faits saillants, le contexte et les enjeux**

#### **Faits saillants**

L'exercice 2002-2003 a constitué, pour la Commission de la fonction publique, une période où la difficulté de travailler avec des équipes complètes et stables, en raison des départs et des délais nécessaires à la dotation des emplois vacants et des absences prolongées pour maladie touchant notamment les cadres de la Commission, a été encore très importante.

Pendant cette période, des efforts importants ont été maintenus en regard des différents travaux découlant des orientations et des objectifs stratégiques. Ce fut le cas pour le développement de système et d'outils de gestion. Il en a été de même de différents travaux préparatoires à la prise de décisions concernant l'exercice de sa mission par la Commission.

Enfin, dans le cadre de son mandat de surveillance du système de promotion et de recrutement des fonctionnaires et des décisions prises à l'égard des fonctionnaires, la Commission a consacré pour une deuxième année consécutive une part importante de ses ressources professionnelles à la vérification des concours de recrutement réservés dont le sujet est traité brièvement au point 2.3.2. Cette situation, de même que le traitement d'un nombre élevé d'enquêtes, ont contribué à la hausse du délai de traitement des dossiers d'enquête.

#### **Contexte**

Le contexte dans lequel la Commission a évolué au cours de l'année 2002-2003 a été fortement empreint par la volonté gouvernementale de renouveler le personnel de la fonction publique. Il y a eu

encore un volume important d'activités de dotation variées dont le recours à la tenue de concours de recrutement et à la constitution de réserves de candidatures.

## **Enjeux**

Les enjeux auxquels a été confrontée la Commission durant l'exercice 2002-2003 sont demeurés substantiellement les mêmes qu'au cours de l'exercice précédent. Il s'agit de :

- la nécessité de compléter et de consolider les équipes de travail requises pour accomplir la mission et réaliser le plan stratégique tout en implantant, au sein de sa propre organisation, le cadre de gestion prévu à la Loi sur l'administration publique<sup>93</sup>;
- l'importance d'identifier rapidement les impacts de la mise en application de ce cadre de gestion dans les différents ministères et organismes et d'ajuster son rôle en conséquence;
- l'importance de faire connaître rapidement et de façon continue ses positions sur la gestion des ressources humaines aux autorités concernées pour exercer une influence sur les pratiques ou sur les règles de gestion des ressources humaines, notamment dans le contexte de changement que provoque la mise en place du nouveau cadre de gestion;
- la nécessité de faire évoluer les approches au regard de la prévention et du recours à des moyens favorisant le règlement rapide et harmonieux des litiges dans le respect des droits des parties.

### **3.3 Le rappel des objectifs et orientations stratégiques**

Le plan stratégique, la Déclaration de services aux citoyens et le plan annuel de gestion des dépenses de la Commission sont des documents qui véhiculent, pour l'exercice 2002-2003, de nombreux objectifs découlant de ses orientations stratégiques.

La première orientation du plan stratégique de la Commission vise à centrer sa gestion sur les résultats et la qualité des services à la clientèle. La Commission s'est donc donné, pour l'année 2002-2003, des objectifs concernant l'amélioration de la gestion de ses ressources humaines, l'implantation d'un plan directeur des technologies, la mise en place d'outils de gestion soutenant la planification et le contrôle, la préparation d'un plan d'intervention auprès de la clientèle, la mise en œuvre de trois systèmes à savoir de contrôle de qualité, de traitement des plaintes et de veille stratégique et de prospective.

La Commission s'est également donné comme orientation de suivre de près l'implantation du nouveau cadre de gestion de l'appareil gouvernemental. Elle devait réaliser à cet égard, en 2002-2003, une étude d'impacts sur les valeurs, principes et objectifs privilégiés par la loi et disposer d'un document d'orientation sur les nouveaux lieux d'intervention de la Commission. Elle devait également avoir effectué le cas échéant les ajustements aux rôles de la Commission.

La Commission a considéré qu'elle devait s'employer à scruter la gestion des ressources humaines de la fonction publique et à fournir un éclairage adéquat aux autorités concernées. Pour y arriver, elle visait pour l'année 2002-2003, la réalisation d'une étude sur ses rôles et interventions et sur la façon de les dynamiser, l'élaboration et l'implantation d'un processus de consultation et d'échanges avec les autorités concernées et la réalisation d'une planification intégrée des différents mandats de la Commission.

Au chapitre du traitement des litiges, la Commission a voulu intensifier ses interventions visant la prévention et le règlement rapide et harmonieux des litiges. Pour l'exercice 2002-2003, la Commission s'est donné plusieurs objectifs, notamment l'augmentation du nombre de conférences préparatoires, de séances d'échanges et d'information et des demandes de certification, la réduction de sa moyenne de délai de traitement des dossiers d'appels et la mise en œuvre d'une stratégie visant à mieux informer et sensibiliser les parties quant à son offre de services.

---

<sup>93</sup> Précitée, note 2.

En matière de services aux citoyens, la Commission s'était donné, pour l'année 2001-2002, plusieurs objectifs, notamment au regard de la qualité de l'accueil et des services, des délais de réponse ou de communication avec le client et du respect des droits de chacun : ces objectifs sont demeurés pour l'année 2002-2003.

Les objectifs de 2001-2002 qui n'avaient pas été atteints ainsi que les objectifs pour l'exercice 2002-2003 sont repris dans les pages suivantes aux fins de la présentation des résultats.

### **3.4 La Déclaration de services aux citoyens**

#### **La présentation des résultats au 31 mars 2003**

La Déclaration de services aux citoyens de la Commission de la fonction publique vise d'une part à informer les citoyens de la qualité de service à laquelle ils sont en droit de s'attendre et d'autre part à établir des objectifs à atteindre par le personnel de la Commission au regard de la qualité des prestations. Les plaintes des citoyens s'adressant à la Commission concernent généralement le système de recrutement des fonctionnaires. Il convient de noter ici que la très grande majorité des demandes acheminées à la Commission lui proviennent de fonctionnaires ou de leurs représentants.

La Commission est en mesure de présenter des résultats chiffrés sur les objectifs suivants, concernant le traitement des demandes provenant de citoyens et reçues en 2002-2003 :

- **L'envoi d'un accusé de réception dans les deux jours ouvrables de la réception d'une demande écrite de la part d'un citoyen**

La Commission a reçu 32 demandes écrites et deux demandes verbales pour des enquêtes de la part de citoyens ce qui représente 12,7 % de toutes les demandes reçues.

L'objectif d'un accusé de réception dans les deux jours ouvrables a été atteint dans 82,4 % des cas, soit dans 28 cas. Dans trois cas (8,8 %), un accusé de réception a été transmis dans les quatre jours ouvrables de la réception de la demande et dans trois autres cas (8,8 %) l'accusé de réception n'a pas été transmis, dont un en raison de l'anonymat de la demande et deux parce qu'il s'agissait de demandes verbales.

- **Entrée en communication du responsable du dossier avec le citoyen requérant dans les trois jours ouvrables suivant la réception de la demande**

Cette exigence a été satisfaite dans 70,6 % des cas, soit dans 24 cas. Dans les sept autres cas, l'entrée en communication du responsable du dossier avec la personne requérante s'est faite dans un délai moyen de sept jours ouvrables. Pour les trois derniers cas, aucun contact n'a été établi au 31 mars 2003. Dans un de ces derniers cas, il s'agissait d'une demande anonyme et, dans deux autres cas, de dossiers à contenu complexe reçus quelques jours avant la fin de l'année.

- **Communication du responsable du dossier avec le citoyen requérant pour faire un suivi, à tous les 10 jours, jusqu'à la fermeture du dossier**

Des communications de suivi aux 10 jours ouvrables ont été faites dans 13 des 29 dossiers où une telle mesure s'est révélée applicable, soit 44,8 % des cas. Dans la majorité des 16 autres cas, il a été convenu avec les plaignants que les contacts se feraient au rythme des développements dans leur dossier, étant entendu que la Commission demeurerait disponible en tout temps pour répondre à leurs questions, le cas échéant.

Les cinq cas exclus concernent trois dossiers fermés avant l'expiration des 10 premiers jours ouvrables, et deux dossiers reçus en toute fin d'exercice.

- **La prise de tous les moyens pour finaliser le traitement de la demande au plus tard 30 jours ouvrables après sa réception**

Des 34 demandes d'enquête reçues de citoyens au cours de l'exercice, 30 étaient fermées au 31 mars 2003. Dans le cas de 16 de ces dossiers, le traitement de la demande a été finalisé avant l'expiration du délai cible de 30 jours ouvrables, ce qui représente 53,3 % des dossiers fermés. Les 14 autres dossiers ont été traités dans un délai moyen de 82 jours, en raison d'un manque de ressources.

Quatre dossiers ouverts en 2002-2003 étaient encore actifs au 31 mars 2003. Trois de ces demandes ont été reçues à la fin de l'exercice. L'autre cas devrait être fermé au cours de l'exercice 2003-2004 et aura dépassé les 30 jours ouvrables, en raison de sa complexité.

- **Le traitement des demandes de renseignement dans les cinq jours ouvrables de la réception**

La Commission a reçu 215 demandes de renseignement en provenance de citoyens, ce qui représente 30,8 % de ce type de demande, les autres lui provenant de fonctionnaires ou de leurs représentants.

Elle a pratiquement atteint à 100 % son objectif de fournir une réponse complète en cinq jours ouvrables ou moins. En effet, une seule demande d'un citoyen n'a pu être traitée dans ce délai.

- **Les autres engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyens**

Bien qu'elle ne dispose pas encore de tous les outils et systèmes pouvant faciliter la gestion des services à la clientèle, la Commission a pris les moyens à sa disposition pour favoriser le respect des engagements pris dans sa Déclaration de services aux citoyens. Elle a sensibilisé son personnel aux exigences que comportent les objectifs qui y sont véhiculés et exercé des contrôles et rappels sporadiques.

La Commission s'est assurée dans la mesure du possible, que :

- toute personne se présentant à la Commission ou s'y adressant par téléphone aux heures d'ouverture des bureaux soit accueillie par une personne qui la guide, le cas échéant, vers l'endroit où elle doit se rendre ou vers la personne apte à lui fournir le service attendu. Des instructions précises ont été données pour assurer la présence constante d'une personne à la réception de la Commission et pour minimiser les renvois à la messagerie vocale durant les heures d'ouverture;
- le personnel de la Commission s'identifie clairement, précise à quelle unité administrative il appartient et fasse preuve de courtoisie lors des communications avec les citoyens;
- un service de messagerie vocale soit en opération lorsque les bureaux sont fermés et que les appels soient retournés le jour ouvrable suivant. La personne assignée à la réception s'assure que la messagerie vocale est en opération à la fermeture des bureaux. Chaque membre du personnel est incité à ajuster le message de sa boîte vocale individuelle lors de son départ en vacances;
- un croquis de la localisation de ses bureaux soit transmis systématiquement avec l'avis d'audience;
- les appels téléphoniques soient dirigés, lorsque requis, vers une personne spécialisée du secteur concerné qui entre en communication avec la personne requérante le jour même ou le jour ouvrable suivant et prend tous les moyens pour fournir une réponse dans les cinq jours ouvrables aux personnes concernées;
- toutes les demandes écrites soient promptement assignées à une personne compétente pour traitement dans les meilleurs délais;
- une attention particulière soit apportée à la clarté et à l'exactitude des communications écrites et verbales avec les citoyens;

- les droits de toutes les personnes concernées soient respectés dans le traitement des demandes et que la confidentialité des renseignements personnels soit assurée;
- les plaintes reçues de citoyens sur les services offerts par la Commission donnent lieu à une communication d'un responsable dans les cinq jours ouvrables suivant la réception et que la personne qui se plaint soit informée dans les meilleurs délais des suites données à son intervention. Une politique de traitement des plaintes est appliquée à cette fin.

