
Commission de la fonction publique

**Rapport
annuel
2000-2001**

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

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500-D, rue Jean-Talon Nord
Sainte-Foy (Québec)
G1N 2E5

Dépôt légal — 2001
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-19472-5
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 Jean-Pierre Charbonneau
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 de la Commission de la fonction publique conformément à l'article 124 de la Loi sur la fonction publique.

Ce rapport fait état des activités de la Commission pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2001.

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

Lise Morency, avocate
Présidente
Québec, juin 2001

Table des matières

Où nous joindre ? 8

Message de la Présidente 9

Partie 1

La mission et les pouvoirs de la Commission 11

- 1.1 La mission 11
- 1.2 Les rôles de la Commission 11
 - 1.2.1 Le tribunal administratif 11
 - 1.2.2 La vérification et les enquêtes 11
 - 1.2.3 Les avis 12
 - 1.2.4 La certification 12

Partie 2

La Commission, les comités d'appel et l'organisation administrative de la Commission 13

- 2.1 La Commission 13
- 2.2 Les comités d'appel 13
- 2.3 L'organisation administrative de la Commission 14
 - 2.3.1 L'organigramme de la Commission au 31 mars 2001 14
 - 2.3.2 Le Secrétariat 15
 - 2.3.3 La Direction de la vérification et des enquêtes 15
 - Enquêtes 15
 - Vérifications 15
 - Médiation 16
 - Renseignement 16
 - 2.3.4 La Direction de la planification et du développement 16

Partie 3

Les ressources de la Commission 17

- 3.1 Les ressources humaines 17
 - 3.1.1 L'effectif de la Commission et autres ressources humaines 17
 - 3.1.2 Le développement et le support du personnel 17
- 3.2 Les salles d'audience 17
- 3.3 Les ressources financières 18
- 3.4 Les ressources informationnelles 18

Partie 4

La planification stratégique 19

Partie 5

L'exercice de la mission de la Commission 23

- 5.1 Les appels 23
 - Appels reçus 23
 - Traitement des appels 24
 - Délais 24
 - Révision judiciaire 24
- 5.2 La médiation 24
- 5.3 Les décisions de la Commission et des comités d'appel 25
 - Règle de la preuve prépondérante applicable devant la Commission 25
 - Évaluation irrégulière quant à la correction 25
 - Invalidité de la procédure d'évaluation au stade de l'examen oral 25
 - Questions d'examen invalides 26
 - L'évaluation de l'expérience doit aller au-delà du niveau reconnu des emplois occupés 26
 - L'évaluation de l'expérience se fait à partir des activités réelles exercées 26
 - Avancement de classe et pertinence de l'expérience 26
 - Processus de modification des conditions de travail des non syndiqués 26
 - Audition en l'absence d'une partie 27
 - Preuve de l'intimité en l'absence des appelants 27
 - Demande frivole 27
 - Appels hors délai 27
 - Intérêt d'un candidat éliminé d'un concours d'en appeler d'une étape ultérieure 27
 - L'entrevue qui suit la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes ne fait pas partie de la procédure d'évaluation 28
 - Compétence de la Commission sur une entrevue d'évaluation dans le cadre d'une mise en disponibilité 28
 - Une compétence ne peut être attribuée à la Commission que par la loi 28
 - Compétence du comité d'appel et prescription du recours 28
 - Double sanction 29

5.4	Les enquêtes	29
	• Dossiers d'intérêt	29
5.5	La vérification	31
5.5.1	Le programme de vérification générale	31
i-	L'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	31
ii-	La nomination des employés occasionnels et la promotion des intérimaires à la suite de concours	32
iii-	La promotion sans concours	33
iv-	La tenue des concours	33
v-	Les désignations à titre provisoire	35
5.5.2	La vérification ad hoc de concours	35
5.6	Les avis	36
	• Projet de Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique	36
	• Projet de modification de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique	37
	• Projet de Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective	37
	• Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980	38
	• Projet de Loi sur l'administration publique	38
5.7	Les concours réservés à certains groupes d'employés occasionnels	38
	Les employés occasionnels ou saisonniers 55/60	39
	Les employés occasionnels ou saisonniers 12/15	39
5.8	Autres interventions	40
5.9	Projet de Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique	40
5.10	Le renseignement	40

Partie 6

Les communications 41

- Site Internet 41
- Conférence des commissaires des fonctions publiques canadiennes 41
- Forum des jeunes de la fonction publique québécoise 41
- Documentation disponible 42
- Autres interventions 42

Partie 7

L'application de certaines lois, règlements et politiques 43

7.1	L'accès à l'information	43
7.2	La protection des renseignements personnels	43
7.3	Le développement de la main-d'œuvre	43
7.4	Compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi qu'aux objectifs d'embauche de diverses composantes de la société québécoise	43
7.5	L'éthique et la déontologie	44
7.6	L'acquisition de livres	44
7.7	La reproduction des œuvres publiées protégées	44
7.8	La politique linguistique	45
7.9	Plan stratégique et Déclaration de services aux citoyens	45

ANNEXES 47

Annexe 1 49

- Tableau I - Liste au 31 mars 2001 des ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique 50
- Tableau II - Liste au 31 mars 2001 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 51
- Tableau III - Organisme au 31 mars 2001 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique 53
- Tableau IV - Organisme au 31 mars 2001 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique 53
- Tableau V - Personnes au 31 mars 2001 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 53

Annexe 2 55

- Noms des membres de la Commission au 31 mars 2001, des membres des comités d'appel au 30 septembre 2000, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2001, de même que les noms des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2000-2001 56

Annexe 3 57

- Codification administrative des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique en vigueur le 31 mars 2001 58

Annexe 4 59

- Tableau 1 - Répartition des appels selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 2000-2001 60
- Tableau 2 - Répartition du nombre d'appels reçus de 1996-1997 à 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique 61
- Tableau 3 - Répartition du nombre d'appels reçus en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours 61
- Tableau 4 - Répartition des appels reçus en 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emplois des appelants 62
- Tableau 5 - Répartition du nombre d'appels reçus de 1996-1997 à 2000-2001 selon la catégorie d'emplois des appelants 63
- Tableau 6 - Nombre de décisions rendues en matière de promotion en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 par étape de concours et nombre de concours concernés 63

- Tableau 7 - Différentes statistiques concernant les décisions rendues en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique 64
- Tableau 8 - Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique de 1996-1997 à 2000-2001 64
- Tableau 9 - Résultats concernant les offres de médiation traitées de 1996-1997 à 2000-2001 65
- Tableau 10 - Provenance des dossiers d'enquête reçus de 1996-1997 à 2000-2001 65
- Tableau 11 - Nombre de dossiers et de regroupements de dossiers d'enquête traités et délai moyen de traitement en jours de 1996-1997 à 2000-2001 66
- Tableau 12 - Nombre et pourcentage de dossiers d'enquête fondés, partiellement fondés, non fondés, retirés ou refusés pour autre recours de 1996-1997 à 2000-2001 66
- Tableau 13 - Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête traités et leur issue en 2000-2001 67
- Tableau 14 - 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 1996-1997 à 2000-2001 67
- Tableau 15 - Nombre de demandes de renseignement traitées selon le sujet visé de 1996-1997 à 2000-2001 68

Annexe 5 69

- Liste des ministères et organismes ayant fait l'objet d'une vérification en 2000-2001 70

Annexe 6 71

- Code d'éthique et de déontologie des membres uniques des comités d'appel 72

Où nous joindre ?

La Commission a ses bureaux à Québec,
à l'adresse suivante :

8, rue Cook, 4^e étage
Québec (Québec)
G1R 5J8

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

Courrier internet : cfp@cfp.gouv.qc.ca

Message de la Présidente

L'année 2000-2001 a été marquée à la Commission de la fonction publique par de nombreux échanges et une importante réflexion sur les façons de renouveler et d'adapter son savoir-faire et ses façons de faire qui ont conduit à la détermination d'orientations, d'objectifs et d'engagements inscrits dans son premier plan stratégique et dans sa première déclaration de services aux citoyens.

Ces documents demeurent perfectibles, cela va de soi, et susceptibles d'être modifiés à la lumière des enseignements de l'expérience et aussi des suggestions utiles qui pourront lui être faites auxquelles la Commission entend demeurer à l'écoute. Cependant, la Commission est convaincue que les actions que ces documents inspirent contribueront à accroître sa performance, au fur et à mesure que seront franchies les étapes qu'établit avec plus de précision son plan d'action en voie d'élaboration.

Toute démarche de modernisation du fonctionnement qui vise à accroître la performance d'une organisation comporte assurément des exigences et des défis qui ne peuvent être minimisés ou occultés.

La Commission est consciente qu'il lui faut s'engager résolument à identifier encore plus rapidement les problèmes qui devront faire l'objet de sa considération prioritaire de même que de traiter avec encore une plus grande diligence les cas qui lui seront soumis, non seulement par souci d'efficacité et d'efficience, mais aussi pour donner pleine et entière satisfaction à ses clientèles en quête de promptes interventions empreintes de justice et d'équité et éviter ainsi d'inutiles difficultés créées par des délais prolongés.

Il est clair pour la Commission que ce travail ne pourra se faire en vase clos. C'est pourquoi il lui est apparu nécessaire d'intégrer dans sa démarche les incontournables éclairages externes que pourront lui fournir, au fur et à mesure de son cheminement, les rencontres avec des personnes, groupes et autres entités convaincus du rôle stratégique de la Commission et désireux de contribuer à l'amélioration de sa performance.

Opter pour un processus de transformation permanent de l'organisation implique aussi que soient canalisés, selon une vision communément partagée, les efforts de tous les artisans concernés, membres et employés, vers les défis importants à relever.

L'exercice de mise en commun des perceptions et des idées des uns et des autres auquel la Commission s'est livrée au cours de la dernière année, a de nouveau confirmé combien il était important dans une organisation de travailler, dans la mesure du possible, de façon concertée afin de remodeler, à la lumière de préoccupations communes de toutes les composantes de l'organisation, les valeurs, les attitudes et les objectifs de celle-ci.

Par ailleurs, la mondialisation de l'économie, avec la rapidité et l'intensification des changements sociaux et technologiques qu'elle entraîne, a de nombreuses répercussions encore mal identifiées sur différents secteurs d'intervention publics et privés, y compris la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

C'est pourquoi il importe que la Commission s'emploie à cerner de son mieux et le plus rapidement possible les nouvelles conditions et réalités qui auront un impact non négligeable sur l'exercice concret des tâches qui découlent de sa mission.

La Commission est aussi consciente des attentes de fonctionnaires, encore dans certains cas ébranlés à la suite des compressions budgétaires, et témoin dans plusieurs cas, de manifestations de démotivations certaines qui commandent des interventions bien dosées de sa part.

Une nécessaire et névralgique réconciliation s'impose de toute évidence entre une gestion humaniste des ressources humaines et les exigences d'une organisation améliorée et d'une performance accrue dans l'ensemble de la fonction publique québécoise.

À cet effet, il apparaît évident, dans le sens des orientations gouvernementales, que les ministères et organismes devront s'employer à rendre la fonction publique attrayante et accueillante pour les jeunes qui devraient assurément pouvoir contribuer à la réussite de la réforme administrative entreprise. Leurs connaissances, leurs valeurs et leurs savoir-faire nouveaux, leurs idées novatrices, leurs attitudes enthousiastes et leur dynamisme ne peuvent que s'avérer enrichissants et contribuer à donner un souffle nouveau à la fonction publique en quête de valeurs renouvelées. L'intégration de ces forces à celle de l'expérience, dont témoigne l'actuelle fonction publique, est d'autant plus importante que celle-ci, confrontée à de nouveaux défis majeurs en ce début du XXI^{ème} siècle, se doit d'être encore plus performante.

Au-delà de ces considérations générales, il m'apparaît important d'attirer l'attention sur les activités réalisées en cours d'année par la Commission en conformité avec son mandat.

Ce rapport témoigne largement et dans le détail des interventions de la Commission au regard de ses différents rôles, tribunal, surveillance et conseil. Il porte, comme le précédent rapport, pour faciliter le cas échéant des comparaisons dans le temps, sur les activités relatives aux appels, à la médiation, aux enquêtes, à la vérification, aux avis, aux communications et à l'application de différentes lois et témoigne fidèlement des efforts consentis par toutes les composantes de l'organisation au cours de 2000-2001.

Je m'en voudrais de ne pas saisir l'occasion qui m'est donnée par ce message de présentation du rapport d'activités de la Commission, pour souligner les contributions appréciables de ses membres et le professionnalisme des employés qui ont permis cette année encore que la Commission s'acquitte de son mieux de ses principales responsabilités, malgré les difficultés auxquelles elle a été confrontée, et je les en remercie.

Lise Morency, avocate

Partie 1

La mission et les pouvoirs de la Commission

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 publique¹ et de la Loi sur l'administration publique² 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.

1.2 Les rôles de la Commission

Dans l'exercice de ses rôles, la Commission de par son caractère institutionnel propre, offre une garantie d'indépendance et d'impartialité au bénéfice de toutes ses clientèles.

1.2.1 Le tribunal administratif

La Commission est un tribunal administratif. Elle entend, conformément à l'article 33 de la Loi sur la fonction publique³, les appels des fonctionnaires⁴ en matière de mesures administratives et disciplinaires lorsque la juridiction 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 des 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 les appels d'autres personnes⁵, plus précisément les appels de personnes bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique en vertu de 22 lois, les appels de personnes visées à l'article 13 de la Loi sur la Société de télédiffusion du Québec⁶, les appels de personnes qui se voient refuser un emploi, prévus à l'article 5 de la Loi sur le ministère du Revenu⁷ et

enfin, l'appel visé par l'article 10 de la Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre⁸. Les règles de preuve et de procédure applicables à ces recours sont prévues au Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique⁹.

La Commission entend aussi, depuis le 1^{er} octobre 2000, les appels en matière de conditions de travail des fonctionnaires non syndiqués prévus à l'article 127 de la Loi sur la fonction publique¹⁰. Ces appels étaient, jusqu'au 30 septembre 2000, de la compétence des comités d'appel, formés presque exclusivement des membres de la Commission nommés à cette fin par le gouvernement. La Commission continue d'assurer le fonctionnement de ces comités pour les dossiers dont l'audience avait été entreprise avant le 1^{er} octobre 2000 qui sont demeurés de la compétence des comités d'appel concernés. 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 cadres supérieurs et les cadres juridiques¹¹ et dans le Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective¹².

Les audiences du tribunal sont publiques. Elles sont tenues à Québec et également à Montréal, sauf pour une interruption de quelques mois en 2000-2001 pour des raisons liées aux compressions budgétaires. Sont entendus, lors des audiences, les parties, leurs témoins de même que toute autre personne dont les droits risquent d'être directement touchés par la décision à être rendue et qui veut intervenir. Les décisions du tribunal sont écrites et motivées. Elles sont finales et sans appel mais un pouvoir de révision ou de révocation pour cause est prévu à l'article 123 de la loi. Ces décisions peuvent aussi, sur une question de compétence, faire l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure.

1.2.2 La vérification et les enquêtes

La Commission est aussi un organisme de vérification et d'enquête. Elle exerce ces rôles en vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique¹³, tant

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

2 L.Q., 2000, c. 8.

3 Précitée, note 1.

4 Liste au 31 mars 2001 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 I de l'annexe 1.

5 Liste au 31 mars 2001 des autres ministères, organismes ou sociétés d'État où des employés peuvent s'adresser à la Commission de la fonction publique. Voir tableaux II à V de l'annexe 1.

6 L.R.Q., c. S-12.01.

7 L.R.Q., c. M-31.

8 L.R.Q., c. C-55.

9 [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 0.1]

10 Précitée, note 1.

11 [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 2.01].

12 [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 2.02].

13 Précitée, note 1.

à l'égard du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires qu'au regard du caractère impartial des décisions qui les affectent prises en vertu de cette loi et, depuis le 1^{er} octobre 2000, des articles 30 à 36 de la Loi sur l'administration publique¹⁴. Elle dispose sur ces questions d'un pouvoir spécifique de recommandation aux autorités compétentes et d'un droit de faire rapport directement à l'Assemblée nationale, si elle le juge utile.

1.2.3 Les avis

La Commission est également un organisme consultatif. En effet, la Loi sur la fonction publique¹⁵, à son 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 de certaines dispositions de cette loi.

De plus, la Commission est appelée, à titre d'intervenant particulier en gestion des ressources humaines dans la fonction publique, à répondre à d'autres consultations, principalement du Secrétariat du Conseil du trésor, et à formuler des avis, recommandations et commentaires sur différents sujets reliés à la gestion des ressources humaines.

1.2.4 La certification

Depuis le 1^{er} octobre 2000, la Commission a une nouvelle responsabilité à caractère administratif au regard des concours tenus dans la fonction publique. En effet, elle a maintenant pour mandat, en vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique¹⁶, d'analyser, à la demande du président du Conseil du trésor ou de l'un de ses délégués, 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 publique¹⁷ et permettent de constater impartialement la valeur des candidats à l'égard des emplois identifiés dans la demande.

14 Précitée, note 2.

15 Précitée, note 1.

16 Id.

17 Id.

Partie 2

La Commission, les comités d'appel et l'organisation administrative de la Commission

2.1 La Commission

Selon l'article 106 de la Loi sur la fonction publique¹⁸, 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 publique¹⁹, la Commission peut nommer, pour une période n'excédant pas un an, des commissaires suppléants pour entendre des appels interjetés en vertu de l'article 33 et, depuis le 1^{er} octobre 2000, des articles 35 et

127 de cette loi. Ces commissaires sont choisis à même une liste constituée annuellement par l'Assemblée nationale et approuvée par les deux tiers de ses membres. Depuis le 6 septembre 2000, cette liste demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas remplacée conformément à l'article 122 de cette loi.

2.2 Les comités d'appel

Les comités d'appel ont perdu compétence, le 1^{er} octobre 2000, pour entendre les appels en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique²⁰, sauf, tel que mentionné plus haut, pour les dossiers dont ils avaient entrepris l'audience avant le 1^{er} octobre. Les appels en vertu de l'article 127 sont depuis cette date de la compétence de la Commission.

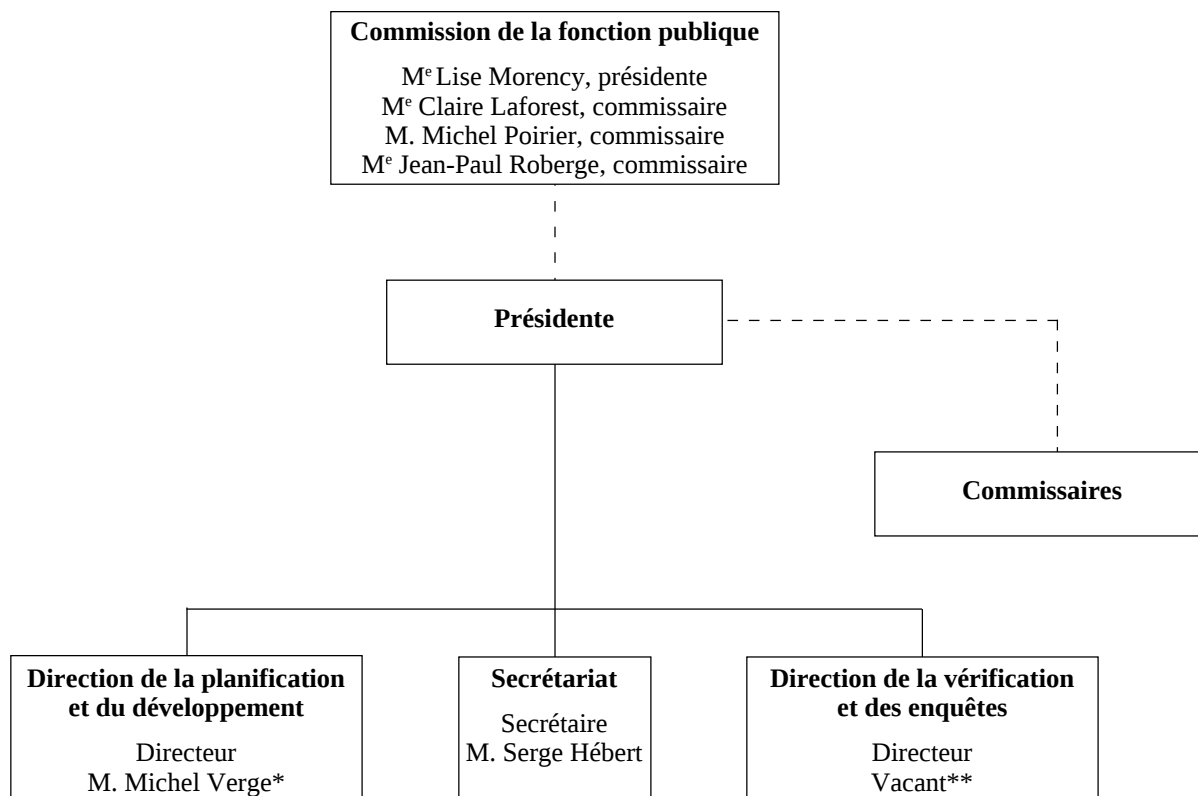
¹⁸ Précitée, note 1.

¹⁹ Id.

²⁰ Id.

2.3 L'organisation administrative de la Commission

2.3.1 L'organigramme de la Commission au 31 mars 2001



* En congé sans solde au 31 mars, remplacé par Mme Johanne Lévesque, directrice par intérim, sur la base d'un prêt de service.

** Dotation en cours au 31 mars, M. Paul Pilon, directeur par intérim.

2.3.2 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 s'occupe de la préparation des assemblées de la Commission et de 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 et, jusqu'à la finalisation de tous les dossiers de comités d'appel, du greffe des comités d'appel. 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 de la conservation 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 à la Commission 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 personnels²¹ confère au président de la Commission.

2.3.3 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 publique²² 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 requêtes visant des situations, considérées généralement par ceux qui s'adressent à la Commission, comme étant partiales, injustes ou inéquitables. Ces requêtes proviennent d'employés réguliers, occasionnels ou de personnes qui aspirent à le devenir de même que d'associations ou de syndicats. La direction conduit également des enquêtes, à la demande de la Commission, sur la base de renseignements qui

sont portés à l'attention de celle-ci. De façon générale, la direction se saisit des requêtes pour lesquelles il n'y a pas de recours spécifique au regard de la décision mise en cause.

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

• Vérifications

La direction conduit un programme de vérification générale des activités de dotation en personnel des ministères et organismes. Elle effectue également à l'occasion, la vérification ad hoc de concours.

Le programme de vérification générale de la Commission porte sur les sujets suivants:

- l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes;
- l'impartialité dans les concours de recrutement ayant conduit à la nomination des occasionnels dans les emplois à pourvoir;
- l'impartialité dans les concours ayant conduit à la promotion des intérimaires;
- les promotions sans concours;
- les désignations à titre provisoire en cours;
- la tenue de concours de recrutement et de promotion.

Dans le cadre de son programme général, la direction effectue aussi un suivi des désignations à titre provisoire. Ce suivi vise à vérifier si les décisions ont été prises quant au maintien et à la dotation des emplois sur une base permanente. Il vise aussi à constater, le cas échéant, le respect de la séquence des modes de dotation et, dans l'éventualité où les emplois sont pourvus par concours, le respect des conditions additionnelles préconisées par la Commission visant à assurer l'objectivité et l'impartialité des processus d'évaluation.

La vérification ad hoc de concours est par ailleurs entreprise par la Commission à la suite de questionnements qui sont portés à son attention relativement à des points spécifiques visant un concours en particulier. Elle peut aussi se faire à partir de l'identification de problématiques particulières rencontrées par la Commission dans l'exercice de ses rôles.

À l'occasion de ses vérifications, la Commission s'emploie à exercer un rôle de conseiller auprès des ministères et des organismes de manière à favoriser par ses recommandations une gestion préventive des problèmes et à améliorer le système de recrutement et de promotion du personnel de la fonction publique.

²¹ L.R.Q., c. A-2.1.

²² Précitée, note 1.

- **Médiation**

La direction offre depuis quelques années un service de médiation par des professionnels au bénéfice des appelants et des ministères et organismes au regard des appels reçus par la Commission et les comités d'appel. Ce service vise à favoriser un dialogue entre les parties et à leur permettre de dégager des pistes de solution et de trouver elles-mêmes un règlement au litige.

- **Renseignement**

Enfin, la direction offre un service permanent d'information et de soutien sur les matières de sa compétence aux personnes qui s'adressent à elle pour obtenir de l'aide ou à l'intention des directions des ressources humaines ou de gestionnaires qui la consultent à cette fin.

Au cours des dernières années, des séances d'information et d'échanges portant sur les positions, valeurs et principes de la Commission ont aussi été offertes à l'ensemble des gestionnaires de la fonction publique avec la collaboration des directions des ressources humaines.

2.3.4 La Direction de la planification et du développement

Cette direction assume des mandats dans trois domaines, soit en matière de planification, d'études et analyses et de développement.

En matière de planification, elle prépare d'abord l'évaluation des programmes et services existants 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 annuellement et sur une base triennale, une planification des activités et programmes de la Commission. Elle prend en compte, dans l'exercice de ces activités, les obligations qui découlent, pour l'organisation, des dispositions de la Loi sur l'administration publique²³.

Cette direction réalise les travaux d'analyse des politiques, programmes, règlements et directives soumis pour avis à la Commission ou tous autres travaux requis par la Commission. Elle effectue les études planifiées 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 existants 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.

23 Précitée, note 2.

Partie 3

Les ressources de la Commission

3.1 Les ressources humaines

3.1.1 L'effectif de la Commission et autres ressources humaines

• Emplois réguliers au 31 mars 2001

Hors cadres (Membres de la Commission)	4
Cadres et conseillers cadres	4
Professionnels	12
Techniciens	3
Personnel de bureau	4

• Emplois occasionnels au 31 mars 2001

Professionnel	1
Stagiaire du Barreau	1
Personnel de bureau	1
Greffiers audienciers sur appel	3

• Autres emplois

En plus de son personnel régulier et occasionnel, la Commission a bénéficié pendant l'année des services de quatre autres personnes, une en vertu d'un prêt de service, une en vertu du Programme de stages pour étudiantes et étudiants dans la fonction publique, une en vertu du Programme de stages pour nouveaux diplômés et une autre dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées.

• Commissaires suppléants

La liste des commissaires suppléants en vigueur le 5 septembre 2000, sur laquelle apparaît le nom de quatre personnes, était toujours en vigueur le 31 mars 2001 en vertu d'une modification à l'article 122 de la Loi sur la fonction publique²⁴ entrée en vigueur le 6 septembre 2000. La Commission n'a nommé aucun commissaire suppléant au cours de l'année 2000-2001.

• Annexe 2

Les noms des membres de la Commission au 31 mars 2001, des membres des comités d'appel au 30 septembre 2000, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du

personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2001, de même que les noms des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2000-2001, apparaissent à l'annexe 2.

3.1.2 Le développement et le support du personnel

Au cours de l'année 2000-2001, la Commission a affecté 112,5 jours au perfectionnement de son personnel. De plus, la Commission y a consacré 40646\$ ce qui représente près de 2,5% de sa masse salariale. Ce montant se répartit de la façon suivante:

Frais d'inscription	Frais de déplacement	Salaire	Total
10 183\$	1 116\$	29 347\$	40646\$

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 la protection des renseignements personnels, la confidentialité et l'accessibilité des documents ainsi que sur la Politique linguistique de la Commission.

3.2 Les salles d'audience

La Commission a une salle d'audience dans ses locaux à Québec.

La Commission a pu profiter, au cours de l'année 2000-2001, d'un prêt du ministère de la Justice d'une salle d'audience au Palais de justice de Québec. Ce prêt a permis de répondre aux besoins de la Commission qui, à compter du 1^{er} avril 2000, devait, compte tenu de sa situation budgétaire, fixer toutes ses audiences et celles des comités d'appel à Québec.