La Commission continuera à prendre les moyens à sa portée pour améliorer ses services et se dotera dès que possible des outils et systèmes nécessaires pour assurer une gestion adéquate des différents aspects de la qualité des services à la clientèle.

## 3.5 Le plan stratégique et le plan annuel de gestion des dépenses

### 3.5.1 La présentation des résultats au 31 mars 2003

La Commission a choisi de présenter de façon intégrée les résultats atteints au regard des objectifs énoncés à son plan stratégique et à son plan annuel de gestion des dépenses, compte tenu de l'absence de différence significative entre les objectifs respectivement inscrits à chacun de ces documents.

### 3.5.2 Les orientations stratégiques

- **Orientation stratégique : Centrer la gestion sur les résultats et sur la qualité des services à la clientèle**

**Axe d'intervention : Gestion optimale de toutes les ressources**

– Ressources humaines

**2002-2003 : Améliorer la gestion des ressources humaines avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Indicateur : Le pourcentage d'augmentation du nombre de dossiers traités et de mandats exécutés et de diminution du délai de traitement des dossiers et des mandats à la fin de l'exercice financier.

Résultats :

#### **Médiations par un professionnel**

L'augmentation du nombre d'offres de médiation par un professionnel faites aux parties est de 46,6% en 2002-2003 par rapport à 2001-2002, alors que le nombre de médiations acceptées a augmenté de 153,0% pour la même période.

#### **Renseignements**

Le nombre de demandes de renseignements reçus a connu une diminution de 15,2%, de 2001-2002 à 2002-2003. Les délais de traitement sont par ailleurs demeurés sensiblement les mêmes.

#### **Enquêtes**

Le nombre de dossiers d'enquête ouverts a connu une hausse de 21,2% de 2001-2002 à 2002-2003, alors que le nombre de dossiers fermés a augmenté de 27,4% au cours de la même période. Ces pourcentages ne prennent pas en compte les requêtes relatives aux concours de recrutement réservés au personnel occasionnel qui sont liés à une vérification d'envergure dont les conclusions orienteront les réponses aux requêtes en cause.

Les délais de traitement ont par ailleurs subi une hausse de 72,0 % par rapport à 2001-2002 et de 40,0 % par rapport à l'exercice 2000-2001, en raison d'un manque de ressources.

#### **– Ressources informationnelles**

##### **2001-2002 : Élaborer un plan directeur des technologies avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Suivi : Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

La Commission a adopté en avril 2002, son plan directeur des technologies de l'information contenant notamment le carnet des projets à réaliser, une stratégie de transition et d'investissement de même qu'un plan d'action.

##### **2002-2003 : Implanter la première phase du plan directeur des technologies avant la fin de l'exercice financier 2002-2003**

Indicateur : Le degré de réalisation de la première phase du plan le 31 mars 2003

Résultat :

D'une part, dans le plan directeur, des projets d'affaires ont été retenus à savoir l'implantation du système d'assignation et de suivi de dossiers de la Commission, l'amélioration du tableau de bord, la planification et la gestion de projets, la constitution d'une boîte à outils électronique et la création d'un portail. Tous ces projets devaient donner lieu à des travaux au cours de l'année 2002-2003 ce qui n'a été véritablement le cas que pour le système d'assignation et de suivi de dossiers.

D'autre part, des projets technologiques ont été également retenus en ce qui a trait à l'infrastructure du serveur réseau, la sécurité, la mise à niveau des postes de travail, l'implantation de collecticiels et la gestion des environnements. Les trois premiers de ces projets ont été pratiquement complétés au cours de 2002-2003.

On peut considérer que 50 % des travaux afférents à l'implantation de la phase 2002-2003 du plan directeur ont été réalisés au 31 mars 2003.

#### **Axe d'intervention : Développement d'outils et de systèmes de gestion**

##### **– Outils et système de gestion**

##### **2001-2002 : Développer un nouveau système d'assignation et de suivi des mandats et des dossiers et les outils requis avant la fin de l'exercice 2001-2002**

Suivi : Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Le système d'assignation et de suivi des dossiers est un système qui doit permettre d'assurer, par l'intermédiaire d'outils développés, la constitution d'une banque de données et son traitement, sous divers aspects, des dossiers de la Commission pour des fins de suivi et de gestion au regard des activités suivantes : les appels, la planification et le développement, les enquêtes, les vérifications, les demandes de renseignements, le secrétariat, de même que les activités de formation, de gestion et de développement.

Au cours de 2002-2003 la Commission a complété l'évaluation et apporté les ajustements et corrections nécessaires au système.

Les dernières phases de validation du système, les modules de production des extraits, les privilèges d'accès et la révision de la documentation pertinente restent à compléter.

On peut dans ce contexte estimer que 85 % des travaux prévus pour l'année 2001-2002 ont été complétés.

## **2002-2003 : Implanter le système d'assignation et de suivi des dossiers avant la fin de l'exercice 2002-2003**

Indicateur : Le nombre de secteurs d'activité où le système et des outils sont implantés à la fin de l'exercice financier 2002-2003

Résultat :

Au 31 mars 2003, le système et les outils développés étaient dans un état devant en assurer la convivialité. La Commission a prévu des séances de formation qui devraient avoir lieu d'ici la fin de juin 2003 et permettre, sous réserve des développements à compléter, son implantation au cours de la première moitié de 2003-2004. L'objectif n'a pas été atteint au cours de l'exercice 2002-2003.

### **– Plan d'intervention**

#### **2001-2002 et 2002-2003 : Préparer annuellement un plan d'intervention auprès de la clientèle**

Suivi : Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Le projet préliminaire du plan d'intervention préparé lors de l'exercice 2001-2002 identifiait certaines interventions à accomplir en 2002-2003 auprès de la clientèle dont notamment des rencontres à tenir avec différents acteurs de la gestion des ressources humaines, la diffusion de séances de formation ou d'information et la mise à jour du site Internet.

Les discussions qui devaient se tenir en 2002-2003 sur les propositions avancées dans ce plan et devant mener à son adoption n'ont pas eu lieu comme prévu, compte tenu des priorités accordées par la Commission à certains autres dossiers. L'objectif n'a pas été atteint en 2002-2003.

Indicateur 2002-2003 : Le degré de mise en œuvre du plan à compter de 2002-2003

Résultat :

La démarche d'élaboration du plan n'ayant pas progressé depuis le dernier rapport de gestion, sa mise en œuvre n'a pu être assurée. Toutefois, certaines actions ont été entreprises pour améliorer l'information à la clientèle dont l'élaboration d'une brochure sur les services offerts par la Commission pour diffusion notamment lors des séances offertes par l'École nationale d'administration publique aux nouveaux employés de la fonction publique et l'amélioration de son site Internet afin d'offrir aux usagers un mode de navigation plus convivial.

### **– Tableau de bord**

#### **2001-2002 : Développer un tableau de bord avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Suivi : Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Au 31 mars 2003, le projet de développement du tableau de bord n'avait pas connu de développement tangible notamment en raison de difficultés rencontrées avec le système d'assignation et de suivi des dossiers. Le degré d'atteinte de l'objectif fixé concernant le développement de cet outil de gestion s'est donc maintenu à son niveau de 2001-2002, soit 70,0 %.

## **– Contrôle de qualité**

### **2001-2002 : Revoir le système de contrôle de qualité des enquêtes, vérifications et études avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Suivi : Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Deux groupes de travail ont été formés à l'interne afin de procéder à l'examen des mandats d'études, de vérification et d'enquêtes et à l'analyse des processus de réalisation de ces activités.

Le groupe de travail dédié aux mandats de vérification et d'enquêtes a élaboré des recommandations relatives à la mise en place d'une pratique de contrôle de qualité en vérification et en enquête. La Commission devrait se pencher sur les recommandations de ce groupe de travail ainsi que sur un plan d'action au cours de 2003-2004.

En ce qui concerne le groupe de travail dédié aux mandats d'études, celui-ci a élaboré un projet de processus de contrôle de qualité des études. Le manque de ressources n'a cependant pas permis à la Commission d'aller plus avant en 2002-2003.

Considérant les travaux réalisés en 2002-2003, l'objectif visé a été atteint à 60 %. Les travaux seront complétés en 2003-2004.

### **2002-2003 : Mettre en œuvre le nouveau système de contrôle de qualité**

Indicateur : Le degré de mise en œuvre du nouveau système le 31 mars 2003

Résultat :

La réalisation de cet objectif est reportée à 2003-2004.

## **– Traitement des plaintes**

### **2002-2003 : Avoir mis en place le système de traitement des plaintes avant la fin de l'exercice financier 2002-2003**

Indicateur : Le nombre de plaintes reçues et les délais dans lesquels les suivis ont été donnés à la fin de l'exercice 2003-2004

Résultat :

Le système de traitement des plaintes a été développé en 2001-2002. Au cours de 2002-2003, la Commission a reçu quatre plaintes quant aux services rendus par son personnel, toutes en provenance d'employés de la fonction publique. Les délais prévus dans le processus de traitement des plaintes sur les services rendus par la Commission ont été respectés à deux reprises, quant à l'envoi de l'accusé de réception. Des lacunes ont été observées quant au suivi des dossiers, en grande partie attribuables à des faiblesses du système en place et au nombre de personnes ayant occupé le poste de secrétaire au cours de l'année. Il n'a pas été possible en conséquence d'obtenir un portrait clair à l'égard du délai d'entrée en communication avec les plaignants. La Commission considère que la situation doit être améliorée et entend consacrer les efforts voulus afin que les délais prévus dans son processus de traitement des plaintes soient respectés, notamment par un suivi plus rigoureux du cheminement des dossiers.

### **Axe d'intervention : Mise en place d'un système de veille stratégique et de prospective**

### **2001-2002 : Développer un système de veille stratégique et de prospective avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Suivi : Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Des documents d'orientation sur le système de veille stratégique et de prospective ont été préparés au cours de l'année 2002-2003. Même si les travaux n'ont pas été complétés, une personne a été désignée pour agir à titre de veilleur au sein de la Commission. Le veilleur a diffusé des bulletins de veille portant principalement sur des sujets d'actualité liés à la gestion des ressources humaines et a réalisé des travaux de veille sur les résultats des vérifications et des enquêtes à la Commission.

### **2002-2003 : Implanter le système de veille stratégique et de prospective avant la fin de l'exercice financier 2002-2003**

Indicateur : Le degré d'implantation du système de veille stratégique et de prospective le 31 mars 2003

Résultat :

La désignation d'un veilleur et la réalisation, par celui-ci, d'un certain nombre de travaux de veille ont permis une implantation partielle du système de veille stratégique et de prospective même si les orientations définitives n'ont pas été arrêtées.

Le degré d'avancement des travaux se situe à environ 30 %.

- **Orientation stratégique : Suivre de près l'implantation du nouveau cadre de gestion**

**Axe d'intervention : Évaluation des impacts sur les valeurs, principes et objectifs privilégiés par la loi à compter de l'exercice financier 2001-2002**

**2001-2002 et 2002-2003 : Réaliser annuellement une étude d'impact sur les valeurs, principes et objectifs privilégiés par la loi à compter de l'exercice 2001-2002**

**2001-2002**

Suivi : Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Rappelons que la Commission a transmis, en février 2002, un questionnaire aux ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique<sup>94</sup> dans le cadre de l'étude relative aux moyens mis en place et utilisés par les ministères et organismes en matière de dotation des emplois.