À la suite d'une révision à la hausse de ses crédits en cours d'année, la Commission a pu conclure une entente additionnelle avec le ministère de la Justice pour un prêt d'une salle d'audience et d'un local attenant au Palais de justice à Montréal où elle a pu tenir des audiences à compter de janvier 2001.

La Commission a pu continuer de bénéficier, au besoin, de salles d'autres organismes à vocation juridictionnelle.

24 Précitée, note 1.

3.3 Les ressources financières

**Tableau comparatif des crédits
1999-2000 et 2000-2001**

Supercatégorie	1999-2000	2000-2001 ²⁵
	(000 \$)	(000 \$)
Rémunération	1945,9	2016,0
Fonctionnement	292,2	330,4
Total	2238,1	2346,4
Immobilisation	13,5	23,5
Effectif	33	32

3.4 Les ressources informationnelles

En vertu d'une entente, le Service d'entretien d'équipement bureautique du Conseil du trésor a pris charge, au cours de l'année 2000-2001, de toutes les activités relatives à la destruction des données contenues sur le disque dur de tout micro-ordinateur que lui a confiées la Commission de même que de la destruction de toute cassette qu'elle lui a acheminée, et ce, au regard de la Directive du Conseil du trésor 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 amovible²⁶.

La Commission s'est dotée au cours de cette année d'une planification triennale visant à accroître la performance de son parc informatique et elle a renouvelé une partie de celui-ci.

Enfin, la Commission a finalisé la démarche entreprise au cours de l'exercice 1999-2000, visant à rendre disponible à l'ensemble de son personnel le courrier électronique.

²⁵ Les crédits et l'effectif tiennent compte des crédits et de l'effectif additionnels alloués à la Commission par le CT 195153 du 25 juillet 2000.

²⁶ C.T. 193953 du 11 octobre 1999.

Partie 4

La planification stratégique

Pour l'année 2000-2001 les orientations stratégiques que la Commission s'était données pour l'année 1999-2000 ont été maintenues, à savoir:

- Revoir ses interventions à la lumière du contexte de changement dans lequel évolue la fonction publique;
- Réexaminer la façon d'exercer son rôle à l'égard de ses clientèles et prendre les dispositions pour améliorer encore la qualité de ses services;
- Améliorer ses outils de mesure et d'évaluation de ses activités et placer la planification et l'analyse des résultats au centre de ses préoccupations en matière de gestion;
- Réévaluer ses besoins en termes d'effectif et de budget, en fonction de ses responsabilités et des exigences inhérentes aux droits et recours accordés aux fonctionnaires par la loi.

Au cours de l'année, la plupart des dispositions de la Loi sur l'administration publique²⁷ sont entrées en vigueur. Parmi celles-ci, certaines modifiant la Loi sur la fonction publique²⁸ concernaient plus particulièrement la Commission et ses clientèles. La Commission a en conséquence procédé notamment à la révision de son Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique²⁹ et commenté les propositions des autorités du Secrétariat du Conseil du trésor au regard de la révision du Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective³⁰ et du Règlement sur un recours en appel pour les cadres supérieurs et les cadres juridiques³¹. Elle a également ajusté le traitement de ses dossiers d'appels de façon à respecter les nouvelles prescriptions de la loi au regard du délai pour rendre une décision dans les dossiers d'appels relatifs à la promotion. Elle a également pris certaines dispositions pour répondre aux demandes éventuelles de certification d'éléments de moyens d'évaluation. Elle a aussi pris les dispositions nécessaires pour que ses clientèles soient informées des changements pertinents. Au cours de la période, la Commission a de plus participé à plusieurs rencontres avec les représentants du Secrétariat du Conseil du trésor sur diffé-

rentes questions d'actualité notamment pour leur permettre d'apporter des ajustements à certaines orientations à la lumière des préoccupations exprimées par la Commission. Elle a aussi amorcé des discussions avec des procureurs du gouvernement pour favoriser la tenue de séances d'échange d'informations pour le bénéfice des appelants dans des litiges reliés à des concours de promotion. Certains des sujets ici brièvement décrits seront traités un peu plus loin dans le présent rapport.

Pendant cette période de nombreux échanges ont aussi eu lieu à la Commission, dans la foulée des réflexions entreprises au cours de l'année antérieure, qui ont permis de dégager une vision commune sur ce que la Commission se doit d'être, de faire connaître et de livrer comme organisation et institution.

Également un important exercice de planification stratégique mettant à contribution l'ensemble des ressources humaines de la Commission a été entrepris et complété au cours de cette année. Cet exercice a permis d'identifier et de prioriser les orientations et objectifs stratégiques de la Commission pour 2001-2004 tant au chapitre de sa gestion qu'au regard de son mandat. Cet exercice a également permis à la Commission de rendre publique une première déclaration de services aux citoyens.

Enfin, une partie des efforts de la Commission au cours de l'année ont été consacrés à gérer les impacts négatifs sur ses services de la réduction importante de son budget et de son effectif à compter du 1^{er} avril. Une révision à la hausse de ses crédits et de son effectif au cours de l'été lui a permis de reprendre, avant la fin de l'année financière, l'exercice de ses activités à l'extérieur de Québec, la mise en place de son plan d'organisation administrative et la dotation d'emplois stratégiques.

Comme il est indiqué plus haut la Commission s'est dotée pour 2001-2004 d'un plan stratégique.

27 Précitée, note 2.

28 Précitée, note 1.

29 Précitée, note 9.

30 Précitée, note 12.

31 Précitée, note 11.

Est reproduit ci-après un extrait du plan stratégique de la Commission portant sur le contexte et les enjeux, les orientations stratégiques et les axes d'intervention.

Contexte et enjeux	Orientations stratégiques	Axes d'intervention
1. Importance sur le plan organisationnel de rapidement consolider les acquis et de mettre en place le cadre de gestion prévu à la Loi sur l'administration publique	1.1 Centrer la gestion sur les résultats et sur la qualité des services à la clientèle	1.1.1 Gestion optimale de toutes les ressources 1.1.2 Développement d'outils et de systèmes de gestion 1.1.3 Mise en place d'un système de veille stratégique et de prospective
2. Importance de rapidement identifier les impacts de la mise en application dans les ministères et organismes du cadre de gestion prévu à la Loi sur l'administration publique et d'ajuster le rôle exercé par la Commission	2.1 Suivre de près l'implantation du nouveau cadre de gestion	2.1.1 Évaluation des impacts sur les valeurs, principes et objectifs privilégiés par la loi 2.1.2 Identification de tous les nouveaux lieux d'intervention
3. Importance pour la Commission de faire connaître de façon continue aux autorités concernées ses positions sur divers aspects de la gestion des ressources humaines à la lumière de ses expériences uniques	3.1 Scruter la gestion des ressources humaines et fournir un éclairage adéquat aux autorités concernées	3.1.1 Clarification des rôles et dynamisation des interventions auprès des autorités concernées 3.1.2 Développement et implantation d'une démarche générale proactive quant à l'exercice du rôle de la Commission
4. Nécessité de l'évolution des approches favorisant la prévention et le recours à des moyens visant le règlement rapide et harmonieux des litiges, dans le respect des droits des parties	4.1 Intensifier les interventions visant la prévention et le règlement rapide et harmonieux des litiges	4.1.1 Offre élargie de moyens favorisant la prévention et le règlement rapide et harmonieux des litiges 4.1.2 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

Au cours de l'exercice 2001-2002, une partie importante des efforts sera consacrée au développement et à la mise en place d'outils et de systèmes de gestion dont les résultats devraient se faire sentir dès 2002-2003. Également, la Commission devrait se donner les moyens d'évaluer les premiers impacts sur les valeurs, principes et objectifs privilégiés par la loi du nouveau cadre de gestion prévu à la Loi sur l'administration publique³² dès 2001-2002 et être en mesure d'effectuer des ajustements à ses rôles et ses interventions dès 2002-2003.

La Commission devrait également pouvoir dès 2001-2002 accentuer de façon importante les efforts qu'elle a consacrés jusqu'ici à la prévention et au règlement rapide et harmonieux des litiges. Les résultats positifs attendus dès 2002-2003 seront fonction, en partie, des activités de sensibilisation qu'initiera la Commission auprès des autorités concernées et des clientèles au cours de 2001-2002.

³² Précitée, note 2.

Partie 5

L'exercice de la mission de la Commission

Dans le cadre de la réalisation de sa mission, la Commission est intervenue en début d'année auprès du président du Conseil du trésor au regard de modifications à apporter au projet de Loi sur l'administration publique notamment en ce qui a trait à son statut lié à son rattachement à l'Assemblée nationale. Par ailleurs, la Commission a continué d'accorder, en 2000-2001, une attention particulière au traitement harmonieux et rapide des appels, et lorsque possible, a favorisé la médiation comme moyen de solution au règlement des litiges. Comme elle l'a dit plus haut, elle a également pris les dispositions nécessaires pour se conformer aux nouvelles prescriptions de la loi découlant de l'entrée en vigueur de la plupart des dispositions de la Loi sur l'administration publique³³ et pour faire connaître rapidement à ses clientèles les changements les plus importants ayant des incidences sur leurs droits. Elle a aussi continué d'adapter ses actions au contexte évolutif de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et s'est préoccupée de répondre adéquatement et dans les meilleurs délais aux différentes demandes qui lui ont été adressées. Par ailleurs, la Commission, compte tenu de la situation difficile qu'elle a connue en raison des compressions budgétaires pour l'année 2000-2001, n'a pu se consacrer à la réalisation d'études horizontales au cours de cette année.

5.1 Les appels

De façon générale, au cours de l'année 2000-2001 l'activité juridictionnelle de la Commission a augmenté même si le nombre d'appels reçus a diminué. En effet, le nombre de décisions rendues de même que le nombre de jours d'audiences ont augmenté et les délais pour rendre les décisions ont de façon importante diminué.

La Loi sur l'administration publique³⁴ a apporté certains changements relativement au traitement des appels. D'abord, 20 des 21 décisions rendues en matière de promotion depuis le 1^{er} octobre 2000 l'ont été dans le délai de 30 jours prévu à l'article 123.1 de la Loi sur la fonction publique³⁵. De plus, depuis le 1^{er} octobre, toujours en matière de promotion, sur les 28 dossiers d'appels formés avant la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes, 26 ont été fixés, mal-

gré la nouvelle règle établie à l'article 36 de la Loi sur la fonction publique³⁶, les parties ayant choisi de se prévaloir de la mesure d'exception et de donner leur consentement pour procéder avant la constitution de cette liste.

Il faut noter que les nouvelles dispositions introduites à la Loi sur la fonction publique³⁷ par la Loi sur l'administration publique³⁸ au regard de la certification d'examens et de la constitution de réserves de candidatures n'ont eu cette année aucun impact sur les appels.

Les textes des articles 33, 35, 123 et 127 auxquels les textes qui suivent renvoient sont reproduits à l'annexe 3. Par ailleurs, les 8 tableaux auxquels on s'y reporte sont présentés en annexe 4.

• Appels reçus

Au total 438 appels³⁹ ont été reçus par la Commission et les comités d'appel au cours de l'année. De ce nombre, 13 ont été formés en vertu de l'article 33 de la Loi sur la fonction publique⁴⁰, 234 l'ont été en vertu de l'article 35 de cette loi, 152 l'ont été en vertu de l'article 127 et 39 ont été l'objet d'une requête en révision en vertu de l'article 123. La répartition des appels selon les articles de la Loi sur la fonction publique⁴¹, leur objet et leur traitement en 2000-2001 apparaît au tableau 1.

Comme souligné plus haut, le nombre total d'appels a diminué comparativement à l'année précédente. Cette diminution se manifeste notamment au regard des appels relatifs à la promotion. En effet, 234 appels ont été reçus en cette matière au cours de la dernière année comparativement à 373 en 1999-2000. La diminution se manifeste également au regard des appels en vertu de l'article 33 dont le nombre est passé de 110 en 1999-2000 à 13 en 2000-2001.

Par ailleurs, le nombre d'appels formés en vertu de l'article 127 a augmenté de façon significative par rapport à l'année précédente, passant de 55 en 1999-2000 à 152 en 2000-2001. De même le nombre d'appels en révision qui était de un en 1999-2000 est

33 Précitée, note 2.

34 Id.

35 Précitée, note 1.

36 Précitée, note 1.

37 Id.

38 Précitée, note 2.

39 Il importe de souligner dès à présent qu'à moins d'une précision particulière le mot appel que l'on retrouve dans les textes et les statistiques du présent rapport englobe les appels visés par les requêtes en révision.

40 Précitée, note 1.

41 Id.

passé à 39 en 2000-2001, 35 portant cependant sur une même décision. Ces données de même que quelques données complémentaires apparaissent au tableau 2.

Il faut noter que près de la moitié des appels en matière de promotion portent sur des examens écrits. La répartition des appels selon les étapes de concours et le responsable de concours est établie au tableau 3.

Il faut également indiquer que la majorité des appels soumis en vertu des articles 33, 35 et 123 de la Loi sur la fonction publique⁴² l'ont été par du personnel de bureau, techniciens et assimilés alors que ceux formés en vertu de l'article 127 de cette même loi l'ont principalement été par des professionnels. La répartition du nombre d'appels reçus pour l'année 2000-2001 selon la catégorie des appelants est présentée au tableau 4. Sont également réunies les données comparatives pour les quatre années antérieures au tableau 5.

• **Traitement des appels**

Aux 438 appels reçus au cours de l'année 2000-2001, s'ajoutent les appels non terminés à la fin de l'année 1999-2000, au nombre de 175, pour un total de 613 appels considérés.

Au cours de l'année, 367 de ces 613 dossiers d'appels ont été fermés, 194 par une décision finale de la Commission ou des comités d'appel, 171 par un désistement et un autre à la suite d'un règlement hors cour. Une décision préliminaire a également été rendue. Il faut souligner que 179 des 194 appels visés par une décision finale concernaient des dossiers relatifs à la promotion. Ils ont fait l'objet de 45 décisions portant principalement sur les examens écrits et oraux. Par ailleurs, 146 de ces 194 appels ont été rejetés par la Commission ou les comités d'appel. Il y a lieu également de noter que le nombre de décisions rejetant des appels a augmenté au cours des trois dernières années.