La Commission a procédé à l'analyse des réponses contenues dans les 77 questionnaires retournés complétés sur les 89 expédiés en février 2002 et en a dégagé des observations qui ont été transmises aux sous-ministres et dirigeants d'organisme en mars 2003.

**2002-2003**

Indicateur : La disponibilité d'une étude annuelle sur les impacts

Les ressources disponibles n'ont pas permis d'entreprendre une autre étude au cours de 2002-2003.

**Axe d'intervention : Identification de tous les nouveaux lieux d'intervention**

**2002-2003 : Déterminer tous les nouveaux lieux d'intervention de la Commission d'ici la fin de l'exercice financier 2002-2003**

Indicateurs : – La disponibilité d'un document d'orientation sur tous les nouveaux lieux d'intervention le 31 mars 2003

---

<sup>94</sup> Précitée, note 1.

- La disponibilité d'un rapport sur les changements qui en découlent dans les rôles de la Commission le 31 mars 2003

Résultat :

Au 31 mars 2003, la Commission a entamé sa réflexion sur le sujet, mais n'a pu progresser au rythme souhaité en raison d'un manque de ressources. L'objectif fixé est par conséquent reporté d'une année.

- **Orientation stratégique : Scruter la gestion des ressources humaines et fournir un éclairage adéquat aux autorités concernées**

**Axe d'intervention : Clarification des rôles et dynamisation des interventions auprès des autorités concernées**

- **Réexaminer les rôles et interventions de la Commission de la fonction publique auprès du Conseil du trésor, de l'Assemblée nationale, du Conseil Exécutif, des ministères et organismes et la façon de les dynamiser avant la fin de l'exercice financier 2002-2003.**

Indicateur : La disponibilité d'une étude sur les rôles et les interventions de la Commission de la fonction publique auprès du Conseil du trésor, de l'Assemblée nationale, du Conseil exécutif et des ministères et organismes et sur la façon de les dynamiser le 31 mars 2003

Résultat :

La Commission a amorcé une réflexion sur le sujet. Aucune étude n'est toutefois disponible au 31 mars 2003 vu le manque de ressources pour la réaliser. L'objectif est reporté à 2003-2004.

**Axe d'intervention : Développement et implantation d'une démarche générale proactive quant à l'exercice du rôle de la Commission**

– **Consultations et échanges**

**2002-2003 : Développer un processus de consultation et d'échanges périodiques auprès des autorités concernées avant la fin de l'exercice financier 2002-2003**

Indicateurs : – La disponibilité d'un document sur le processus de consultation et d'échanges périodiques le 31 mars 2003

- Le degré d'implantation du processus de consultation et d'échanges le 31 mars 2003
- Le nombre annuel de séances de consultation et d'échanges tenues à compter de l'exercice financier 2002-2003

Résultats :

La pénurie de ressources a fait en sorte que la Commission n'a pu disposer d'un document sur le processus de consultations et d'échanges périodiques au 31 mars 2003.

Toutefois, la Commission a rencontré régulièrement les ministères et organismes dans le cours normal de ses activités de vérification et d'enquête. À ces occasions, la Commission a informé et échangé sur les derniers développements relatifs à ses activités.

Malgré l'absence de processus formel, la Commission a tenu 11 séances de consultations et d'échanges avec des ministères et des organismes.

L'atteinte de l'objectif est reporté à 2003-2004.

– **Planification intégrée**

**2001-2002 : Élaborer et mettre en œuvre une planification intégrée des différents mandats de la Commission avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Suivi: Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Rappelons qu'un rapport d'un groupe de travail sur les thèmes et procédés de vérification du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires a été déposé à la fin de 2001-2002. Au cours de 2002-2003, la Commission a tenu des discussions sur ce rapport qui se sont conclues en décembre 2002. Un comité a été mis en place pour travailler à certaines suites liées à l'implantation d'un processus intégré, dont une proposition de planification intégrée des vérifications et des études pour 2003-2004. L'objectif n'étant pas encore complètement atteint, il sera de nouveau poursuivi en 2003-2004.

**2002-2003 : Réaliser annuellement une planification intégrée des différents mandats de la Commission à compter de l'exercice financier 2002-2003**

Indicateur: La réalisation annuelle d'une planification intégrée des différents mandats de la Commission à compter de 2002-2003.

Résultat:

Cet objectif n'a pas été atteint en 2002-2003 parce que les ressources disponibles ne l'ont pas permis.

- **Orientation stratégique: Intensifier les interventions visant la prévention et le règlement rapide et harmonieux des litiges**

**Axe d'intervention: Offre élargie de moyens favorisant la prévention et le règlement rapide et harmonieux des litiges**

– **Conférences préparatoires**

**2002-2003: Favoriser de façon continue le recours aux conférences préparatoires avant la fin de l'exercice financier 2003-2004**

Indicateurs: – Le nombre de dossiers où il y a eu recours aux conférence préparatoires en 2002-2003

– Le pourcentage d'augmentation annuelle du nombre de dossiers à compter de l'exercice 2003-2004

Résultat:

Au cours de 2002-2003, des conférences préparatoires à l'audience ont eu lieu dans 40 dossiers, par rapport à 22 en 2001-2002, soit une augmentation de 81,8 %.

– **Séances d'échanges et d'information**

**2002-2003: Offrir de façon continue aux parties des séances d'échange et d'information assorties de moyens assurant la confidentialité dans les cas de litiges reliés à des concours de promotion à compter de l'exercice 2003-2004**

Indicateurs: – Le nombre de dossiers où il y a eu des séances d'échange et d'information assorties de moyens assurant la confidentialité dans les cas de litiges reliés à des concours de promotion à la fin de l'exercice financier

- Le pourcentage d'augmentation annuelle du nombre de dossiers à compter de l'exercice financier 2002-2003

Résultat :

En mars 2003, la Commission a décidé de mettre en place un projet-pilote de six mois visant la tenue de séances d'échange et d'information et a élaboré un processus d'application qui sera testé dans ce cadre. Des consultations avec les principaux acteurs doivent se tenir au début de 2003-2004 à ce sujet, en vue d'une mise en œuvre à compter d'août 2003.

#### **- Délais de traitement**

##### **2002-2003 : Réduire annuellement la moyenne des délais de traitement des dossiers d'appels avant la fin de l'exercice financier 2003-2004**

Indicateurs: - Le délai moyen de traitement des dossiers d'appels à la fin de l'exercice financier

- Le pourcentage de réduction du délai moyen de traitement à compter de l'exercice financier 2002-2003

Résultat :

De 2001-2002 à 2002-2003, le nombre moyen de jours entre la réception d'un appel et la mise au rôle est passé de 63 à 62 jours, soit une diminution de 1,6 %. Au cours de la même période, le nombre moyen de jours entre la réception d'un appel et le début du délibéré est passé de 122 à 116 jours, soit une diminution de 5,0 %. Pour sa part, le nombre moyen de jours entre la réception d'un appel et la décision est passé de 152 à 144 jours, soit une diminution de 5,3 %, de 2001-2002 à 2002-2003.

#### **- Médiation par un commissaire**

##### **2001-2002 : Évaluer la pertinence de fournir un service de médiation par les commissaires avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Suivi: Travaux réalisés au cours de l'année 2002-2003

Les discussions concernant le rapport sur la médiation par un commissaire produit en 2001-2002 se sont poursuivies en 2002-2003 et le projet-pilote de médiation par un commissaire a été prolongé afin d'augmenter le nombre de cas où le service aura été expérimenté.

##### **2002-2003 : Offrir, le cas échéant, un service de médiation par les commissaires à compter de l'exercice financier 2002-2003**

Indicateurs: - Le nombre de médiations faites par un commissaire à la fin de l'exercice financier

- Le pourcentage d'augmentation annuelle des médiations faites par les commissaires à compter de l'exercice financier 2002-2003

Au cours de l'exercice 2002-2003, des offres de médiation par un commissaire ont été faites dans 33 dossiers. Ces offres ont été acceptées dans sept dossiers. Il en a résulté une entente suivie d'un désistement d'appel dans six dossiers. Dans le septième dossier, il y avait deux motifs d'appel. À la suite de la médiation, une entente est intervenue quant à l'un des motifs, tandis que le litige à l'égard de l'autre motif a été soumis à l'audience par un commissaire.

Une formation en médiation a été par ailleurs donnée à chaque commissaire en 2002-2003.

## – Certification des examens

### **2002-2003 : Susciter de façon continue la demande en matière de certification d'examens à compter de l'exercice financier 2002-2003**

- Indicateurs : – Le nombre de demandes de certification d'examens à la fin de l'exercice financier
- Le pourcentage d'augmentation annuelle du nombre de demandes de certification d'examens à compter de l'exercice financier 2002-2003

Résultat :

La Commission n'a reçu aucune demande de certification au cours de l'exercice financier 2002-2003. Des discussions se sont poursuivies avec le Secrétariat du Conseil du trésor à cet égard, cet organisme étant le principal responsable de la conception des examens utilisés lors de la dotation des emplois dans la fonction publique.

### **Axe d'intervention : Sensibilisation accrue des autorités gouvernementales et des autres clientèles à l'utilisation de moyens favorisant la prévention et le règlement rapide et harmonieux des litiges**

### **2002-2003 : Rencontrer périodiquement les autorités du Secrétariat du Conseil du trésor et des autres ministères et organismes et ce, à compter de la fin de l'exercice financier 2001-2002**

- Indicateurs : – Le nombre et la fréquence des rencontres tenues annuellement à compter de l'exercice financier 2002-2003
- Le nombre et le pourcentage de ministères et organismes rencontrés annuellement à compter de l'exercice financier 2002-2003

Résultat :

Cet objectif n'a pas été atteint, même si des rencontres ad hoc ont eu lieu au besoin avec les autorités du Secrétariat du Conseil du trésor. En effet, d'une part, la Commission n'avait pas le personnel disponible pour soutenir la préparation et la tenue de telles rencontres. D'autre part, la réflexion n'était pas suffisamment avancée à l'interne pour que ses fruits puissent être partagés avec les autres acteurs. L'atteinte de l'objectif est reportée en 2003-2004.

### **■ 2002-2003 : Rendre disponible un nouveau guide à l'usage de toute la clientèle de la Commission avant la fin de l'exercice financier 2001-2002**

Indicateur : Le degré de réalisation du guide à l'usage de toute la clientèle le 31 mars 2002.

Au 31 mars 2002, il restait 10 % de l'objectif fixé à atteindre soit le développement de certains volets notamment au regard des services offerts à la clientèle institutionnelle. Cet objectif n'ayant pas été réalisé en 2002-2003 parce que les ressources disponibles n'étaient pas suffisantes, il est donc reporté à l'exercice financier 2003-2004.

## **3.6 L'accessibilité aux services, la qualité et la célérité du processus décisionnel**

### **L'accessibilité au processus décisionnel**

Le greffe de la Commission a été accessible toute l'année pendant les jours et les heures ouvrables pour recevoir les appels formés par les personnes exerçant les droits d'appel devant la Commission de la fonction publique.

Au cours de l'année 2002-2003, une préposée à l'accueil a répondu aux personnes qui se sont présentées à la Commission ou qui s'y sont adressées par téléphone et les a dirigées, au besoin, vers une ressource spécialisée pouvant leur fournir le service approprié. De plus, une messagerie vocale a été en tout temps en fonction en dehors des heures d'ouverture de bureau et le retour d'appel a été assuré généralement le jour ouvrable suivant. Des mesures ont été prises pour minimiser l'utilisation des boîtes vocales durant les heures d'ouverture des bureaux. La Commission s'est assurée que toutes les personnes qui se sont adressées à elle par courriel ont reçu une réponse appropriée généralement le jour même ou le jour ouvrable suivant.

Un croquis de la localisation des bureaux de la Commission à Québec et un guide à l'intention des appelants, qui a été mis à jour au cours de l'année, ont été transmis avec chaque avis d'audience. De plus ils ont été fournis à toute personne qui en a fait la demande. Ce plan de localisation s'est ajouté au guide sur le site Internet de la Commission. Ce guide contient des renseignements sur les droits de l'appelant et sur certains services offerts par la Commission de même que des conseils à l'appelant sur la façon de préparer son intervention devant la Commission.

Les décisions la Commission ont été publiées et vendues par les Publications du Québec. Elles ont pu être consultées dans certaines bibliothèques administratives. Les décisions ont été aussi, pour certaines, rendues disponibles en texte intégral ou en résumé, sur abonnement, dans la banque de données SOQUIJ. Les résumés de toutes les décisions de la Commission ont été disponibles dans la banque de données VIXIT, sur abonnement.

### **La qualité des services aux appelants, intimés et intervenants**

Les appelants ont pu obtenir pendant les heures ouvrables les renseignements nécessaires sur le processus d'appel et sur l'évolution de leur dossier. Ils ont aussi pu consulter sur place ou obtenir une copie de décisions de la Commission.

Par ailleurs, un accusé de réception, un avis d'audience et une copie de la décision de la Commission, le cas échéant, ont été transmis aux parties dans les meilleurs délais.

Le greffe de la Commission s'est aussi chargé de faire émettre avec célérité des citations à comparaître à la demande des parties qui voulaient s'assurer la présence de témoins.

Au moment de l'audience, les parties ont été accueillies par la personne agissant à titre de greffier-audencier.

### **La célérité du processus décisionnel**

De façon générale, le délai moyen de traitement des dossiers d'appels fermés par une décision de la Commission s'est encore amélioré en 2002-2003 tel que le présente le tableau suivant.

<b>Délais moyens en jours par étape de traitement des appels et par année de 1999-2000 à 2002-2003</b>				
Étapes	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
De la réception à la mise au rôle	71	75	63	62
De la mise au rôle au délibéré	47	92	60	54
Du délibéré à la décision	46	25	29	28
<b>De la réception à la décision</b>	<b>164</b>	<b>192</b>	<b>152</b>	<b>144</b>

La Commission a pris tous les moyens, encore cette année, pour traiter le plus rapidement possible les appels reçus.

Il convient de souligner que plusieurs facteurs, dont certains ne peuvent être imputés à la Commission, ont pu contribuer à allonger les délais de traitement des appels.

Mentionnons, à titre d'exemples, la multiplicité d'appelants pour un même concours, la difficulté de retenir des dates qui conviennent à toutes les parties et la non disponibilité d'un grand nombre de personnes pendant la période estivale.

Certains délais peuvent aussi découler de dispositions légales ou réglementaires, comme le délai incompressible de l'avis d'audience de 15 ou 21 jours selon l'objet de l'appel, les 30 jours d'attente avant que l'appel ne soit sous la juridiction de la Commission dans les cas concernant les conditions de travail du personnel non-syndiqué, la nécessité d'attendre l'émission de la liste de déclaration d'aptitudes ou le consentement des parties pour procéder dans les cas d'appels relatifs à la promotion à la suite de concours.

Au regard de cette dernière situation, il importe de signaler que la Commission a procédé à l'audience, avec le consentement des parties, avant l'émission de la liste de déclaration d'aptitudes dans 94,5 % des dossiers au cours de l'année 2002-2003.

Par ailleurs, les décisions ont été rendues dans un délai moyen de 28 jours et des 26 décisions rendues dans les cas des appels interjetés en vertu de l'article 35 de la Loi sur la fonction publique<sup>95</sup>, 25 l'ont été dans le délai de 30 jours prévu à l'article 123.1 de la loi. Une seule prolongation de ce délai a été nécessaire en 2002-2003.

### **3.7 Le programme d'accès à l'égalité, le plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi que l'embauche de diverses composantes de la société québécoise**

Au cours de 2002-2003, la Commission a poursuivi ses efforts afin de contribuer pleinement à l'atteinte de l'objectif gouvernemental d'embauche de 25 % des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones dans la fonction publique québécoise et des objectifs de représentation en matière d'accès à l'égalité décrits d'une part, au Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées et établis à 2 % et, d'autre part dans le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes pour les différents corps et catégories d'emplois.

En 2002-2003, cinq employés réguliers dont deux femmes, deux employées occasionnelles à temps plein, deux employées occasionnelles sur appel, une stagiaire et une étudiante ont été engagés par la Commission. Les emplois concernés ont été ainsi pourvus :

- deux emplois réguliers ont été pourvus sans avoir fait l'objet d'un appel élargi de candidatures, l'un en recrutement alors que la personne choisie avait été préalablement engagée à titre occasionnel et l'autre en mutation. Sauf au regard des femmes, ces personnes ne faisaient pas partie d'un groupe cible;

<sup>95</sup> Précitée, note 1.

- deux emplois occasionnels sur appel ont été pourvus sans avoir fait l'objet d'un appel élargi de candidatures, les personnes choisies ayant été à l'emploi de la Commission, au même titre, au cours de l'année précédente. Sauf au regard des femmes, une seule des deux personnes choisies faisait partie d'un groupe cible;
- sept autres emplois ont été pourvus après un appel élargi de candidatures et, sauf au regard des femmes, seule une des personnes choisies faisait partie d'un groupe cible.

Huit des onze emplois, soit 72,7 %, ont été pourvus par des femmes, un par une personne membre d'une communauté culturelle, soit 9,1 %, et un par une personne handicapée, soit 9,1 % tel que le présente le tableau qui suit :

<b>Nombre d'employés</b>	<b>Représentation féminine</b>		<b>Communautés culturelles</b>		<b>Personnes handicapées</b>	
11	8	72,7%	1	9,1%	1	9,1%

Enfin, quatre de ces onze emplois ont été pourvus par des personnes âgées de moins de 35 ans, soit 36,4 %.

Au 31 mars 2003 la représentation des groupes cibles à la Commission était la suivante :

<b>Nombre d'employés</b>	<b>Représentation féminine</b>		<b>Communautés culturelles</b>		<b>Personnes handicapées</b>	
32	16	50%	1	3,1%	4	12,5%

Au 31 mars, sur 32 employés en poste, deux étaient âgés de moins de 35 ans, soit 6,2 %.



## Partie 4

# Application de certaines lois, règlements et politiques

---

### 4.1 L'accès à l'information

Au cours de l'exercice financier 2002-2003, la Commission a reçu quatre demandes d'accès, dont deux provenaient de journalistes, une d'un fonctionnaire et une dernière du bureau d'un député. Deux de ces demandes ont été acceptées par le responsable de l'accès à l'information, une a été refusée en totalité et l'autre l'a été partiellement. Ces refus n'ont pas été portés en révision à la Commission d'accès à l'information.

### 4.2 La protection des renseignements personnels

Au cours de l'année 2002-2003, la Commission s'est conformée aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels<sup>96</sup> en matière de protection des renseignements personnels.

La déclaration de fichiers de renseignements personnels déjà transmise à la Commission d'accès à l'information n'a fait l'objet d'aucun changement et aucune communication de renseignements nominatifs n'a été inscrite aux registres prévus par la loi.

Le comité de protection des renseignements personnels de la Commission a assuré le suivi du plan d'action en matière de renseignements personnels. Une rencontre de sensibilisation sur la protection des renseignements personnels a été tenue à l'intention de l'ensemble du personnel de la Commission. Parmi les sujets abordés, mentionnons le rappel des différentes directives liées à la protection des renseignements personnels, la sécurité informatique et l'éthique dans l'utilisation de l'Internet et du courriel.

Le comité a aussi amorcé la révision du cahier de référence portant sur la gestion de la protection des renseignements personnels mis à la disposition du personnel en 2001-2002 et a revu le processus de collecte, d'utilisation, de communication et de conservation des renseignements personnels à caractère médical à la suite de la publication, en février 2002, du rapport du Comité de travail sur la gestion des diagnostics médicaux des employés de la fonction publique.

La Commission a procédé à l'évaluation annuelle du niveau de protection des renseignements personnels et a produit son bilan de sécurité de l'information numérique et des échanges électroniques au Secrétariat du Conseil du trésor.

Pour rencontrer ses obligations découlant de la Directive concernant le traitement et la destruction de tout renseignement, registre, donnée, logiciel, système d'exploitation ou autre bien protégé par un droit d'auteur, emmagasiné sur un équipement micro-informatique ou sur un support informatique amovible<sup>97</sup>, la Commission s'est assurée de la destruction des données contenues sur le disque dur de tout micro-ordinateur et de toutes disquettes à chaque fois qu'un employé a quitté la Commission. L'entente qu'elle avait avec le Service d'entretien d'équipement bureautique du Conseil du trésor a été renouvelée à cette fin.

---

<sup>96</sup> Précitée note 20.

<sup>97</sup> C.T. 193953 du 11 octobre 1999.

### **4.3 Le développement de la main-d'œuvre**

La Commission s'est conformée, en 2002-2003, à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre<sup>98</sup> en consacrant plus de 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles et en transmettant la déclaration prescrite par cette loi au ministère du Revenu.

### **4.4 Le programme d'accès à l'égalité, le plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi que l'embauche de diverses composantes de la société québécoise<sup>99</sup>**

La Commission présente au point 3.7 de la partie 3 son rapport au regard des objectifs reliés au programme d'accès à l'égalité, au plan d'embauche de personnes handicapées et à l'embauche de personnes issues des diverses composantes de la société québécoise.

### **4.5 L'éthique et la déontologie**

À l'automne 2003, à la suite du dépôt à l'Assemblée nationale de la Déclaration de valeurs de l'Administration publique québécoise et de l'entrée en vigueur du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique<sup>100</sup>, les nouvelles règles en matière d'éthique et de déontologie, applicables à l'ensemble de la fonction publique, ont été communiquées à l'ensemble du personnel de la Commission.

Une répondante en éthique a également été désignée. Cette personne fait partie du réseau de répondants en éthique mis sur pied par la Secrétariat du Conseil du trésor. Elle a participé à la session de formation sur l'éthique dans un milieu organisationnel à l'intention des membres du réseau de répondants en éthique.

### **4.6 L'acquisition de livres**

En 2002-2003, la Commission s'est conformée à la Loi sur le développement des entreprises québécoises dans le domaine du livre<sup>101</sup> et au Règlement sur l'acquisition de livres par certaines personnes dans les librairies agréées<sup>102</sup> en ce qui concerne ses acquisitions de livres. Elle a également transmis le rapport prescrit par le règlement au ministre titulaire.

### **4.7 Les droits d'auteur**

En 2002-2003, la Commission a inclus, dans les contrats de services professionnels conclus avec ses fournisseurs, une clause lui conférant les licences pertinentes de droits d'auteur.

Aucune situation relative à l'application de l'entente concernant la reproduction des œuvres publiées, protégées par la Loi sur les droits d'auteur<sup>103</sup>, n'a été portée à l'attention de la responsable du respect de cette entente pour la Commission.

98 L.R.Q., c. D-7.1

99 L.R.Q., c. F-3.1.1, a. 53.1

100 [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 0.4]

101 L.R.Q., c. D-8.1

102 [R.R.Q., c. D-8.1, r. 1]

103 L.R.Q. (1985), c. C-42

La Commission s'est également procurée toutes les licences de droits d'auteur nécessaires lors de ses acquisitions de logiciels informatiques.