Ces données apparaissent au tableau 1 portant sur la répartition des appels, au tableau 6 portant sur les étapes de concours visés par les décisions en promotion et au tableau 7 portant sur les décisions rendues au cours des trois dernières années.

• **Délais**

Les délais de traitement des dossiers d'appels sont demeurés au centre des préoccupations de la Commission au cours de la période et ils ont été améliorés à certains égards.

Les temps de traitement en jours, de la réception de l'appel à la décision, sont restés sensiblement les mêmes que ceux de l'année antérieure comme en témoigne le tableau 8; ces délais dépendent en effet de facteurs qui ne sont pas tous sous le contrôle de la Commission. Par ailleurs, il faut noter que les temps de traitement, de la prise en délibéré des appels jusqu'à la décision, comme le fait voir le tableau 7, ont nettement diminué même si le nombre de décisions rendues a augmenté. Il importe de souligner que les 45 décisions en matière de promotion ont été rendues dans un délai moyen de 20 jours de la fin des audiences et que le délai moyen pour toutes les décisions a été ramené à 25 jours.

• **Révision judiciaire**

En 2000-2001, aucune décision de la Commission et des comités d'appel n'a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire. Cependant, la Commission a elle-même fait appel à la Cour d'appel d'une décision de la Cour supérieure renvoyant un dossier d'un comité d'appel devant un autre comité d'appel. La Cour d'appel a maintenu la décision de la Cour supérieure.

Quatre requêtes en révision étaient toujours devant la Cour d'appel au 31 mars 2000. Deux de ces quatre requêtes, l'une en révision d'une décision de la Commission et l'autre d'une décision d'un comité d'appel ont fait l'objet de décisions de la Cour d'appel; ces décisions ont confirmé tant la décision de la Commission que celle du comité d'appel. Par ailleurs, deux de ces requêtes étaient toujours pendantes au 31 mars 2001.

Également au 31 mars 2000, deux requêtes en révision de décisions antérieures étaient toujours devant la Cour supérieure. En cours d'année, la Cour supérieure a confirmé une décision de la Commission et un règlement hors cour est intervenu au regard de l'autre décision qui avait été rendue par un comité d'appel.

5.2 La médiation

Au cours de l'année, la Commission a maintenu sa politique d'offrir la médiation par des professionnels pour tous les types d'appel sous réserve d'examiner la pertinence d'offrir ou non ce service dans chacun des cas. Un professionnel a été affecté à la médiation de façon prioritaire au cours de la période. Au cours de cette période, la Commission a également décidé d'offrir, à titre de projet pilote, la médiation par un commissaire dans certains cas. Ce projet pilote, inscrit à la planification stratégique de la Commission, devrait être mis en œuvre au cours de la prochaine année.

42 Précitée, note 1.

Sur les 399 appels reçus en cours d'année aux greffes de la Commission et des comités d'appel, excluant les 39 appels en révision, la médiation a été offerte dans 155 cas (38,8%), alors qu'en 1999-2000 elle avait été offerte dans 369 cas sur 539 (68,5%). S'ajoutent à ces 155 offres, les 32 offres toujours en cours à la fin de l'année précédente pour un total de 187 offres considérées en 2000-2001.

Sur ces 187 offres, 163 ont été traitées durant l'année (87%). Au 31 mars 2001, 24 offres (13%) étant encore en attente d'une orientation de la part des parties.

L'issue de ces 163 offres de médiation et le nombre d'offres concernées sont présentés au tableau 9 de l'annexe 3. Ce tableau comprend également des données comparatives pour les années 1996-1997 à 1999-2000.

On observe à ce tableau qu'au cours de cette année, la médiation a été acceptée par les parties dans 41 des 163 offres de médiation traitées, soit un taux d'acceptation de 25%, ce qui représente une augmentation par rapport à la situation de l'année précédente alors que le taux d'acceptation des offres avait été de l'ordre de 17%.

Les données du tableau indiquent aussi qu'encore une fois cette année plus d'offres de médiation ont été refusées par les employeurs (73) que par les employés (11). Il faut toutefois noter que lorsque l'orientation relative à l'acceptation ou non d'une offre de médiation tarde à être communiquée par les parties, c'est généralement l'employeur à qui l'on s'adresse, particulièrement lorsqu'il y a un regroupement de plusieurs dossiers d'appels. L'employeur est ainsi plus susceptible que l'employé d'être crédité du refus d'une offre de médiation.

En ce qui concerne les 41 dossiers pour lesquels la médiation a été acceptée, on constate le règlement du litige par la signature d'une entente ou par un désistement dans 26 cas, soit dans une proportion de 63%.

À la lumière de son expérience à ce jour, la Commission ne ménagera aucun effort pour continuer à promouvoir la médiation comme mode de résolution de conflits.

5.3 Les décisions de la Commission et des comités d'appel

• Règle de la preuve prépondérante applicable devant la Commission⁴³

Des appelants allèguent des irrégularités ou illégalités lors du concours auquel ils ont pris part sans avoir soumis de preuve à l'appui de leurs allégués.

La Commission rappelle que la bonne foi se présume et qu'elle ne peut conclure à une irrégularité ou à une illégalité sur la base d'insinuations, de sous-entendus ou d'affirmations non-étayées. Il faut plus qu'un allégué, une hypothèse, un doute ou un soupçon pour que la Commission puisse conclure à l'existence d'une irrégularité ou d'une illégalité dans la procédure d'évaluation. La règle d'une preuve prépondérante de faits est celle qu'applique la Commission dans l'exercice de sa compétence.

• Évaluation irrégulière quant à la correction⁴⁴

Des appelants font appel à la suite de leur échec dans le cadre de divers concours de promotion visant à pourvoir à des emplois de chef d'unité en établissement de détention. Ils allèguent, entre autres, que l'évaluation d'une habileté est irrégulière quant à sa correction, notamment par l'absence d'éléments de réponses attendus et par le mode d'attribution des points.

La Commission estime que cette partie de la procédure d'évaluation n'est pas de nature à permettre de constater impartialement et validement l'aptitude des candidats au regard de cette habileté. Les deux correcteurs n'étaient pas des spécialistes au regard du contenu de la mise en situation et du milieu correctionnel. Pourtant, la preuve a démontré qu'une connaissance approfondie du domaine d'activités aurait permis de reconnaître comme des éléments distincts certains énoncés de réponse. De plus, la preuve ne révèle pas que le comité d'évaluation, formé notamment de spécialistes du contenu de l'emploi, ait été appelé à intervenir pour valider la correction de cet examen. En conséquence, la Commission croit que ce processus n'offrait pas de garanties suffisantes quant au respect des droits des candidats de se voir reconnaître d'une façon juste les points correspondant réellement à l'habileté démontrée.

• Invalidité de la procédure d'évaluation au stade de l'examen oral⁴⁵

La Commission doit décider si une procédure utilisée au stade de l'examen oral pour évaluer des candidats à un concours est entachée d'une illégalité ou d'une irrégularité.

Pour que le processus satisfasse aux critères d'impartialité et d'équité imposés par la loi, il faut retrouver dans la preuve des éléments qui démontrent une évaluation objective et standardisée de tous les candidats. Dans ce cas-ci, deux personnes ont rencontré, seules, des candidats différents. On ne retrouve

43 Recueil des décisions de la Commission de la fonction publique et des comités d'appel de la fonction publique*, 2000, vol. 17, no. 1, p. 171. * Ci-après désigné RDCFP

44 Décision du 9 mars 2001, dossiers nos 1272229 à 1272231 et 1272345 à 1272349 (non encore publiée au RDCFP).

45 Décision du 28 février 2001, dossier no 1272051 (non encore publiée au RDCFP).

donc pas dans cette entrevue de sélection les garanties qu'accordent généralement la présence de plusieurs personnes sur un comité d'évaluation et l'évaluation par un seul et même comité. Les questions de base de l'entrevue étaient identiques pour tous les candidats mais les questions d'approfondissement différaient en fonction des réponses données par les candidats, lesquelles s'appuyaient sur leurs expériences personnelles. En l'absence de preuve testimoniale ou documentaire indiquant les comportements, manifestations, éléments ou indicateurs attendus, la Commission n'est pas convaincue que l'examen oral a permis d'évaluer adéquatement les compétences recherchées et que les candidats ont été évalués suivant les mêmes paramètres objectifs.

- **Questions d'examen invalides⁴⁶**

La Commission doit décider si une question d'examen qui demande, face à une situation décrite, « que prévoit la procédure ? » est valide dans le cas où le corrigé renvoie à des articles précis d'une seule procédure alors que la preuve démontre qu'on peut aussi en appliquer d'autres.

La Commission est d'avis qu'une telle question crée une confusion évidente chez les candidats et qu'on ne peut affirmer, sur la base du corrigé, que ceux qui ont répondu dans le sens recherché, possèdent un niveau de connaissances plus élevé que ceux qui n'ont pas fourni cette réponse. À partir du moment où, sur la base d'un énoncé, plusieurs réponses différentes peuvent être valables et que le corrigé ne les reconnaît pas toutes, il y a un problème majeur dans le processus d'évaluation.

- **L'évaluation de l'expérience doit aller au-delà du niveau reconnu des emplois occupés⁴⁷**

La Commission s'est prononcée sur l'importance d'évaluer l'expérience réelle d'un candidat malgré le niveau reconnu à son emploi. La candidature d'un appelant à un concours a été refusée parce qu'il ne satisfaisait pas à l'une des conditions d'admission exigeant des candidats qu'ils possèdent trois années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui des cadres supérieurs. La Commission considère que lorsqu'il s'agit de vérifier l'admissibilité d'un candidat à la promotion possédant un classement de professionnel, il est essentiel d'évaluer son expérience pour ce qu'elle est sans se limiter au niveau officiellement reconnu aux emplois qu'il a occupés, et ce, en relation avec la directive de classification elle-même.

- **L'évaluation de l'expérience se fait à partir des activités réelles exercées⁴⁸**

Un appelant conteste la décision de l'intimé de ne pas admettre sa candidature à un concours de promotion au motif qu'il ne possède pas les années d'expérience requises dans des activités d'encadrement. Le litige porte sur la définition retenue par les comités d'évaluation de ce qui constitue une activité d'encadrement. La Commission considère que les membres des comités d'évaluation ont été indûment restrictifs dans l'interprétation qu'ils ont faite de l'expression « activité d'encadrement ». La Commission est d'avis que les activités énumérées dans la description des emplois à pourvoir présentent une grande similitude avec les activités exercées de façon courante par l'appelant.

- **Avancement de classe et pertinence de l'expérience⁴⁹**

Un appelant conteste la décision de refuser sa candidature à un concours de promotion de type avancement de classe parce qu'il ne posséderait pas les six années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel requises dans l'appel de candidatures du concours.

La Commission croit que la « pertinence » de l'expérience rendant admissible au concours de promotion du type avancement de classe ne peut être logiquement différente de celle requise pour la mutation et pour la promotion. Lorsque l'appel de candidatures parle d'expérience au regard de la mutation et de la promotion, il la décrit comme étant celle ayant permis l'acquisition de connaissances en matière de voirie et de transport. Il appartient à l'autorité qui tient le concours de préciser la pertinence de l'expérience. La Commission est d'avis que dans ce cas la qualité de l'expérience est explicitement décrite dans l'appel de candidatures, tant aux conditions d'admission à la mutation qu'à celles à la promotion.

- **Processus de modification des conditions de travail des non syndiqués⁵⁰**

La Commission doit décider si la décision de cesser le paiement de la prime d'ajustement régional aux appelantes, non syndiquées, est conforme aux conditions de travail qui leur sont applicables.

La Commission constate que le privilège de l'ajustement régional maintenu pour certains employés de-

46 Décision du 29 juin 2000, dossiers nos 1271607, 1271609 à 1271611 (non encore publiée au RDCFP).

47 Décision du 2 juin 2000, dossiers nos 1271988 et 1271989.

48 Décision du 2 juin 2000, dossiers nos 1271988 et 1271989 et décision du 29 janvier 2001, dossiers nos 1272370 et 127371 (non encore publiées au RDCFP).

49 Décision du 29 juin 2000, dossier no 1272045 (non encore publiée au RDCFP).

50 Décision du 21 novembre 2000, dossiers nos 1272211 à 1272213, 1272217 et 1272325 (non encore publiée au RDCFP).

puis la convention collective 1972-1975 ne l'a pas été dans la convention collective 1998-2002. Aucun employé syndiqué n'a donc droit au maintien de ce privilège. Les secrétaires principales, dont les appelantes, bénéficiaient de ce privilège en vertu de l'article 7 de la Directive concernant les conditions de travail des fonctionnaires⁵¹ qui a été supprimé. La Commission est d'avis que le Conseil du trésor peut unilatéralement modifier les conditions de travail applicables aux employés non syndiqués. En supprimant cet article 7, l'employeur a définitivement révoqué ce privilège. Les appelantes ne peuvent prétendre y avoir droit par l'application de la convention collective à leurs conditions de travail, alors que ce privilège n'est plus dans la convention collective en vigueur.

- **Audition en l'absence d'une partie**⁵²

L'une des appelantes ne s'est pas présentée à l'audience. Son avocat, lui aussi absent, a fait parvenir à la Commission, le jour même de l'audience, une demande de remise. L'avocate de l'intimée s'est objectée à cette remise.

Avant de refuser une demande de remise et de procéder en l'absence d'une partie faisant défaut de comparaître, la Commission se doit d'agir avec prudence puisque le principe fondamental du droit d'être entendu doit être respecté. Ce principe n'est toutefois pas absolu et la Commission croit qu'il y a certaines limites au-delà desquelles on fait face à une forme de laxisme qui ne sert pas les meilleurs intérêts de la justice. La Commission considère que les faits dans cette affaire justifient d'avoir recours à l'article 7 du Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique⁵³ et de procéder en l'absence de l'appelante.

- **Preuve de l'intimé en l'absence des appelants**⁵⁴

Les appelants ne se sont pas présentés à l'audience. L'intimé a demandé à la Commission d'être exempté de produire une preuve à l'encontre de leurs motifs d'appel et de rejeter immédiatement leurs appels.