## 4.8 La politique linguistique

Au cours de 2002-2003, le comité de la politique linguistique a procédé à l'inventaire des instruments linguistiques du personnel, ce qui a donné lieu à l'acquisition d'éditions plus récentes de certains de ces instruments. Il s'est aussi assuré que chaque poste de travail informatique soit doté d'un accès direct au Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française.

La Commission a soumis à la révision linguistique certains documents élaborés dans le cadre de l'exercice de son mandat de vérification.

La personne responsable de l'application de la Charte de la langue française<sup>104</sup> a également eu recours aux consultations personnalisées données par les terminologues de l'Office à la suite de questionnements portés à son attention par le personnel de la Commission.

La Commission a aussi transmis à l'Office québécois de la langue française, en novembre 2002, son rapport relatif à la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information.

---

<sup>104</sup> L.R.Q., c. C-11



## ANNEXES



## **Annexe 1**

- Tableau 1 Liste au 31 mars 2003 des ministères et organismes et assimilés dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique
- Tableau 2 Liste au 31 mars 2003 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
- Tableau 3 Organisme au 31 mars 2003 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
- Tableau 4 Organisme au 31 mars 2003 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
- Tableau 5 Personnes au 31 mars 2003 qui se voient refuser un emploi, autre qu'occasionnel, au ministère du Revenu et ayant un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique

• **Tableau 1**

**Liste au 31 mars 2003 des ministères et organismes et assimilés dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique**

---

Agence de l'efficacité énergétique	Fonds d'assurance-prêts agricoles et forestiers
Assemblée nationale	Inspecteur général des institutions financières
Bureau d'audiences publiques sur l'environnement	Institut de la statistique du Québec
Comité de déontologie policière	Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
Commissaire à la déontologie policière	La Financière agricole du Québec
Commissaire au lobbyisme	Ministère des Affaires municipales et de la Métropole
Commissaire de l'industrie de la construction	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances	Ministère du Conseil exécutif
Commission consultative de l'enseignement privé	Ministère de la Culture et des Communications
Commission d'accès à l'information	Ministère de l'Éducation
Commission d'évaluation de l'enseignement collégial	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Commission de l'équité salariale	Ministère de l'Environnement
Commission de la fonction publique	Ministère de la Famille et de l'Enfance
Commission de la qualité de l'environnement Kativik	Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche
Commission de la représentation	Ministère de la Justice
Commission de la santé et de la sécurité du travail	Ministère des Régions
Commission de protection du territoire agricole du Québec	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
Commission de toponymie	Ministère des Relations internationales
Commission des biens culturels du Québec	Ministère des Ressources naturelles
Commission des lésions professionnelles	Ministère du Revenu
Commission des normes du travail	Ministère de la Santé et des Services sociaux
Commission des partenaires du marché du travail	Ministère de la Sécurité publique
Commission des relations du travail	Ministère des Transports
Commission des transports du Québec	Ministère du Travail
Commission municipale du Québec	Office de la protection du consommateur
Commission québécoise des libérations conditionnelles	Office des personnes handicapées du Québec
Conseil consultatif de la lecture et du livre	Office des professions du Québec
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre	Office québécois de la langue française
Conseil de la famille et de l'enfance	Protecteur des usagers en matière de santé et de services sociaux
Conseil de la justice administrative	Régie de l'assurance-dépôts du Québec
Conseil de la magistrature	Régie de l'assurance-maladie du Québec
Conseil de la santé et du bien-être	Régie des alcools, des courses et des jeux
Conseil de la science et de la technologie	Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec
Conseil des aînés	Régie des rentes du Québec
Conseil des relations interculturelles	Régie du bâtiment du Québec
Conseil de surveillance des activités de la Sûreté du Québec	Régie du cinéma
Conseil du statut de la femme	Régie du logement
Conseil médical du Québec	Secrétariat du Conseil du trésor
Conseil permanent de la jeunesse	Société d'habitation du Québec
Conseil supérieur de la langue française	Société de l'assurance automobile du Québec
Conseil supérieur de l'éducation	Société de la faune et des parcs du Québec
Coroner en chef	Sûreté du Québec
Curateur public	Tourisme-Québec
Directeur général des élections	Tribunal administratif du Québec
Fonds d'aide au recours collectif	Vérificateur général

• **Tableau 2**

**Liste au 31 mars 2003 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique**

Organisme ou Société d'État	Employés visés	Appel en promotion (art. 35)	Appel sur congédiement (art. 33)
Bibliothèque nationale du Québec (L.Q., 2001, c. 11, aa. 29, 33)	Employés de l'ancienne Bibliothèque nationale du Québec, en fonction le 3 mars 2002 au sein de cet organisme, si une décision du Conseil du trésor prévoyant leur transfert à la nouvelle Bibliothèque nationale du Québec est prise avant le 4 mars 2004	Oui (art. 29)	Oui (art. 33)
Caisse de dépôt et de placement du Québec (L.R.Q., c. C-2, a. 15.1)	Dirigeants et employés nommés fonctionnaires permanents selon la Loi sur la fonction publique avant le 22 décembre 1977	Non	Oui (art. 15.1)
Commission de la capitale nationale du Québec (L.R.Q., c. C-33.1, aa. 30, 34)	Tout employé qui était fonctionnaire permanent lors de sa nomination à cet organisme	Oui (art. 30)	Oui (art. 34)
Commission de la construction du Québec (L.Q., 1986, c. 89, a. 58)	Fonctionnaires permanents du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu transférés à cet organisme	Non explicite (art. 58)	Non
Commission des valeurs mobilières du Québec (L.Q., 1997, c. 36, aa. 17, 21)	Tout membre du personnel de la Commission qui, le 12 juin 1997, était un employé permanent de la Commission visé par la Loi sur la fonction publique	Oui (art. 17)	Oui (art. 21)
Conseil des arts et des lettres du Québec (L.R.Q., c. C-57.02, aa. 39, 43)	Employés permanents, y compris les cadres, du ministère de la Culture mutés à cet organisme	Oui (art. 39)	Oui (art. 43)
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec (L.R.Q., c. C-62.1, aa. 90, 94)	Cadres et employés permanents du ministère de la Culture et des Communications et de l'ancien Conservatoire, si un décret prévoyant leur transfert est pris avant le 5 mai 1995	Oui (art. 90)	Oui (art. 94)
Corporation d'hébergement du Québec (L.R.Q., c. C-68.1, aa. 65, 69)	Tout employé de la Corporation qui, lors de sa nomination à celle-ci, était fonctionnaire permanent	Oui (art. 65)	Oui (art. 69)
École nationale de police du Québec ayant remplacé l'Institut de police du Québec L.R.Q., c. P-13.1, a. 352 et L.R.Q., c. O-8.1, a. 251 qui continue de s'appliquer à cette fin	Fonctionnaires permanents de l'ancien Institut de police du Québec établi par la Loi de police (L.R.Q., c. P-13) transférés au nouvel Institut de police du Québec institué en vertu de la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c. O-8.1)	Non explicite L.R.Q., c. P-13.1, a. 352 et L.R.Q., c. O-8.1, a. 251 qui continue de s'appliquer à cette fin	Non
Financement-Québec (L.R.Q., c. F-2.01, aa. 62, 66)	Tout employé de la Société qui, lors de sa nomination à celle-ci, était fonctionnaire permanent	Oui (art. 62)	Oui (art. 66)
Fonds de la recherche en santé du Québec Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (L.Q., 2001, c. 28, aa. 20, 23 )	Fonctionnaires permanents du ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie affectés au Conseil québécois de la recherche sociale le 20 juin 2001, dans la mesure où une décision du Conseil du trésor prévoyant leur transfert est prise avant le 21 juin 2002	Oui (art. 20)	Oui (art. 23)

• **Tableau 2**

**Liste au 31 mars 2003 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique (suite)**

Organisme ou Société d'État	Employés visés	Appel en promotion (art. 35)	Appel sur congédiement (art. 33)
Institut national de santé publique du Québec (L.R.Q., c. I-13.1.1, aa. 41, 45)	Tous les employés, y compris les cadres du ministère de la Santé et des Services sociaux transférés à cet organisme dans la mesure où un décret prévoyant leur transfert est pris avant le 8 octobre 1999	Oui (art. 41)	Oui (art. 45)
Investissement Québec La Financière du Québec anciennement connus sous les noms d'Investissement-Québec et de Garantie-Québec (L.R.Q., c. I-16.1, aa. 75, 79)	Tout employé qui était fonctionnaire permanent lors de sa nomination dans ces organismes	Oui (art. 75)	Oui (art. 79)
Musée d'art contemporain Musée de la civilisation Musée national des beaux-arts du Québec anciennement connu sous le nom de Musée du Québec (L.R.Q., c. M-44, aa. 46, 50)	Tout fonctionnaire permanent du ministère des Affaires culturelles muté dans ces organismes le 16 mai 1984, ou tout fonctionnaire permanent des ministères des Finances, de la Justice ou des Travaux publics au service du ministère des Affaires culturelles muté dans ces organismes le 16 mai 1984	Oui (art. 46)	Oui (art. 50)
Protecteur du citoyen (L.R.Q., c. P-32, a. 37.1)	Fonctionnaire ou employé du Protecteur du citoyen, si permanent immédiatement avant sa nomination à cet organisme	Oui (art. 37.1)	Non
Régie de l'énergie (L.R.Q., c. R-6.01, aa. 151, 155)	Toute personne à l'emploi de cet organisme, si le 15 octobre 1997, elle était un employé permanent visé par la Loi sur la fonction publique et si son transfert ou sa nomination à cet organisme est survenu avant le 16 octobre 1998	Oui (art. 151)	Oui (art. 155)
Régies régionales de la santé et des services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2, aa. 619.63, 619.67)	Toute personne affectée par la réorganisation du ministère de la Santé et des Services sociaux et qui est embauchée par une Régie (sauf les employés temporaires du ministère)	Oui (art. 619.63)	Oui (art. 619.67)
Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (L.Q., 1984, c. 48, aa. 5, 10)	Fonctionnaires permanents de la Direction des services informatiques aux réseaux du ministère de l'Éducation, transférés à cet organisme	Non explicite (art. 5)	Oui (art. 10)
Société de télédiffusion du Québec anciennement connue sous le nom de Société de radio-télévision du Québec (L.Q., 1986, c. 43, a. 7)	Fonctionnaires permanents de la Direction de la production et de la distribution du matériel didactique du ministère de l'Éducation transférés à cet organisme	Non explicite (art. 7)	Non
Société des établissements de plein air du Québec (L.R.Q., c. S-13.01, aa. 40, 44)	Toute personne à l'emploi de la Société si, à la date de la cession partielle ou totale de l'unité administrative d'un ministère du gouvernement à cet organisme, elle était fonctionnaire permanent d'une telle unité et si elle était nommée à cet organisme dans les 6 mois suivant la cession de son unité	Oui (art. 40)	Oui (art. 44)

• **Tableau 2**

**Liste au 31 mars 2003 des organismes ou sociétés d'État dont certains employés ont un droit de retour dans la fonction publique et un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique (suite)**

Organisme ou Société d'État	Employés visés	Appel en promotion (art. 35)	Appel sur congédiement (art. 33)
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour (L.R.Q., c. S-16.001, aa. 50, 54)	Toute personne à l'emploi de la Société si, le 24 octobre 1990, elle était fonctionnaire permanent dans l'unité administrative « Société du parc industriel du centre du Québec » du ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie	Oui (art. 50)	Oui (art. 54)
Société immobilière du Québec (L.R.Q., c. S-17.1, aa. 47, 51)	Fonctionnaires permanents du ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement ou fonctionnaires permanents du ministère des Finances ou de la Justice au service du ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement le 30 septembre 1984, mutés à cet organisme avant le 1 <sup>er</sup> octobre 1984	Oui (art. 47)	Oui (art. 51)