La Commission accède à la demande de l'intimé en vertu de l'article 7 du Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique⁵⁵ au motif qu'il serait exorbitant de demander à la partie intimée de faire une preuve à l'encontre d'allégations qu'un appelant n'a pas cru bon de faire valoir lors de l'audience.

- **Demande frivole**⁵⁶

Un appelant en appelle du suivi donné à sa demande d'information concernant un examen oral. L'appelant confirme à la Commission à l'audience qu'il ne conteste pas la procédure d'évaluation utilisée pour ce concours, contestation qui donnerait ouverture à un appel en vertu de l'article 35 de la Loi sur la fonction publique⁵⁷. La Commission se prévaut donc de l'article 36 de la loi, qui lui permet de refuser d'entendre un appel relativement à un concours de promotion lorsqu'elle estime que la demande est frivole, et rejette l'appel pour ce motif.

- **Appels hors délai**⁵⁸

Des appelants contestent la procédure d'évaluation des candidats admis aux concours de promotion auxquels ils ont participé. Les appels ayant été reçus à la Commission 119 jours après l'expédition de l'avis les informant de leur échec, la Commission doit décider de la recevabilité des appels.

Les appelants allèguent s'être fiés à leur supérieure immédiate et au responsable du concours. Ils prétendent qu'ils leur avaient donné mandat d'agir pour eux dans le délai prescrit et que la faute de leurs mandataires s'assimile à une impossibilité d'agir pour eux.

La Commission considère que la preuve ne révèle l'existence d'aucun mandat dans ce dossier. Les appelants n'ont pu donner mandat à leur supérieure immédiate et au responsable des concours de faire appel à la Commission de la fonction publique puisque la preuve démontre qu'ils ignoraient l'existence même de ce recours. Dans ces circonstances, la Commission est d'avis que la cause réelle du retard des appelants est l'ignorance de la loi, ce qui ne peut constituer une impossibilité d'agir.

- **Intérêt d'un candidat éliminé d'un concours d'en appeler d'une étape ultérieure**⁵⁹

Il s'agit pour la Commission de déterminer si un candidat éliminé à une étape de la procédure d'évaluation, et pour laquelle l'article 35 de la Loi sur la fonction publique⁶⁰ lui donne un délai pour exercer le droit de contester la décision de l'autorité qui tient le concours, a également le droit de contester la portion de la procédure d'évaluation qui est subséquente à celle pour laquelle il a subi un échec.

51 C.T. 177026 du 7 mai 1991, tel qu'il a été modifié.

52 Décision du 1^{er} septembre 2000, dossiers nos 1272140 à 1272148 et 1272184 à 1272186 (non encore publiée au RDCFP).

53 Précité, note 9.

54 Décision du 15 décembre 2000, dossiers nos 1272205 et 1272206 (non encore publiée au RDCFP).

55 Précité, note 9.

56 Décision du 15 septembre 2000, dossier no 1272203 (non encore publiée au RDCFP).

57 Précitée, note 1.

58 Décision du 21 novembre 2000, dossiers nos 1272361 à 1272369 (non encore publiée au RDCFP).

59 Décision du 10 octobre 2000, dossiers nos 1272232, 1272337 à 1272344, 1272352 et 1272353 (non encore publiée au RDCFP).

60 Précitée, note 1.

Selon la Commission, le libellé de l'article 35 de la loi permet aux candidats de faire appel chaque fois qu'un résultat relatif à un concours de promotion est communiqué par l'autorité qui tient le concours. Si un candidat échoue à un examen, il est éliminé du processus et perd sa qualité de candidat au concours. En conséquence, il perd sa qualité pour contester les étapes ultérieures, il n'a plus l'intérêt juridique requis.

- **L'entrevue qui suit la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes ne fait pas partie de la procédure d'évaluation**⁶¹

L'appelant conteste la décision de ne pas le considérer apte à exercer les fonctions d'enquêteur en matières frauduleuses, à la suite d'une entrevue tenue après que la liste de déclaration d'aptitudes ait été constituée pour le concours visant à pourvoir à cet emploi.

La Commission considère que l'entrevue ne pouvait faire partie de la procédure d'évaluation de ce concours puisque, à ce moment, le processus était déjà complété et la liste constituée.

La Commission est d'avis qu'elle n'a pas compétence en vertu de l'article 35 de la Loi sur la fonction publique⁶² pour entendre cet appel, puisque l'entrevue en cause ne fait pas partie d'une procédure utilisée pour l'évaluation d'un candidat admis à un concours et que la décision qui a été communiquée à l'appelant à la suite de cette entrevue ne l'informe pas des résultats d'un examen.

La Commission a cru toutefois opportun de souligner qu'il lui paraît inéquitable de remettre en question, avant la nomination, la qualification de candidats déjà déclarés aptes à la suite de concours de promotion ou de recrutement visant notamment à pourvoir à des emplois spécifiques. En effet, suivant la loi, l'évaluation faite de ces candidats dans le cadre des concours doit l'avoir été sur la base de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour les emplois visés et permettre de constater impartialement leur valeur. Une « évaluation » additionnelle ayant pour effet de nier l'aptitude reconnue initialement jette non seulement un doute sur la qualité des processus de sélection concernés mais entache aussi la crédibilité du système de recrutement et de promotion dans la fonction publique.

C'est toutefois par le biais de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique⁶³ que la Commission pourrait intervenir en l'espèce, et non suivant l'article 35.

- **Compétence de la Commission sur une entrevue d'évaluation dans le cadre d'une mise en disponibilité**⁶⁴

Un employé mis en disponibilité conteste la décision de ne pas retenir sa candidature pour un emploi à la suite d'une entrevue d'évaluation. La Commission doit déterminer si l'entrevue dont l'appelant conteste le résultat fait partie de la procédure d'évaluation des candidats admis au concours de promotion qui fait l'objet de l'appel.

La Commission constate que l'appelant ne conteste pas la procédure d'évaluation des candidats admis au concours de promotion auquel il participe. Il conteste plutôt la procédure d'évaluation instaurée par le Conseil du trésor dans le cadre des mises en disponibilité en vue d'une déclaration d'aptitudes pouvant lui permettre d'obtenir un nouveau classement et éventuellement une nomination à ce classement. La Commission estime que l'article 35 de la Loi sur la fonction publique⁶⁵ ne concerne pas cette procédure d'évaluation et de placement d'un fonctionnaire permanent mis en disponibilité.

- **Une compétence ne peut être attribuée à la Commission que par la loi**⁶⁶

Une appelante conteste la décision de l'intimé de ne pas lui reconnaître comme service continu le service effectué pour une certaine période. Elle base son appel sur un article d'un protocole annexé à une décision du Conseil du trésor.

La Commission considère qu'à moins qu'une disposition législative ne lui permette de le faire, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, le Conseil du trésor ne peut, de sa propre initiative, attribuer une compétence à la Commission en prévoyant l'application d'un article de la loi ou l'application d'un règlement.

- **Compétence du comité d'appel et prescription du recours**⁶⁷

L'employeur allègue d'abord que la directive dont l'appelant réclame l'application n'est pas visée par le règlement sur lequel il fonde son appel mais bien par un autre règlement. L'employeur allègue également que l'appel formé le 20 septembre 1999 l'a été en dehors du délai de 30 jours prévu à la réglementation puisque l'appelant était informé depuis le 23 octobre 1995 de la décision dont il en appelle.

61 Décision du 5 septembre 2000, dossier no 1272098 (non encore publiée au RDCFP).

62 Précitée, note 1.

63 Id.

64 Décision du 20 juin 2000, dossier no 1272072 (non encore publiée au RDCFP).

65 Précitée, note 1.

66 Décision du 15 juin 2000, dossier no 1272008 (non encore publiée au RDCFP).

67 Décision du 2 février 2001, dossier no 1271835 (non encore publiée au RDCFP).

Le comité d'appel considère que cet appel ne saurait être rejeté pour défaut de compétence sur la base du motif invoqué par l'employeur. On ne saurait nier l'exercice d'un droit clairement consenti à certains fonctionnaires non régis par une convention collective, lorsque ceux-ci voient leur classement modifié, en attribuant aux deux règlements concernés une étanchéité qui ne respecte pas la volonté du législateur.

Le comité d'appel considère également que, malgré que la réclamation de l'appelant vise une période de plusieurs années, elle a été approuvée le 21 septembre 1999 par la personne qui, à cette fin, représente l'employeur auprès de l'appelant. En conséquence, le comité d'appel est d'avis que l'employeur a renoncé à invoquer la prescription du recours en agissant comme il l'a fait.

- **Double sanction**⁶⁸

Un appelant prétend que la mention dans sa fiche d'évaluation d'une situation ayant déjà été sanctionnée par une réprimande constitue une double sanction.

Le comité d'appel ne partage pas cette opinion. Un employeur doit tenir compte, dans son évaluation du rendement, des comportements observés au cours de la période de référence. Le fait d'avoir considéré que certains comportements méritaient une sanction disciplinaire ne saurait engendrer une forme d'immunité pour le fonctionnaire concerné au regard d'une mention à la fiche d'évaluation. Une telle mention à la fiche d'évaluation s'intègre, en l'espèce, dans un processus administratif tout à fait distinct d'un processus disciplinaire.

5.4 Les enquêtes

En 2000-2001, 528 personnes ont fait une demande d'enquête à la Commission. Ces demandes ont donné ouverture à 103 nouveaux dossiers d'enquête ce qui représente une augmentation par rapport à l'année antérieure. Ces 103 dossiers ont été ouverts à la suite de demandes ou requêtes, écrites ou verbales, 34 dossiers provenant de fonctionnaires réguliers, 53 dossiers d'employés occasionnels, 14 dossiers de non-fonctionnaires et deux dossiers de syndicats ou d'associations. Le tableau 10 qui illustre le nombre de dossiers d'enquête et leur provenance au cours des cinq dernières années, de même que les autres tableaux auxquels renvoient les textes qui suivent, sont regroupés à l'annexe 3.

Aux 103 dossiers ouverts en 2000-2001 s'ajoutent les 20 dossiers encore actifs au 31 mars 2000, pour un total de 123 dossiers considérés. La Commis-

sion a fermé 108 dossiers d'enquête au cours de l'année, dont six à la suite d'un retrait, comparativement à 85 dossiers au cours de l'année précédente. Le délai moyen pour traiter un dossier en 2000-2001 a été de 92 jours alors qu'il a été de 73 jours en 1999-2000. Si l'on fait abstraction de quatre dossiers à caractère plus complexe quant au fond ou aux délais inhérents aux consultations qu'ils ont nécessitées, le délai moyen a été de 74 jours. Par ailleurs, en tenant compte des 67 regroupements qui ont été faits de ces 108 dossiers pour fins d'enquête, l'on observe que 42% des enquêtes ont été réalisées en moins d'un mois, 16% dans un délai d'un à deux mois, 11% de deux à trois mois, 16% de trois à quatre mois et 15% dans un délai de quatre mois ou plus. Le tableau 11 fait état des statistiques relatives au nombre de dossiers et de regroupement de dossiers d'enquête traités et au délai moyen de traitement de ces dossiers et regroupement de dossiers au cours des cinq dernières années.

Il importe de souligner que, pour l'année 2000-2001, 24 des dossiers d'enquête sur les 102 dossiers complétés, soit 23,5%, se sont avérés fondés ou partiellement fondés alors qu'au cours de 1999-2000, sur les mêmes bases, ce pourcentage était de 31%. Le tableau 12 fait état du nombre et du pourcentage de dossiers d'enquête fondés, partiellement fondés, non fondés, retirés ou refusés parce que le requérant disposait d'un autre recours, au cours des cinq dernières années.

Il faut par ailleurs noter que 15 des 24 dossiers fondés ou partiellement fondés ont fait l'objet d'une recommandation spécifique de la Commission et que dans huit dossiers, soit dans une proportion de 53,3%, la recommandation de la Commission a été suivie.

Le tableau 13 identifie la nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête traités et leur issue. Le tableau 14 identifie la nature des décisions à l'origine de l'ensemble des dossiers d'enquête au cours des cinq dernières années et le nombre d'entre eux qui se sont avérés fondés.

Il est intéressant de souligner qu'au cours de l'année, 27 des 75 dossiers se rapportant à la participation à des concours ou à la gestion des occasionnels ont été générés par la tenue des concours réservés aux employés occasionnels.

- **Dossiers d'intérêt**

Les dossiers résumés ci-après présentent un intérêt particulier eu égard aux rôles exercés par la Commission et à certaines des valeurs qu'elle préconise en matière de gestion des ressources humaines.

Les concours réservés aux occasionnels

Cette année, 13 requêtes ont été adressées à la Commission regroupant 400 requérants demandant

68 Décision du 20 septembre 2000, dossier no 22-97-001814 (non encore publiée au RDCFP).

qu'une enquête soit menée notamment sur l'obligation qui était faite à certains employés occasionnels de participer à des concours réservés afin de démontrer leurs aptitudes à occuper un emploi dans la fonction publique. Ces requêtes étaient appuyées par 116 fonctionnaires réguliers.

La Commission a informé les requérants qu'elle ne pouvait donner suite à cette demande d'intervention. Elle leur a indiqué que la gestion des emplois occasionnels dans la fonction publique avait suscité de nombreux débats et ce, depuis plusieurs années et qu'il en avait été de même de la question des « faux occasionnels ». Elle a rappelé aux requérants que plusieurs intervenants, dont la Commission de la fonction publique, avaient dans le passé fait connaître publiquement leur point de vue sur cette question, incluant la façon dont on devrait régulariser le statut des « faux occasionnels ».

La Commission a dit constater que les autorités gouvernementales avaient pris une décision dont les effets principaux étaient, d'une part, de permettre à certains employés occasionnels déjà en place de participer à des concours de recrutement qui leur étaient réservés et, d'autre part, d'adopter un nouveau mode de gestion des emplois occasionnels prévoyant que, de façon générale, il faudrait désormais se qualifier à un concours pour obtenir un emploi occasionnel, voie que la Commission, leur a-t-elle soulignée, a depuis plusieurs années promue pour la dotation de ces emplois.

La Commission a informé les requérants qu'elle avait décidé de prendre acte de la décision gouvernementale et de ne pas la remettre en question. Elle a toutefois informé ceux-ci qu'elle exercerait son mandat de surveillance sur cette opération d'envergure quant au respect des différentes normes applicables en matière de concours.

Équité dans l'application de mesures de départ

Un fonctionnaire s'est adressé à la Commission à la suite du refus du dirigeant de son organisme de lui appliquer les dispositions de la Directive concernant les mesures de gestion visant à faciliter la gestion du personnel excédentaire et le renouvellement des ressources humaines dans la fonction publique⁶⁹.

Même si un autre employé de l'organisme avait pu bénéficier d'une mesure favorisant son départ à la retraite en application de la directive, le dirigeant y voyait une exception et refusait de généraliser l'application de la directive à d'autres employés.

L'enquête a conclu que les autorités avaient, suivant les termes mêmes de la directive, toute la discrétion

voulue eu égard à l'opportunité d'appliquer ou non à leurs employés les mesures prévues à la directive et qu'il n'appartenait pas à la Commission, dans ce contexte, de remettre en question les décisions prises sous ce rapport.

Adaptation des examens et respect du devoir d'impartialité

Une personne handicapée visuelle et candidate à un concours de recrutement s'est adressée à la Commission en dénonçant les conditions dans lesquelles elle avait été amenée à passer deux examens écrits dans le cadre du concours.

L'enquête a démontré que la majorité des candidats à ce concours se sont vus administrer ces examens en une journée, l'un en avant-midi et l'autre en après-midi, avec une période d'arrêt d'une heure et demie pour le dîner. Les candidats handicapés visuels ont, pour leur part, dû écrire ces mêmes examens en un seul après-midi, avec une pause d'au plus vingt minutes entre les deux, et ce, même si à des fins d'adaptation au handicap, le temps prévu pour chacun des examens avait été considérablement allongé.

Ces faits ont amené la Commission à conclure que les candidats handicapés s'étaient vus administrer les examens dans des conditions plus contraignantes que celles qui s'appliquaient à tous les autres candidats. Selon la Commission, cette situation ne permettait pas de satisfaire aux exigences de l'article 49 de la Loi sur la fonction publique⁷⁰ qui stipule que la procédure d'évaluation à un concours doit être de nature à constater impartialement la valeur des candidats.

Obligation de pourvoir aux emplois sur une base permanente

La Commission a eu à intervenir à la demande d'un fonctionnaire dont le nom apparaissait sur une liste de déclaration d'aptitudes valide pour une nomination à un emploi d'encadrement intermédiaire pourvu provisoirement par un fonctionnaire détenant un classement de niveau inférieur.

Suivant les dispositions de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres intermédiaires et de leurs titulaires⁷¹, lorsque le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme procède à la désignation provisoire d'un fonctionnaire appartenant à une classe d'emploi de niveau inférieur à l'emploi à pourvoir, il doit enclencher le processus de la dotation de l'emploi en même temps qu'il procède à cette désignation. Il s'ensuit, de l'avis de la Commission, que la désignation à titre provisoire doit prendre

69 C.T. 192196 du 2 juillet 1998, tel qu'il a été modifié.

70 Précitée, note 1.

71 C.T. 179775 du 25 mars 1992, tel qu'il a été modifié.

fin au moment où le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme est en mesure de pourvoir à l'emploi de façon régulière, ce qui en l'espèce était le cas depuis plusieurs mois.

Aussi, la Commission a estimé inéquitable que l'on remette en question les aptitudes du requérant à occuper l'emploi visé. De l'opinion de la Commission, non seulement cela portait-il un doute sur la qualité du processus de sélection mais cela entachait également la crédibilité du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires en général.

À la suite de cette intervention de la Commission, le fonctionnaire visé a été promu au niveau de l'emploi qu'il avait postulé et pour lequel il avait été déclaré apte.

5.5 La vérification

5.5.1 Le programme de vérification générale

La Commission a poursuivi au cours de la période son programme de vérification générale. Plus précisément, au cours de la dernière année, 16 vérifications générales de même que trois suivis de situations de désignations à titre provisoire ont été complétés dans 19 ministères ou organismes. La liste de ces ministères ou organismes apparaît à l'annexe 5.

Lors de sa vérification générale dans les 16 ministères ou organismes concernés, la Commission a constaté qu'au cours de la période de six mois à un an précédant son intervention, il y avait eu à ces ministères et organismes 90 nominations d'employés réguliers, 104 promotions à la suite de concours et 44 promotions sans concours. Elle a également relevé que 86 personnes y recevaient des primes de fonction sous forme de rémunération additionnelle à la suite des désignations à titre provisoire et qu'au cours de la période visée, 37 concours y avaient été complétés. Parmi ces nominations, promotions, situations de désignation à titre provisoire et concours, la Commission a procédé à la vérification de 52 nominations, 58 promotions à la suite de concours, 36 promotions sans concours, 49 situations de désignation à titre provisoire et 29 concours, dont 15 concours de recrutement et 14 concours de promotion.

La Commission a aussi, dans le cas de trois autres ministères ou organismes, effectué le suivi de ses recommandations concernant les situations de 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.

Par ailleurs, elle juge opportun d'attirer l'attention sur certaines constatations qui ont été faites à l'occasion de ces vérifications. Ces constatations sont présentées ci-après à l'égard de chacun des sujets suivants:

- i- L'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes;
- ii- La nomination des employés occasionnels et la promotion des intérimaires à la suite de concours;
- iii- La promotion sans concours;
- iv- La tenue des concours;
- v- Les désignations à titre provisoire.

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

Parmi les 52 nominations et les 58 promotions avec concours vérifiées, 43 personnes ont été nommées et 45 fonctionnaires promus en utilisant des listes constituées à la suite de concours de recrutement ou de promotion tenus par les ministères et les organismes qui ont doté les emplois. Toutes les nominations et les promotions vérifiées respectaient, à l'exception de deux nominations et de neuf promotions, la date 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 et l'ordre de rangement des niveaux conformément à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique⁷² avant sa modification le 11 novembre 1999.

Les problèmes identifiés relativement à l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes sont les suivants :

Nominations et promotions réalisées à partir de listes de déclaration d'aptitudes périmées

Deux nominations et six promotions avec concours dans un même organisme ont été effectuées à partir de huit listes de déclaration d'aptitudes non valides. Les dispositions relatives à la prolongation de la validité d'une liste de déclaration d'aptitudes sont prévues à l'article 37 du Règlement sur la tenue de concours⁷³. Elles stipulent qu'une liste est valide pour une période d'un an à compter de sa date de prise d'effet mais que sa validité peut être prolongée par une personne autorisée au-delà de la durée prévue, chaque période de prolongation ayant une durée d'un an, en considérant les critères suivants:

- 1° le nombre de personnes déclarées aptes qui n'ont pas encore été choisies;
- 2° le nombre prévu d'emplois à combler;
- 3° l'adéquation entre la nature de l'emploi et la procédure d'évaluation utilisée.

⁷² Précitée, note 1.

⁷³ [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 4].

Ainsi, si la prolongation n'est pas autorisée avant la date anniversaire de la liste, comme ce fut le cas des huit listes concernées, la liste n'est plus valide et les titularisations qui en découlent sont, par conséquent, illégales. La Commission a pris note des explications fournies par l'organisme sur les circonstances entourant leur utilisation et des actions prises par son directeur des ressources humaines pour assurer à l'avenir une utilisation adéquate des listes de déclaration d'aptitudes relativement à leur prolongation.

Application des programmes d'accès à l'égalité

La Commission a constaté que dans le cas de trois promotions à des emplois de cadre supérieur dans un organisme, un avis aurait dû être transmis au Conseil du trésor pour l'informer des motifs pour lesquels l'organisme n'avait pas choisi une personne visée par l'application du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, conformément à l'article 53 de la Loi sur la fonction publique⁷⁴, tel qu'il se lisait avant sa modification le 11 novembre 1999. L'organisme a justifié sa position par le fait que son pourcentage de femmes cadres supérieures était supérieur au taux de représentation féminine applicable pour la catégorie d'emploi. La Commission a rappelé à l'organisme que l'objectif de représentation est fixé au niveau gouvernemental et que chaque ministère et organisme, quel que soit son propre taux de représentation, doit contribuer à y concourir.

Il y a lieu de préciser qu'avec l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et la Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics⁷⁵, le 11 novembre 1999, cette obligation de transmettre un avis au Conseil du trésor n'existe plus. Cependant, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme, lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, doit maintenant tenir compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il doit aussi tenir compte des objectifs d'embauche déterminés par le Conseil du trésor à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. Enfin, il doit rendre compte des résultats obtenus à cet égard dans le rapport annuel de son ministère ou de son organisme.

La Commission a modifié en cours d'année son programme de vérification pour tenir compte de ces nouvelles obligations.

Constitution et attribution d'un taux de traitement

Une liste de déclaration d'aptitudes constituée après le 11 novembre 1999 regroupait irrégulièrement

les candidats sur deux niveaux. Cette situation a eu pour effet qu'une candidate inscrite au deuxième niveau a été privée du droit d'être considérée pour l'emploi annoncé à l'appel de candidatures au moment où l'organisme a pourvu à celui-ci par la seule candidate inscrite au niveau 1.

La vérification a par ailleurs démontré que la personne nommée s'était vue attribuer un traitement qui ne respectait pas les dispositions de la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires⁷⁶ qui étaient entrées en vigueur quelques semaines auparavant. De fait, l'organisme a appliqué à cette personne les dispositions périmées de la Directive concernant les normes de détermination du taux de traitement de certains fonctionnaires⁷⁷.

La Commission a, à la suite de cette observation, décidé de modifier son programme de vérification de l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes pour y inclure la question de la régularité de la détermination du traitement au recrutement.

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

La vérification des nominations et des promotions dans les 16 ministères et organismes a permis de constater que dans le cas de 12 des 52 nominations vérifiées, soit 23% des cas, les personnes nommées avaient déjà occupé, à titre occasionnel, des emplois semblables à ceux ayant fait l'objet de concours. De même, dans le cas des 58 promotions à la suite de concours, 14 des personnes promues exerçaient déjà les fonctions des emplois visés par ces concours, soit 24%. Cette dernière proportion est comparable à celle de l'année précédente qui était de 23%, alors que celle relative à la nomination des personnes occasionnelles a diminué, passant de 33% à 23%.

La Commission a estimé encore important au cours de l'année de rappeler que la tenue de concours conduisant à la nomination ou à la promotion de personnes à des emplois qu'elles occupent à titre 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, elle a continué de recommander que des mesures additionnelles soient prises pour assurer la transparence et la crédibilité de tels concours et ainsi permettre l'application de l'article 49 de la Loi sur la fonction publique⁷⁸ quant à l'obligation de constater impartialement la valeur des candidats. Ces mesures additionnelles sont les suivantes :

⁷⁴ Précitée, note 1.

⁷⁵ L.Q., 1999, c. 58.

⁷⁶ C.T. 194419 du 14 mars 2000.

⁷⁷ C.T. 167316 du 26 avril 1988, tel qu'il a été modifié.

⁷⁸ Précitée, note 1.

- 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 doivent pas être membres du comité d'évaluation;
- 2- le comité d'évaluation doit 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 21 concours, soit 10 concours de recrutement et 11 concours de promotion.

La Commission a constaté que dans 11 concours (six concours de recrutement et cinq de promotion), les mesures additionnelles qu'elle préconise avaient été prises pour assurer l'impartialité et l'objectivité de l'évaluation des candidats.

Par ailleurs, dans le cas des 10 autres concours (quatre concours de recrutement et six concours de promotion), elle a relevé qu'une ou plusieurs de ces mesures n'avaient pas été appliquées. Ainsi, dans huit de ces concours, la mesure numéro 1 visant à écarter certaines personnes n'avait pas été prise. Aussi, dans trois de ces concours, la mesure numéro 2 relative à la présence d'un membre de l'extérieur du ministère ou de l'organisme n'avait pas été appliquée. Enfin, la procédure d'évaluation ne comportait pas un moyen d'évaluation additionnel à l'examen oral (mesure numéro 3) dans trois concours.

Ainsi, il est apparu à la Commission que 10 des 21 concours mis en cause n'ont pas été tenus, à des degrés divers, de manière à assurer pleinement la crédibilité et la transparence requises par les dispositions de l'article 49 de la Loi sur la fonction publique⁷⁹.

iii- La promotion sans concours

L'article 42 de la Loi sur la fonction publique⁸⁰ stipule que les fonctionnaires sont recrutés et promus à des emplois réguliers par voie de concours. Cependant, le fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur à la suite d'un enrichissement de ses tâches principales et habituelles peut 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 Conseil du trésor.

La vérification réalisée dans les 16 ministères et organismes au cours de l'année a permis à la Commission de constater que 44 employés ont été promus sans concours, soit une proportion de 29,7% de toutes les promotions attribuées durant la période.

L'examen de 36 de ces promotions a permis d'établir que, de façon générale, elles respectaient les dispositions de la loi, du Règlement sur la promotion sans concours⁸¹ et de ses modalités d'application relatives à la vérification d'aptitudes.

Un cas particulier a toutefois retenu l'attention de la Commission. En effet, une vérification dans un organisme a permis de constater qu'une agente d'indemnisation a été promue sans concours à l'emploi d'agent principal d'indemnisation qu'elle occupait à titre provisoire depuis près de quatre ans. L'attribution de cette promotion ne satisfait pas à la première condition prévue au règlement du Conseil du trésor, selon laquelle la réévaluation de l'emploi est, en tout ou en partie, le résultat d'un enrichissement des tâches principales et habituelles de l'emploi. Cette condition découle directement de l'article 42 de la Loi sur la fonction publique⁸² qui prévoit que la promotion sans concours est possible lorsque l'emploi du fonctionnaire est réévalué à un niveau supérieur. Il en résulte donc qu'un fonctionnaire ne peut être promu sans concours que dans son propre emploi. Or, cette promotion ne satisfait pas à cette exigence en ce qu'elle résultait d'un changement d'emploi. La Commission rappelle la nécessité de s'assurer que les modifications des fonctions de l'employé ne résultent pas d'un changement d'emploi mais plutôt d'un enrichissement de son propre emploi.

iv- La tenue des concours

Les 15 concours de recrutement et les 14 concours de promotion vérifiés en cours d'année ont attiré 1560 personnes et ont mené à la déclaration d'aptitudes de 151 personnes. Au moment de l'intervention de la Commission, ces concours avaient permis de pourvoir à 10 emplois de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés, 24 de celle des professionnels, quatre de la catégorie des cadres intermédiaires et sept de celle des cadres supérieurs.