• **Tableau 3**

**Organisme au 31 mars 2003 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique**

Organisme ou Société d'État	Employé visé	Appel en promotion (art. 35)	Appel sur congédiement (art. 33)
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. C-55, a. 10)	Secrétaire du Conseil, si nommé à titre permanent par le gouvernement	Non	Oui (art. 10)

• **Tableau 4**

**Organisme au 31 mars 2003 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique**

Organisme ou Société d'État	Employés visés	Appel en vertu de l'article 33
Société de télédiffusion du Québec (L.R.Q., c. S-12.01, a. 13)	Les membres du personnel de la Société qui ne sont pas des salariés au sens du Code du travail, comme s'ils étaient des fonctionnaires	Oui (Art. 13)

• **Tableau 5**

**Personnes au 31 mars 2003 qui se voient refuser un emploi, autre qu'occasionnel, au ministère du Revenu et ayant un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique**

Ministère	Employés visés	Appel à la Commission de la fonction publique
Ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31, a. 5)	Sauf si l'emploi est à caractère occasionnel, toute personne qui se voit refuser un emploi parce qu'au cours des cinq années précédentes, elle a été déclarée coupable d'infraction à une loi fiscale au Canada, au Code criminel, à la Loi sur les stupéfiants ou à la Loi sur les aliments et drogues dans la mesure où l'infraction est incompatible avec l'emploi à pourvoir, à moins qu'elle n'en ait obtenu pardon	Oui

## **Annexe 2**

Liste au 31 mars 2003 des noms des membres de la Commission, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative, des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2002-2003 de même que des personnes dont les services ont été prêtés à la Commission

- Liste au 31 mars 2003 des noms des membres de la Commission des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative, des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2002-2003 de même que des personnes dont les services ont été prêtés à la Commission

#### **Membres de la Commission**

Me Lise Morency, présidente  
 Me Claire Laforest  
 M. Michel Poirier  
 Me Jean-Paul Roberge

#### **Personnes sur la liste des commissaires suppléants**

Me Marc Boisvert  
 Me James R.K. Duggan  
 M. Harold Hutchison  
 Me Jean-Alain Lemieux

#### **Personnel de la Commission par unité administrative**

##### **• Bureau de la Présidente**

Me Marie-France Cliche  
 Mme Diane Paré

##### **• Bureau des membres de la Commission**

Mme Sylvie Boulay<sup>1</sup>  
 Mme Diane Grégoire

##### **• Secrétariat de la Commission**

M. David Blackburn, secrétaire  
 M. Pierre Jalbert, responsable des services administratifs  
 M. Claude Lamothe  
 Mme Louise Lessard  
 Mme Maria Cristina Lorenzato<sup>2</sup>  
 M. Sylvain Métivier  
 Mme Paule-Ange Nadeau  
 Mme Lili-Anne Prévost<sup>2</sup>  
 Mme Nicole Robin

##### **• Direction de la vérification et des enquêtes**

M. Bernard Chartier, directeur  
 M. Paul Pilon, chef d'équipe  
 M. Claude Berlinguette  
 M. Alain Côté  
 Mme Louise Denoncourt  
 M. Louis Gagnon  
 M. Bernard Lacasse  
 Mme Marysol Lemoyne  
 M. André Marcotte  
 Mme Line Morin

##### **• Direction de la planification et du développement**

M. Daniel Desbiens, directeur  
 M. André Labarre  
 Mme Claude LaRue  
 M. Gaston Ouellet  
 Mme Carmen Rheault

##### **• Départs**

Mme Geneviève Côté  
 Mme Suzanne Dumont  
 Mme Annie Frédérick  
 M. Serge Hébert  
 Mme Béatrice Hébrard-Laflamme  
 Mme Maria Cristina Lorenzato  
 Mme Louise Lessard  
 Mme Ellen Noël  
 M. Jean Plamondon  
 Mme Lili-Anne Prévost  
 Mme Monia Prévost  
 Mme Hermance Tremblay

##### **• Prêts de services**

M. Lucien Drolet  
 M. Michel Verge

<sup>1</sup> Stagiaire

<sup>2</sup> Employée occasionnelle sur appel

### **Annexe 3**

Codification administrative des articles 33, 35, 123 et 127  
de la Loi sur la fonction publique en vigueur le 31 mars 2003

• **Codification administrative des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique en vigueur le 31 mars 2003\***

- 33.** À moins qu'une convention collective de travail n'attribue en ces matières une compétence à une autre instance, un fonctionnaire peut interjeter appel devant la Commission de la fonction publique de la décision l'informant :
- 1° de son classement lors de son intégration à une classe d'emploi nouvelle ou modifiée;
  - 2° de sa rétrogradation;
  - 3° de son congédiement;
  - 4° d'une mesure disciplinaire;
  - 5° qu'il est relevé provisoirement de ses fonctions.
- Un appel en vertu du présent article doit être fait par écrit et reçu à la Commission dans les 30 jours de la date d'expédition de la décision contestée.
- Le présent article, à l'exception du paragraphe 1° du premier alinéa, ne s'applique pas à un fonctionnaire qui est en stage probatoire conformément à l'article 13.
- 35.** Un candidat peut, s'il estime que la procédure utilisée pour l'admission ou l'évaluation des candidats, lors d'un concours de promotion ou lors de la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion, a été entachée d'une irrégularité ou d'une illégalité, interjeter appel devant la Commission de la fonction publique, par une demande écrite qui doit être reçue à la Commission dans les 15 jours ouvrables de l'expédition d'un avis l'informant qu'il n'est pas admissible au concours, à la réserve de candidatures ou à l'examen ou l'informant des résultats de ceux-ci.
- Les éléments d'un moyen d'évaluation qui ont fait l'objet d'une certification en vertu du troisième alinéa de l'article 115 ne peuvent être contestés lors de l'appel.
- 123.** Une décision de la Commission doit être rendue par écrit et motivée. Elle fait partie des archives de la Commission.
- La Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer une décision qu'elle a rendue.
- 127.** Le gouvernement prévoit par règlement, sur les matières qu'il détermine, un recours en appel pour les fonctionnaires qui ne sont pas régis par une convention collective et qui ne disposent d'aucun recours sur ces matières en vertu de la présente loi.
- Ce règlement établit, en outre, les règles de procédures qui doivent être suivies.
- La Commission de la fonction publique entend et décide d'un appel. Le paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 116, en ce qui concerne les règles de procédure, ne s'applique pas à cet appel.

---

\* Sans valeur légale.

## Annexe 4

Tableau 1	Répartition des appels en cours selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 2002-2003
Tableau 2	Répartition du nombre d'appels reçus de 1997-1998 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique
Tableau 3	Répartition du nombre d'appels reçus de 1998-1999 à 2002-2003 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours
Tableau 4	Répartition des appels reçus en 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emplois des appelants
Tableau 5	Répartition du nombre d'appels reçus de 1997-1998 à 2002-2003 selon la catégorie d'emplois des appelants
Tableau 6	Nombre de décisions rendues en matière de promotion de 1998-1999 à 2002-2003 par étape de concours et nombre de concours concernés
Tableau 7	Différentes statistiques concernant les décisions rendues de 1998-1999 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique
Tableau 8	Nombre de jours d'audiences tenues de 1997-1998 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique
Tableau 9	Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique, pour chacune des étapes, de 1997-1998 à 2002-2003
Tableau 10	Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique, à compter de la réception jusqu'à la mise au rôle, au délibéré et à la décision de 1997-1998 à 2002-2003
Tableau 11	Résultats concernant les offres de médiation traitées de 1997-1998 à 2002-2003
Tableau 12	Provenance des dossiers d'enquête reçus de 1997-1998 à 2002-2003
Tableau 13	Nombre de dossiers et de regroupements de dossiers d'enquête traités et délai moyen de traitement en jours de 1997-1998 à 2002-2003
Tableau 14	Nombre et pourcentage de dossiers d'enquête fondés, partiellement fondés, non fondés, retirés ou refusés pour autre recours de 1997-1998 à 2002-2003
Tableau 15	Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête traités et répartition quant à leur issue en 2002-2003
Tableau 16	Nature des décisions à l'origine de l'ensemble des dossiers d'enquête traités et nombre d'entre eux qui se sont avérés fondés de 1997-1998 à 2002-2003
Tableau 17	Nombre de demandes de renseignement traitées selon le sujet visé de 1997-1998 à 2002-2003

• **Tableau 1**

**Répartition des appels<sup>(1)</sup> en cours selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 2002-2003**

Objet de l'appel	En cours au 02-03-31	Reçus en 2002-2003	Désistements	Dossiers fermés <sup>(2)</sup>				Total des dossiers d'appels fermés	En cours au 03-03-31	Décisions rendues
				Règlements hors cour	Appels accueillis <sup>(3)</sup>	Appels rejetés	Autres			
Article 33										
Intégration	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congédiement administratif	3	27	7	0	0	0	0	7	23	0
Relevé provisoire	1	2	2	0	0	0	0	2	1	0
Congédiement disciplinaire	1	3	1	0	0	0	0	1	3	0
Suspension	3	3	5	0	0	0	0	5	1	0
Réprimande	0	6	3	0	0	0	0	3	3	0
Autres mesures disciplinaires	1	8	1	0	0	1	0	2	7	1
<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>1</b>
Article 35										
Promotion-admissibilité	22	81	58	0	8	16	0	82	21	9
Promotion-examen écrit	12	121	51	0	12	14	0	77	56	11
Promotion-examen oral	4	20	11	0	2	3	1	17	7	5
Promotion-autres	0	6	2	0	0	1	0	3	3	1
<b>Sous-total</b>	<b>38</b>	<b>228</b>	<b>122</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>179</b>	<b>87</b>	<b>26</b>
Article 127										
Ajustement de traitement	4	1	0	2	0	1	0	3	2	0
Assurance-salaire	3	0	3	0	0	0	0	3	0	0
Attribution tâches non conformes	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Congés	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Coupure de traitement	9	4	5	0	5	1	0	11	2	2
Évaluation du rendement	6	7	5	0	1	1	0	7	6	2
Fin d'emploi	2	1	3	0	0	0	0	3	0	0
Frais de déménagement	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1
Primes	0	4	1	0	0	0	0	1	3	0
Autres	19	2	3	0	2	15	0	20	1	1
<b>Sous-total</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	<b>18</b>	<b>6</b>
Requêtes en révision (art. 123)	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>302</b>	<b>162</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>250</b>	<b>143</b>	<b>34</b>
<b>Total des appels considérés</b>	<b>393</b>									
<b>Total des appels ayant fait l'objet d'une décision finale</b>	<b>86</b>									

(1) Incluant les appels visés par les requêtes en révision

(2) Ne couvrent pas les appels visés par les décisions interlocutoires

(3) En totalité ou en partie

- **Tableau 2**  
Répartition du nombre d'appels<sup>(1)</sup> reçus de 1997-1998 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Objet de l'appel	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	Total
Art. 33	21	16	110	13	13	50	223
Art. 35	238	230	373	234	163	228	1 466
Art.123	4	6	1	39	6	1	57
Art. 127	272	247	55	152	83	23	832
<b>Total</b>	<b>535</b>	<b>499</b>	<b>539</b>	<b>438</b>	<b>265</b>	<b>302</b>	<b>2 578</b>

<sup>(1)</sup> Incluant les appels visés par les requêtes en révision

- **Tableau 3**  
Répartition du nombre d'appels reçus de 1998-1999 à 2002-2003 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours