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 prévu aux dispositions pertinentes de la Loi sur la fonction publique⁸³ et du Règlement sur la tenue de concours⁸⁴ qui se concrétise par:

81 [R.R.Q., c. F-3.1.1, r. 2].

82 Précitée, note 1.

83 Précitée, note 1, aa. 3, 42 à 50.

84 Précitée, note 73.

79 Précitée, note 1.

80 Id.

- 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 précis, complets et détaillés.

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

La Commission a toutefois constaté certaines dérogations et formulé des recommandations en vue d'améliorer le processus d'appréciation de l'admissibilité des candidats aux concours ainsi que celui de l'évaluation de leurs compétences à un emploi de la fonction publique. Parmi ces constats et les recommandations formulées, la Commission estime opportun d'attirer l'attention sur ceux portant sur les sujets suivants.

Délégation de la tenue de concours

L'article 102 de la Loi sur la fonction publique⁸⁵ prévoit que « Le président du Conseil du trésor peut, par écrit et dans la mesure qu'il indique, déléguer à un sous-ministre ou à un dirigeant d'organisme l'exercice des fonctions qui lui sont attribuées par la présente loi, ... » dont celles du paragraphe 1^o de l'article 99, soit de « procéder à la tenue de concours de recrutement et de promotion et à la déclaration d'aptitudes des candidats; ».

Or, un concours de recrutement a été tenu par un organisme dont le dirigeant n'avait pas obtenu un acte formel de délégation à cette fin de l'autorité compétente. Ce concours a été tenu dans l'illégalité. La Commission croit important de rappeler aux ministères et organismes qui décident de tenir un concours, qu'ils doivent s'assurer d'être habilités à le faire en vertu d'un acte formel de délégation.

Admissibilité aux concours

La Commission a relevé à nouveau au cours de cette année le problème non encore réglé relatif à la reconnaissance des études universitaires lorsque les conditions d'admission à un concours pour des emplois de niveau technique exigent de détenir un diplôme d'études collégiales professionnelles. Elle a aussi constaté deux situations découlant d'une mau-

vaise compréhension des dispositions relatives à l'admissibilité « à titre d'aspirant » de candidats tel que le prévoit la Directive sur certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique⁸⁶. La Commission a donc exprimé aux intervenants les commentaires suivants:

1. Obtenir une attestation d'équivalence pour les études universitaires d'un candidat à un concours dont les conditions d'admission exigent un diplôme d'études collégiales professionnelles demeure pratiquement impossible. La recommandation de la Commission au Secrétariat du Conseil du trésor d'adopter une mesure transitoire pour solutionner cette problématique d'ici l'entrée en vigueur de l'article 10 de la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion⁸⁷ n'a pas encore connu de suite;
2. Admettre, à titre d'aspirant, un candidat à un concours de recrutement pour des emplois de professionnels dont les conditions d'admission exigent d'être membre d'une corporation professionnelle à titre réservé ou à exercice exclusif et de posséder de l'expérience va à l'encontre des dispositions de la directive précitée. Celle-ci prévoit que l'admissibilité à titre d'aspirant n'est possible qu'à une classe d'emploi dont la condition minimale d'admission n'exige que de la scolarité;
3. Déroger aux conditions d'admission d'un concours de recrutement universitaire pour des emplois de professionnels qui précisent que les candidats doivent être en voie de terminer la dernière année d'études requise pour l'obtention d'un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente ou avoir déjà terminé le diplôme requis et être toujours étudiant à temps plein, en admettant des candidats qui ont obtenu ce diplôme l'année précédente, démontre une mauvaise compréhension de l'objectif du recrutement universitaire, de la notion d'aspirant et, plus fondamentalement, de l'article 47 de la Loi sur la fonction publique⁸⁸.

Procédure d'évaluation

La Commission reconnaît la qualité générale des actions réalisées par les ministères et les organismes dans l'application de la règle de la sélection au mérite. Elle a toutefois constaté certains faits concernant les diverses constituantes d'une procédure d'évaluation qui l'ont amené 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 points suivants:

86 C.T. 154631 du 29 janvier 1985, tel qu'il a été modifié.

87 C.T. 192193 du 2 juillet 1998, tel qu'il a été modifié.

88 Précitée, note 1.

85 Précitée, note 1.

1. Déterminer les critères en fonction des connaissances, des aptitudes et des expériences requises par l'emploi à pourvoir tel que défini à l'appel de candidatures du concours et s'assurer de leur compréhension commune par les membres du comité d'évaluation;
2. Choisir le moyen d'évaluation le plus adéquat pour l'un ou un groupe de critère(s) retenu(s), à titre d'exemple:
 - un examen écrit convient pour l'appréciation des connaissances du domaine d'activité professionnelle et pour une habileté comme l'esprit d'analyse;
 - un examen pratique sous la forme d'une appréciation par simulation (APS) permet une meilleure évaluation des habiletés requises d'un cadre (planification, organisation, leadership);
 - un examen oral se prête mieux à l'appréciation de l'expérience d'un candidat ou de certaines habiletés interpersonnelles.
3. Élaborer les questions ou les mises en situation en s'assurant de leur lien direct avec le critère retenu et qu'il soit mesuré, de façon exclusive, par au moins une question ou mise en situation;
4. Définir clairement les barèmes de correction des questions ou mises en situation retenues pour les examens écrits et oraux en précisant et en quantifiant les éléments de réponse ou les manifestations de comportement attendus. Ces données visent à favoriser une évaluation standardisée et objective de chacun des candidats. Elles peuvent aussi faciliter l'explication de sa performance à un candidat, le cas échéant;
5. Décider du caractère éliminatoire de chacun des moyens d'évaluation ou de l'ensemble des moyens retenus en leur fixant un seuil de passage. Lorsqu'un seuil de passage s'applique à l'ensemble des moyens d'évaluation, aucun de ces moyens ne doit comporter un seuil de passage.

v- Les 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.

À l'occasion des vérifications générales réalisées au cours de la dernière année, l'analyse de 49 des 86 primes de fonction versées sous forme de rémunération additionnelle lors de désignations à titre provisoire a permis de constater que 43 d'entre elles étaient versées à des personnes désignées à un emploi vacant

de niveau supérieur à leur classement pour des périodes qui ont excédé généralement un an.

En application notamment des conventions collectives de travail et des dispositions des directives concernant la classification et la gestion des emplois de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires⁸⁹, lorsque les nécessités du service l'exigent, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à la désignation à titre provisoire d'un cadre ou d'un autre fonctionnaire régulier dans un emploi vacant.

La Commission a insisté dans toutes ses vérifications sur le fait que la personne désignée doit, de préférence, être choisie parmi celles qui appartiennent à une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à l'emploi à pourvoir. Si le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme désigne une personne détenant un classement inférieur, la Commission a rappelé qu'il doit enclencher le processus de dotation en même temps que la désignation.

Tout en reconnaissant dans la plupart des cas le bien-fondé des motifs invoqués à l'appui de la décision de désigner de façon intérimaire des personnes à des emplois vacants de niveau supérieur à leur classement, notamment dans l'attente des résultats des études en cours sur la réorganisation du travail, la Commission a souligné l'importance dans l'intérêt de l'organisation et de l'employé concerné de mettre fin à ces situations dans les meilleurs délais.

La Commission a également rappelé que, dans l'éventualité où la décision était de pourvoir à l'emploi de façon permanente, la séquence des modes de dotation devait s'appliquer et les mesures nécessaires devaient être prises pour assurer un processus d'évaluation adéquat dans la transparence et l'impartialité.

Comme mentionné plus haut, la Commission a effectué au cours de l'année un suivi des recommandations adressées à deux dirigeants d'organismes et à un sous-ministre concernant des situations de désignations à titre provisoire. La vérification a permis de constater que dans 68,2% des cas, soit 15 des 22 situations analysées, des mesures concrètes avaient été prises en vue de régulariser la situation.

5.5.2 La vérification ad hoc de concours

Cette année, à la demande de l'Association des cadres du gouvernement du Québec, la Commission a procédé à une vérification complémentaire dans le cadre d'une vérification ad hoc qu'elle avait réalisée l'année précédente d'un processus de mutation et d'un concours de promotion visant à pourvoir à un emploi de cadre supérieur.

89 C.T. 174950 du 25 septembre 1990, tel qu'il a été modifié et C.T. 179775, précitée, note 71.

Au terme de cette vérification complémentaire, la Commission a maintenu sa position suivant laquelle le processus de mutation et le concours de promotion visés avaient été tenus dans le respect des dispositions pertinentes de la Loi sur la fonction publique⁹⁰ et du Règlement sur la tenue de concours⁹¹.

5.6 Les avis

Cette année la Commission a été consultée à deux reprises par le Conseil du trésor en vertu de l'article 83 de la Loi sur la fonction publique⁹² au regard de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique⁹³.

La Commission a également donné suite à diverses consultations du Secrétariat du Conseil du trésor notamment celle portant sur le projet de Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective et visant à remplacer les deux règlements en vigueur. La Commission a également fait part de ses commentaires sur le Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction québécoise depuis 1980.

Ces avis ou commentaires ont été précédés, dans la plupart des cas, de rencontres avec les autorités du Secrétariat du Conseil du trésor.

La Commission a aussi réitéré au président du Conseil du trésor ses préoccupations au regard de certaines dispositions du projet de Loi sur l'administration publique.

Enfin, la Commission a également en cours d'année été consultée par le Conseil permanent de la jeunesse concernant la possibilité que soit modifiée la Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique⁹⁴ dans le but d'élargir le recrutement auprès des établissements d'enseignement aux nouveaux diplômés. La Commission a répondu qu'elle n'estimait pas devoir commenter cette question puisqu'elle mettait en cause notamment la politique d'embauche du gouvernement, sujet à l'égard duquel la Commission peut être appelée à formuler des recommandations aux autorités compétentes en application de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique⁹⁵.

Les principaux aspects concernés par les avis et commentaires au Conseil du trésor et au Secrétariat du Conseil du trésor sont décrits ci-après.

• **Projet de Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique**

Le 23 mai 2000, la Commission formulait au Conseil du trésor un avis portant sur le projet de Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique conformément à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique⁹⁶. En vertu de cet article, le Conseil du trésor doit consulter la Commission de la fonction publique lorsqu'il entend soustraire certains emplois ou groupes d'emplois de l'application de certaines dispositions de cette loi.

Dans son avis, la Commission a tout d'abord indiqué qu'elle estimait toujours pratique et d'intérêt public l'exclusion des emplois occasionnels de certaines dispositions de la Loi sur la fonction publique.

Elle s'est également montrée tout à fait en accord avec le principal changement apporté au cadre de gestion du personnel à savoir que le recrutement et la sélection de ces employés soient dorénavant effectués par voie de concours tenus conformément à la Loi sur la fonction publique⁹⁷.

La Commission s'est également dite d'accord avec la conservation temporaire du fichier central pendant la période transitoire prévue au projet de directive, avec le maintien d'une disposition relative à la suspension des présentations en cours d'emploi et avec l'allègement apporté à la directive par la non-reconduction de dispositions par ailleurs prévues à d'autres directives ou, encore, aux conventions collectives de travail.

La Commission a enfin formulé certains commentaires et recommandations sur les emplois visés au projet de directive, sur les articles de loi desquels sont soustraits ces emplois et sur la disposition du projet de directive qui vise la prolongation d'engagement du personnel occasionnel.

Emplois visés au projet de directive

En ce qui concerne les emplois cycliques et saisonniers, la Commission a réitéré ce qu'elle a maintes fois dénoncé dans le passé à savoir que ces emplois ne sont pas de véritables emplois occasionnels et qu'ils ne satisfont pas aux critères d'exclusion prévus à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique⁹⁸. Selon la Commission, en raison de leur caractère récurrent, ces emplois devraient être régis par le régime général applicable aux emplois réguliers, quitte à prévoir cer-

90 Précitée, note 1.

91 Précité, note 73.

92 83. Pour un motif d'urgence ou pour des raisons pratiques ou d'intérêt public, le Conseil du trésor peut, après consultation de la Commission de la fonction publique, soustraire des dispositions qu'il indique de la présente loi, un emploi ou une catégorie d'emplois, compte tenu de sa nature particulière. Cependant, il ne peut soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois de l'application des articles 64 à 76.

93 C.T. 195279 du 13 septembre 2000, tel qu'il a été modifié.

94 C.T. 193340 du 4 mai 1999, tel qu'il a été modifié.

95 Précitée, note 1.

96 Précitée, note 1.

97 Id.

98 Id.

tains mécanismes particuliers relatifs à l'acquisition de la permanence en raison du fait que ce ne sont pas des emplois à temps plein. La Commission a indiqué que cette recommandation était aussi applicable, en l'adaptant, aux emplois sur appel tels que définis au projet de directive.

La Commission a aussi proposé que soit fixée à la directive une durée maximale aux emplois occasionnels reliés à un projet spécifique et à un surcroît de travail et que les actes de nomination à ces emplois établissent, au départ, la durée maximale de l'emploi. Par ailleurs dans les cas où les activités visées par ces emplois devaient se continuer après la période limite fixée, la Commission a recommandé de prévoir dans la Loi sur la fonction publique⁹⁹ un mécanisme d'accès à la permanence ou l'instauration d'un recours approprié pour l'obtention du statut de permanent.

Articles de loi desquels sont soustraits ces emplois

La Commission a indiqué qu'elle ne souscrivait pas à l'exclusion de l'application de l'article 119 de la Loi sur la fonction publique¹⁰⁰ aux emplois occasionnels. L'exclusion de cet article qui attribue à la Commission des pouvoirs généraux aux fins de l'exercice de ses fonctions quasi judiciaires ne lui apparaît pas opportun, particulièrement au regard des appels de certains occasionnels qu'elle peut être appelée à entendre.