Étapes de concours	1998-1999		1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003	
	Président du Conseil du trésor	M/O	Président du Conseil du trésor	M/O	Président du Conseil du trésor	M/O	Président du Conseil du trésor	M/O	Président du Conseil du trésor	M/O
Admissibilité	15	108	2	37	0	25	0	63	0	81
<b>Sous-total</b>	<b>123</b>		<b>39</b>		<b>25</b>		<b>63</b>		<b>81</b>	
Examen écrit	3	68	4	247	1	105	3	77	0	121
<b>Sous-total</b>	<b>71</b>		<b>251</b>		<b>106</b>		<b>80</b>		<b>121</b>	
Examen oral	0	22	0	52	0	88	0	13	0	20
<b>Sous-total</b>	<b>22</b>		<b>52</b>		<b>88</b>		<b>13</b>		<b>20</b>	
Autres	0	14	0	31	0	15	0	7	0	6
<b>Sous-total</b>	<b>14</b>		<b>31</b>		<b>15</b>		<b>7</b>		<b>6</b>	
<b>Total</b>	<b>230</b>		<b>373</b>		<b>234</b>		<b>163</b>		<b>228</b>	

• **Tableau 4**  
Répartition des appels<sup>(1)</sup> reçus en 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emplois des appelants

Objet de l'appel	Professionnels	Ouvriers	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	Cadres <sup>(2)</sup>	Agents de la paix	Autres	Total
Article 33							
Intégration	0	0	0	1	0	0	1
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0
Congédiement administratif	24	0	1	2	0	0	27
Relevé provisoire	1	0	1	0	0	0	2
Congédiement disciplinaire	2	0	0	1	0	0	3
Suspension	0	0	2	1	0	0	3
Réprimande	2	0	2	1	1	0	6
Autres mesures disciplinaires	7	0	1	0	0	0	8
<b>Sous-total</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>50</b>
Article 35							
Promotion	45	1	146	25	11	0	228
<b>Sous-total</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>146</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>228</b>
Article 127							
Ajustement de traitement	1	0	0	0	0	0	1
Attribution tâches non conformes	0	0	1	0	0	0	1
Congés	2	0	0	0	0	0	2
Coupure de traitement	4	0	0	0	0	0	4
Évaluation du rendement	7	0	0	0	0	0	7
Fin d'emploi	1	0	0	0	0	0	1
Frais de déménagement	1	0	0	0	0	0	1
Primes	3	0	0	1	0	0	4
Autres	2	0	0	0	0	0	2
<b>Sous-total</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>
Requêtes en révision (art. 123)	0	0	0	0	0	1 <sup>(3)</sup>	1
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1</b>	<b>154</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>302</b>

<sup>(1)</sup> Incluant les appels visés par les requêtes en révision

<sup>(2)</sup> Cadres supérieurs, cadres juridiques et cadres intermédiaires

<sup>(3)</sup> Ministère

• **Tableau 5**  
Répartition du nombre d'appels reçus de 1997-1998 à 2002-2003 selon la catégorie d'emplois des appelants

Catégorie	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	Total
Professionnels	267	133	69	174	79	102	824
Ouvriers	1	1	5	7	6	1	21
PBTA <sup>(1)</sup>	206	190	392	187	111	154	1 240
Cadres <sup>(2)</sup>	35 <sup>(3)</sup>	166 <sup>(3)</sup>	23 <sup>(3)</sup>	19 <sup>(3)</sup>	41 <sup>(3)</sup>	32	346
	7 <sup>(4)</sup>	3 <sup>(4)</sup>	7 <sup>(4)</sup>	7 <sup>(4)</sup>	6 <sup>(4)</sup>		
Agents de la paix	19	6	43	43	21	12	144
Autres	0	0	0	1 <sup>(5)</sup>	1 <sup>(5)</sup>	1	3
<b>Total</b>	<b>535</b>	<b>499</b>	<b>539</b>	<b>438</b>	<b>265</b>	<b>302</b>	<b>2 578</b>

<sup>(1)</sup> Personnel de bureau, techniciens et assimilés

<sup>(2)</sup> Cadres supérieurs, cadres juridiques et cadres intermédiaires

<sup>(3)</sup> Cadres intermédiaires

<sup>(4)</sup> Cadres supérieurs et juridiques

<sup>(5)</sup> Ministère

• **Tableau 6**  
Nombre de décisions rendues en matière de promotion de 1998-1999 à 2002-2003 par étape de concours et nombre de concours concernés<sup>(1)</sup>

Étapes de concours	Nombre de décisions					Nombre de concours <sup>(1)</sup>				
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Admissibilité	5	5	6	3	9	13	13	7	3	11
Examen écrit	11	19	18	7	11	12	26	24	7	12
Examen oral	6	9	17	5	5	12	11	27	5	4
Autres	3	3	4	0	1	3	3	4	0	1
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>40</b>	<b>53</b>	<b>62</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

<sup>(1)</sup> Certains concours peuvent avoir été contestés à plus d'une étape ou pour d'autres motifs liés à la promotion

• **Tableau 7**

**Différentes statistiques concernant les décisions rendues de 1998-1999 à 2002-2003 selon les articles de la Loi sur la fonction publique**

Articles de la loi	Exercice financier	Nombre d'appels visés	Total des décisions	Décisions accueillant en tout ou en partie un ou des appel(s)	Décisions rejetant un ou des appel(s)	Décisions autres	Nombre de jours d'audience	Délai moyen par décision en jours
<b>Art. 33</b>	<b>1998-1999</b>	6	5	2	3	0	15	98 <sup>(10)</sup>
	<b>1999-2000</b>	93	4	0	4 <sup>(6)</sup>	0	5	57 <sup>(10)</sup>
	<b>2000-2001</b>	1	1	0	1	0	1	9 <sup>(10)</sup>
	<b>2001-2002</b>	2	2	1	0	1 <sup>(5)</sup>	5	55 <sup>(10)</sup>
	<b>2002-2003</b>	1	1	0	1	0	2	82 <sup>(10)</sup>
<b>Art. 35</b>	<b>1998-1999</b>	119	25	9	14	2 <sup>(6)</sup>	40	52 <sup>(10)</sup>
	<b>1999-2000</b>	149	36	16 <sup>(1)</sup>	20	0	71	42 <sup>(10)</sup>
	<b>2000-2001</b>	179	45	12 <sup>(2)</sup>	33	0	94	20 <sup>(10)</sup>
	<b>2001-2002</b>	30	15	2 <sup>(2)</sup>	13	0	16	17 <sup>(10)</sup>
	<b>2002-2003</b>	57	26	6 <sup>(3)</sup>	19	1 <sup>(7)</sup>	40	18 <sup>(10)</sup>
<b>Art. 123</b>	<b>1998-1999</b>	9	5	1	4	0	1	68 <sup>(11)</sup>
	<b>1999-2000</b>	1	1	0	1	0	0	27 <sup>(11)</sup>
	<b>2000-2001</b>	2	2	0	2	0	0	13 <sup>(11)</sup>
	<b>2001-2002</b>	43	8	1	6	1 <sup>(8)</sup>	1	43 <sup>(11)</sup>
	<b>2002-2003</b>	1	1	1	0	0	1	125 <sup>(11)</sup>
<b>Art. 127</b>	<b>1998-1999</b>	128	8	1	6	1 <sup>(9)</sup>	20	71 <sup>(10)</sup>
	<b>1999-2000</b>	20	13	5	5	3 <sup>(4)</sup>	13	53 <sup>(10)</sup>
	<b>2000-2001</b>	13	8	1	6	1 <sup>(4)</sup>	26	52 <sup>(10)</sup>
	<b>2001-2002</b>	149	7	1	6	0	12	27 <sup>(10)</sup>
	<b>2002-2003</b>	27	6	4	2	0	15	45 <sup>(10)</sup>
<b>Total</b>	<b>1998-1999</b>	262	43	13	27	3	76	63
	<b>1999-2000</b>	263	54	21	30	3	89	46
	<b>2000-2001</b>	195	56	13	42	1	121	25
	<b>2001-2002</b>	224	32	5	25	2	34	29
	<b>2002-2003</b>	86	34	11	22	1	58	28

(1) Incluant les décisions qui donnent suite à sept acquiescements à la demande en totalité ou en partie.

(2) Incluant les décisions qui donnent suite à deux acquiescements à la demande en totalité ou en partie.

(3) Incluant les décisions qui donnent suite à trois acquiescements à la demande en totalité ou en partie.

(4) Décisions préliminaires.

(5) Requête en récusation.

(6) Portant sur des appels accueillis en totalité ou rejetés en totalité.

(7) Appel déclaré sans objet suite à l'annulation du concours.

(8) Absence de compétence de la Commission.

(9) Décision sur une demande faite par un juge de la Cour supérieure à l'égard d'un appel.

(10) À compter de la date de la fin des audiences ou de la date de réception des derniers documents selon la dernière éventualité (prise en délibéré).

(11) Sauf exception, à compter de la date de réception des derniers documents.

• **Tableau 8**  
**Nombre de jours d'audiences tenues de 1997-1998 à 2002-2003\* selon les articles de la Loi sur la fonction publique**

Années	Art. 33	Art. 35	Art. 123	Art. 127	Total
1997-1998	15	34	0	15	64
1998-1999	6	56	0	14	76
1999-2000	5	68	0	21	94
2000-2001	6	82	0	17	105
2001-2002	3	23	0	15	41
2002-2003	3	41	1	14	59

\* Que les décisions aient été rendues ou non dans l'année concernée.

• **Tableau 9**  
**Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique, pour chacune des étapes, de 1997-1998 à 2002-2003**

Années financières	De la réception de l'appel à la mise au rôle					De la mise au rôle au délibéré					Du délibéré à la décision				
	Art. 33	Art. 35	Art. 123 <sup>(1)</sup>	Art. 127 <sup>(2)</sup>	Moyenne	Art. 33	Art. 35	Art. 123 <sup>(1)</sup>	Art. 127 <sup>(2)</sup>	Moyenne	Art. 33	Art. 35	Art. 123 <sup>(1)</sup>	Art. 127 <sup>(2)</sup>	Moyenne
1997-1998	67	92	0	348	ND	251	23	62	131	ND	36	47	24	64	ND
1998-1999	137	72	13	566 <sup>(3)</sup>	ND	1 049	62	41	268	ND	102	108	69	73	ND
1999-2000	54	77	0	66	71	40	32	66	88	47	60	42	27	53	46
2000-2001	27	77	0	88	75	79	57	113	284	92	9	20	21	53	25
2001-2002	76	76	3	87	63	78	17	55	134	60	55	16	43	27	29
2002-2003	43	65	33	60	62	2	26	50	183	54	82	18	125	45	28

<sup>(1)</sup> Sauf exception, il n'y a pas d'audience dans les cas de requêtes en révision.

<sup>(2)</sup> Est compris dans le temps moyen, le 30 jours précédant le moment où le dossier constitue un appel pour la Commission.

<sup>(3)</sup> Un dossier reçu en 1994 n'a pu être fixé avant 1998 en raison de recours devant d'autres tribunaux.

• **Tableau 10**

Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique, à compter de la réception jusqu'à la mise au rôle, au délibéré et à la décision, de 1997-1998 à 2002-2003

Années financières	De la réception de l'appel à la mise au rôle					De la réception de l'appel au délibéré					De la réception de l'appel à la décision				
	Art. 33	Art. 35	Art. 123 <sup>(1)</sup>	Art. 127 <sup>(2)</sup>	Moyenne	Art. 33	Art. 35	Art. 123 <sup>(1)</sup>	Art. 127 <sup>(2)</sup>	Moyenne	Art. 33	Art. 35	Art. 123 <sup>(1)</sup>	Art. 127 <sup>(2)</sup>	Moyenne
1997-1998	67	92	0	348	ND	318	115	62	479	ND	354	162	86	543	ND
1998-1999	137	72	13	566 <sup>(3)</sup>	ND	1 186	134	54	745	ND	1 288	242	123	818	ND
1999-2000	54	77	0	66	71	94	109	66	154	118	154	151	93	207	164
2000-2001	27	77	0	88	75	106	134	113	372	167	115	154	134	425	192
2001-2002	76	76	3	87	63	154	93	58	221	122	209	109	101	248	152
2002-2003	43	65	33	60	62	45	91	83	243	116	127	109	208	288	144

<sup>(1)</sup> Sauf exception, il n'y a pas d'audience dans les cas de requêtes en révision

<sup>(2)</sup> Est compris dans le temps moyen, le 30 jours précédant le moment où le dossier constitue un appel pour la Commission

<sup>(3)</sup> Un dossier reçu en 1994 n'a pu être fixé avant 1998 en raison de recours devant d'autres tribunaux

• **Tableau 11**

Résultats concernant les offres de médiation traitées de 1997-1998 à 2001-2002

Conclusion des offres	Nombre d'offres traitées					
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Nombre d'offres <sup>(1)</sup>	124	238	383	163	176	258
Désistement de l'appel avant refus ou acceptation de la médiation	0	15	19	38	47	33
Refus de l'offre de médiation	112	144	299	84	112	182
• par l'employé	17	35	11	11	3	26
• par l'employeur	95	109	288	73	109	156
Médiation acceptée	12	79	65	41	17	43
• désistement avec la signature d'une entente	6	26	1	1	0	19
• désistement sans signature d'une entente	0	17	36	25	16	14
• audience	6	36	28	15	1	10

<sup>(1)</sup> Exclut le nombre d'offres du projet pilote de médiation par un commissaire

• **Tableau 12**  
**Provenance des dossiers d'enquête reçus de 1997-1998 à 2002-2003**

<b>Provenance</b>	<b>1997-1998</b>	<b>1998-1999</b>	<b>1999-2000</b>	<b>2000-2001</b>	<b>2001-2002</b>	<b>2002-2003</b>
Fonctionnaires réguliers	71	168	39	34	84	106
Employés occasionnels	20	28	21	53	248	115
Non-fonctionnaires	4	18	11	14	44	34
Associations ou syndicats	6	2	12	2	5	12
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>216</b>	<b>83</b>	<b>103</b>	<b>381</b>	<b>267</b>

**Tableau 13**  
**Nombre de dossiers et de regroupements de dossiers d'enquête<sup>(1)</sup> traités<sup>(2)</sup> et délai moyen de traitement en jours de 1997-1998 à 2002-2003**

	<b>1997-1998</b>	<b>1998-1999</b>	<b>1999-2000</b>	<b>2000-2001</b>	<b>2001-2002</b>	<b>2002-2003</b>
Nombre de dossiers traités	100	230 <sup>(3)</sup>	85	108	197	251
Délai moyen de traitement d'un dossier	140	112	73	92	75	129
Nombre de regroupements de dossiers	85	90	63	67	165	214
Délai moyen de traitement d'un regroupement de dossiers	80	84	88	77	74	121

<sup>(1)</sup> Comprenant les enquêtes entreprises par la Commission

<sup>(2)</sup> Comprenant les dossiers retirés

<sup>(3)</sup> 119 dossiers d'enquête visaient un même motif dans le cadre d'un concours.

• **Tableau 14**

**Nombre et pourcentage de dossiers d'enquête fondés, partiellement fondés, non fondés, retirés ou refusés pour autre recours de 1997-1998 à 2001-2002**

	<b>1997-1998</b>	<b>1998-1999</b>	<b>1999-2000</b>	<b>2000-2001</b>	<b>2001-2002</b>	<b>2002-2003</b>
Dossiers fondés	30	37	22	15	34	22
	30%	16%	26%	14%	17%	9%
Dossiers partiellement fondés	--(1)	--(1)	3	9	9	8
			3%	8%	5%	3%
Dossiers non fondés	45 <sup>(2)</sup>	179 <sup>(2)</sup>	50	70	111	187
	45%	78%	59%	65%	56%	75%
Dossiers retirés	20	6	5	6	22	11
	20%	2,5%	6%	5,5%	11%	4%
Dossiers refusés pour autre recours	5	8	5	8	21	23
	5%	3,5%	6%	7,5%	11%	9%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>230<sup>(3)</sup></b>	<b>85</b>	<b>108</b>	<b>197</b>	<b>251</b>
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) Ces données ne sont pas disponibles.

(2) Comprenant les dossiers partiellement fondés, s'il y en avait.

(3) 119 dossiers d'enquête visaient un même motif dans le cadre d'un concours. Si l'on considérait ces 119 dossiers d'enquête comme un seul dossier, le pourcentage de dossiers fondés passerait de 16% à 33%, celui des dossiers non fondés de 78% à 55%, celui des dossiers retirés de 3% à 5% et celui des dossiers refusés pour autre recours de 3% à 7%.

• **Tableau 15**

**Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquêtes traités et répartition quant à leur issue en 2002-2003**

<b>Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête</b>	<b>Nombre de dossiers</b>	<b>Nombre de dossiers fondés</b>	<b>Nombre de dossiers partiellement fondés</b>	<b>Nombre de dossiers non fondés</b>	<b>Nombre de dossiers retirés</b>	<b>Nombre de dossiers (autre recours)</b>
Participation à des concours	172	18	3	144	4	3
Participation à des concours réservés	26	1	1	18	5	1
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	15	2	1	8	2	2
Niveau de l'emploi	14	0	0	0	0	14
Fin d'emploi	6	0	1	4	0	1
Choix du mode de dotation	4	1	1	1	0	1
Participation à une offre d'affectation/mutation	4	1	0	3	0	0
Divers	4	0	1	2	0	1
Gestion des employés occasionnels	2	0	0	2	0	0
Promotion sans concours	2	0	0	2	0	0
Évaluation du rendement	1	0	0	1	0	0
Rénumération	1	0	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>186</b>	<b>11</b>	<b>23</b>

• **Tableau 16**

**Nature des décisions à l'origine de l'ensemble des dossiers d'enquête traités et nombre d'entre eux qui se sont avérés fondés de 1997-1998 à 2002-2003**

Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête	1997-1998		1998-1999		1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003	
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
Participation à des concours	21	3	151	9	53	14	51 <sup>(1)</sup>	4 <sup>(1)</sup>	78	15	172	18
Participation à des concours réservés	--	--	--	--	--	--	--	--	60 <sup>(2)</sup>	0	26	1
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	4	1	2	0	3	1	6	2	32	15	15	2
Niveau de l'emploi	14	2	3	2	3	2	4	1	8	0	14	0
Attribution de la classe d'emplois	0	0	2	0	2	0	0	0	5	0	0	0
Fin d'emploi	3	0	1	0	0	0	0	0	5	0	6	0
Choix du mode de dotation	7	4	7	4	7	2	7	3	4	3	4	1
Participation à une offre d'affectation/mutation	5	3	6	2	4	0	8	1	2	1	4	1
Gestion des employés occasionnels	9	5	19	8	6	2	24	1	1	0	2	0
Rémunération	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Promotion sans concours	8	2	24	5	1	1	3	1	0	0	2	0
Politiques de gestion du personnel	7	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	0
Comportement jugé inéquitable	12	5	5	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Mise en disponibilité / Transition de carrière	3	3	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0
Évaluation de rendement	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0
Divers	7	2	5	3	0	0	3	1	1	0	4	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>230</b>	<b>37</b>	<b>85</b>	<b>22</b>	<b>108</b>	<b>15</b>	<b>197</b>	<b>34</b>	<b>251</b>	<b>23</b>

T: Total des dossiers traités

F: Total des dossiers fondés

<sup>1</sup> Incluant le cas échéant la participation à des concours réservés.

<sup>2</sup> À moins que la vérification sur les concours réservés n'amène à une révision des conclusions.

• **Tableau 17**

**Nombre de demandes de renseignement traitées selon le sujet visé de 1997-1998 à 2002-2003**

Sujets visés	Nombre de demandes					
	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Participation à des concours	75	171	282	191	401	297
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	24	25	66	65	74	69
Fin d'emploi	13	9	6	12	32	31
Participation à une offre d'affectation ou de mutation	9	20	19	28	14	21
Comportement jugé inéquitable	21	25	17	16	13	18
Choix du mode de dotation	16	13	23	21	16	12
Rémunération	8	14	14	19	14	10
Gestion des employés occasionnels	61	59	67	95	15	8
Niveau d'emploi	15	12	15	6	17	6
Évaluation de rendement	4	0	3	2	2	5
Attribution de la classe d'emplois	2	5	5	4	5	4
Politiques de gestion du personnel	18	6	10	4	3	3
Promotion sans concours	13	20	15	10	7	3
Abolition d'emploi	0	0	0	2	0	2
Mise en disponibilité	11	0	2	6	4	0
Divers	138	175	202	141	207	210
<b>Total</b>	<b>428</b>	<b>554</b>	<b>746</b>	<b>622</b>	<b>824</b>	<b>699</b>

## **Annexe 5**

Liste des ministères et organismes ayant fait l'objet d'une vérification générale  
ou d'un suivi de vérification complétés

- **Vérifications et suivis complétés en 2002-2003**

---

**Vérification générale**

Institut de la statistique du Québec  
Ministère de la Culture et des Communications  
Ministère des Finances

---

**Suivi des désignations à titre provisoire**

Commission de protection de la langue française\*  
Ministère de l'Éducation  
Ministère de l'Environnement  
Ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie  
Ministère du Revenu  
Régie du cinéma

---

\* Devenue l'Office québécois de la langue française le 1<sup>er</sup> octobre 2002.

## **Annexe 6**

Description préparée par la Commission  
des concours qualifiés de « 55/60 » et de ceux dits 12/15

- **Description préparée par la Commission des concours qualifiés de « 55/60 » et de ceux dits 12/15**

### **Concours de recrutement réservés « 55/60 »**

Titre du concours: Concours permettant à un employé occasionnel ou saisonnier de se qualifier pour accéder au statut d'employé temporaire.

Employé admissible: Employé occasionnel ou saisonnier, qui est à l'emploi ou qui détient un droit de rappel à la date de la signature de la convention collective et qui a accumulé, au cours d'une période de soixante (60) mois consécutifs, au moins cinquante-cinq (55) mois de service dans un même ministère et dans le même emploi ou la même classe d'emplois.

### **Concours de recrutement réservés dits 12/15**

Titre du concours: Concours permettant à un employé occasionnel ou saisonnier d'être inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes.

Employé admissible: Personne qui, à la date de la signature de la convention collective, était:

- un employé saisonnier ou susceptible de le devenir;
- un employé occasionnel sur appel détenant un droit de rappel;
- un employé occasionnel inscrit sur une liste de rappel ministérielle ou susceptible de l'être après avoir accumulé des périodes de service totalisant au moins douze (12) mois dans une période de quinze (15) mois, dans le même emploi, dans le même ministère ou, le cas échéant, dans des emplois différents dans la même classe d'emplois au sein du même ministère mais pour un motif autre que le remplacement temporaire;
- un employé occasionnel à l'emploi qui a accumulé trente (30) mois de service dans une période de trente-six (36) mois consécutifs, comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et la date de la signature de la convention collective, dans le même emploi ou la même classe d'emplois et dans le même ministère.