Prolongation d'engagement du personnel occasionnel

La Commission s'est dite d'avis que l'article du projet de directive permettant de prolonger l'engagement d'un employé occasionnel dans le même emploi, sous réserve que la liste de déclaration d'aptitudes demeure valide, accorde une grande marge de manœuvre aux gestionnaires et leur consent une discrétion importante.

La Commission a indiqué que selon elle une telle disposition pourrait favoriser dans les faits la transformation graduelle de plusieurs emplois occasionnels en emplois réguliers limitant par le fait même l'ouverture de concours et ainsi l'accès à la fonction publique.

• *Projet de modification de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*

Le 19 mars 2001, la Commission formulait un deuxième avis au Conseil du trésor en vertu de l'arti-

cle 83 de la Loi sur la fonction publique¹⁰¹, cette fois au regard d'un projet de modification de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique visant principalement à soustraire la dotation des emplois occasionnels, à partir de listes de déclaration d'aptitudes émises avant le 11 novembre 1999, à l'obligation de respecter le regroupement par niveau des candidats déclarés aptes et à soustraire aussi ces emplois de l'application de l'article 53.01 de la Loi sur la fonction publique¹⁰².

La Commission a d'abord rappelé que cette directive prévoit, à partir du 31 mars 2001, l'obligation de pourvoir à un emploi occasionnel, à l'égard duquel il n'existe pas de droit de rappel, à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes et que le recours au fichier central ne sera permis que pour une période transitoire et dans certaines circonstances. Selon le cadre légal en vigueur, ce nouveau système de recrutement des employés occasionnels est assujéti au respect des niveaux au regard des listes de déclaration d'aptitudes constituées avant le 11 novembre 1999.

La Commission s'est dite en faveur de la mesure envisagée par le Conseil du trésor visant à permettre la dotation des emplois occasionnels sans égard au regroupement par niveau des candidats déclarés aptes avant le 11 novembre 1999. Selon la Commission, la durée limitée des emplois occasionnels, l'urgence à y pourvoir et la nécessité d'y nommer des personnes capables d'en assumer immédiatement les attributions sont des facteurs qui justifient cette mesure.

La Commission a exprimé qu'elle comprenait que cette modification à la directive visait à optimiser le rendement du nouveau régime de qualification des employés occasionnels, en ce qu'elle favorisera l'efficacité dans l'atteinte de l'adéquation entre les besoins spécifiques des ministères et des organismes et les personnes déclarées aptes à la suite de concours.

Dans son avis, la Commission s'est aussi dite d'accord avec la proposition de soustraire les emplois occasionnels de l'application de l'article 53.0.1 de la Loi sur la fonction publique¹⁰³, lequel ne trouve pas d'application dans le cas de ces emplois.

• *Projet de Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective*

Le 8 janvier 2001, la Commission a fait part au Secrétariat du Conseil du trésor de ses commentaires relativement au projet de Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une con-

99 Précitée, note 1.

100 Id.

101 Précitée, note 1.

102 Id.

103 Id.

vention collective qui devrait remplacer le Règlement sur un recours en appel pour les cadres supérieurs et les cadres juridiques¹⁰⁴ et le Règlement sur un recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective¹⁰⁵.

La Commission a tout d'abord souligné que l'allègement du cadre de gestion des ressources humaines, l'élargissement de la compétence de la Commission aux appels formés en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique¹⁰⁶ de même que la volonté d'uniformiser les dispositions du projet de règlement avec le Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique¹⁰⁷, en voie de modification, faisaient partie des préoccupations à la base de ses recommandations.

La Commission a réitéré ses réserves, maintes fois formulées, à l'égard de la technique de détermination des matières d'appel par renvoi à des directives qui est à la source de plusieurs problèmes rencontrés par la Commission. Elle a proposé une technique plus conforme selon elle à savoir que le règlement devrait prévoir que le droit d'appel porte sur les décisions prises en vertu d'une directive, d'un règlement ou d'une règle établissant les conditions de travail, à l'exception des matières expressément exclues.

Elle a aussi rappelé que le règlement, en outre des matières d'appel, devait porter essentiellement sur des règles de procédure et non sur des règles de preuve ou d'autres matières inhérentes à la discrétion ou à l'exercice de la juridiction de la Commission découlant de la loi.

Elle s'est aussi prononcée sur les mécanismes conduisant à l'inscription d'un appel au rôle d'audience de la Commission.

Elle a enfin identifié des dispositions du projet de règlement qui devraient être modifiées ou supprimées pour assurer une plus grande uniformité et une meilleure cohérence entre ses propres dispositions de même qu'avec celles du Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique¹⁰⁸ que la Commission doit modifier.

- **Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980**

Le 28 septembre 2000, la Commission fournissait au Secrétariat du Conseil du trésor ses commentaires à l'égard du rapport « Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration

publique: Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980 » et de la révision des programmes et plan d'embauche existants.

La Commission trouvait fort intéressant le rapport soumis à la consultation et se montrait favorable aux orientations générales devant encadrer la refonte des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique et du Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées.

La Commission croyait cependant que des mesures d'appui aux ministères et organismes devaient être identifiées et concrétisées pour assurer la mise en œuvre des orientations retenues sous réserve toutefois des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne¹⁰⁹. La Commission pensait notamment à des incitatifs financiers, tels des programmes subventionnés ou encore des crédits spécialement alloués à cette fin. D'autres aspects ayant aussi des incidences financières pouvaient également être considérés, telle la révision des règles applicables à la tenue de concours de recrutement pour élargir, en faveur des groupes-cibles, le bassin des personnes admissibles aux concours. La Commission croyait aussi que les concours réservés, malgré les inconvénients qu'ils peuvent comporter, pouvaient s'avérer des outils importants pour accélérer l'atteinte des objectifs poursuivis.

- **Projet de Loi sur l'administration publique**

À la suite des discussions sur les modifications à apporter au projet de loi au regard du statut particulier de la Commission, celle-ci a informé le président du Conseil du trésor que les modifications que celui-ci proposait d'apporter à l'article 5 du projet de Loi sur l'administration publique répondaient aux principales réserves déjà exprimées par la Commission à ce sujet.

La Commission a également fait part au ministre d'autres préoccupations au regard de certains articles du projet dont celles relatives à sa compétence en vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique¹¹⁰.

5.7 Les concours réservés à certains groupes d'employés occasionnels

Au cours du dernier exercice financier, à la suite des ententes intervenues avec les associations syndicales au sujet de ces concours réservés, la Commission a accepté de participer à des échanges informels sur ce sujet avec les autorités du Secrétariat du Conseil du trésor et a livré, à l'occasion de trois rencontres, ses premières réactions sur les orientations qui

104 Précité, note 11.

105 Précité, note 12.

106 Précitée, note 1.

107 Précité, note 9.

108 Id.

109 L.R.Q., c. C-12.

110 Précitée, note 1.

étaient alors envisagées pour les employés occasionnels ou saisonniers 12/15. En date du 7 décembre 2000, la Commission faisait connaître au secrétaire du Conseil du trésor ses observations et commentaires dont il est question ci-après sur les concours réservés à la lumière des informations dont elle disposait à ce moment et au regard des règles et des principes régissant la tenue de concours.

Les employés occasionnels ou saisonniers 55/60

La Commission a indiqué qu'elle n'était pas en mesure, au 7 décembre 2000, de conclure que l'opération concernant les concours réservés à ces personnes avait été menée en conformité avec les règles applicables et qu'il était de son intention de procéder éventuellement, dans le cadre de son programme de vérification, à l'examen des processus d'évaluation et de dotation utilisés.

Les employés occasionnels ou saisonniers 12/15

Pour ce groupe d'employés occasionnels la Commission a émis des commentaires sur l'évaluation des compétences en emploi, l'évaluation des habiletés de base et le seuil de passage, le transfert de qualification et la gestion des listes de déclaration d'aptitudes.

L'évaluation des compétences en emploi

La Commission a rappelé notamment l'importance d'une évaluation objective et impartiale, soulignant que la participation du supérieur immédiat dans l'appréciation du dossier professionnel comportait des risques et qu'une attention particulière devait être portée à l'adéquation entre les critères et les moyens retenus pour leur évaluation.

L'évaluation des habiletés de base et le seuil de passage

La Commission constatait avec satisfaction que les examens mesurant les habiletés de base comprenaient pour 70% du processus d'évaluation.

L'utilisation d'un seuil de passage pour l'ensemble de la procédure d'évaluation (total des résultats aux différents moyens administrés) incitait par ailleurs la Commission à rappeler entre autres l'importance d'établir ce seuil à un niveau significatif, garant d'une juste évaluation des aptitudes et des habiletés requises par l'ensemble de la classe d'emploi visée.

Le transfert de qualification

À cet égard la Commission a attiré l'attention sur l'article 27 du Règlement sur la tenue de concours¹¹¹ qui ne prévoit que le transfert, sous certaines conditions, des résultats obtenus par le candidat à un examen ou à

une partie d'examen, qu'ils aient un effet positif ou négatif. Selon la Commission le transfert de qualification à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes, sans référence au contenu et au seuil de passage des examens administrés, ni au délai écoulé depuis leur administration, ne correspondait ni à l'esprit, ni à la lettre de l'article 27.

La gestion des listes de déclaration d'aptitudes

La Commission s'est aussi intéressée à la gestion des listes de déclaration d'aptitudes au regard, notamment, de la mise en priorité, du droit de refus et de la durée de validité.

Il lui apparaissait que la création, au terme des concours réservés, d'une nouvelle catégorie de listes prioritaires à considérer lors de la dotation des emplois ajoutait à la complexité et à la confusion dans la détermination du mode de dotation et dans le choix de la liste de déclaration d'aptitudes à utiliser pour pourvoir aux emplois vacants.

En ce qui concerne le droit de refuser un emploi offert, la Commission constatait que les personnes déclarées aptes à la suite des concours réservés au personnel occasionnel auraient moins de droits que celles déclarées aptes à la suite de tout autre concours tenu selon le processus usuel. Cet aspect de la gestion des listes, en plus de soulever un doute sur le plan réglementaire, ne lui semblait pas respecter les principes d'équité et d'égalité d'accès prévus à la loi.

Quant à la durée de validité des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite des concours réservés au personnel occasionnel, la Commission soulignait que les dispositions légales et réglementaires ne permettaient pas à l'employeur de s'engager, à la conclusion des ententes, à les prolonger jusqu'à épuisement.

La Commission a souligné au secrétaire du Conseil du trésor qu'elle avait constaté que le secrétariat prônait, dans sa documentation au regard de cette opération, le respect des principes véhiculés par la Loi sur la fonction publique¹¹². La Commission a rappelé par ailleurs que ces principes devaient également recevoir application à l'égard des citoyens comme des personnes déjà employées de l'État.

En outre des ajustements que les commentaires émis plus haut suggéraient, la Commission recommandait principalement:

- Que le Conseil du trésor établisse, au bénéfice des personnes et des organisations concernées, une politique intégrée du processus d'embauche à privilégier et de la gestion des listes de déclaration d'aptitudes pour clarifier les priorités dans la dé-

111 Précité, note 73.

112 Précitée, note 1.

termination du mode de dotation et dans le choix de la liste à utiliser pour pourvoir à un emploi vacant.

- Que le Secrétariat du Conseil du trésor émette lui-même les listes de déclaration d'aptitudes à la suite des concours réservés et que leur prolongation éventuelle fasse l'objet d'un acte annuel et conforme aux dispositions de l'article 37 du Règlement sur la tenue de concours¹¹³.
- Que des amendements législatifs ou réglementaires soient envisagées pour habiliter notamment des modalités différentes de prolongation des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite des concours réservés, le transfert de qualification et la perte du droit de refus.

5.8 Autres interventions

La Commission a aussi, au cours de l'année, eu l'occasion de faire part de ses premières réactions aux représentants du Secrétariat du Conseil du trésor sur un projet d'acte de délégation de la vérification et de la déclaration d'aptitudes des candidats à la promotion sans concours de même que sur un projet de modification au Règlement sur la tenue de concours au regard des nouvelles dispositions légales portant sur la constitution des réserves de candidatures, et ce, à l'occasion de rencontres tenues sur ces sujets.

5.9 Projet de Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique

À la suite des modifications apportées à la Loi sur la fonction publique¹¹⁴ par l'entrée en vigueur, le 1^{er} octobre 2000, de certaines dispositions de la Loi sur l'administration publique¹¹⁵, la Commission a procédé à la révision du Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique¹¹⁶.

Les principaux changements qui en résulteront devraient être liés à la nouvelle compétence de la Commission en matière d'appel au regard de la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion, à la révision de règles relatives à la preuve et à la procédure et porter sur le nombre de commissaires devant rendre une décision en révision.

5.10 Le renseignement

Information et soutien

La Commission a continué au cours de cette année d'offrir son support aux personnes qui désirent obtenir des informations ou du soutien 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 publique¹¹⁷. La Commission a rendu disponible à cette fin, tout au cours de l'année durant les heures d'ouverture de bureau, une conseillère ou un conseiller en gestion des ressources humaines.

À l'égard de ces services, 622 demandes ont été faites à la Commission au cours de l'année par voie téléphonique, par courrier électronique, par écrit ou dans le cadre de rencontres à ses bureaux. Même si environ 10% des cas aurait pu être considéré comme des cas d'enquête en raison de la prise de position à laquelle conduisait l'intervention, seuls les cas les plus complexes ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier d'enquête. Il s'agit d'une activité dont le volume se maintient par rapport aux années antérieures alors que les demandes s'élevaient à 554 en 1998-1999 et à 746 en 1999-2000.

Le traitement des demandes de renseignements s'est fait avec célérité et les démarches requises auprès des ministères ou organismes concernés ont été entreprises sur-le-champ. Les demandes ont donné lieu, dans plusieurs cas, à de nombreux échanges avec plusieurs intervenants.

Le tableau 15 à l'annexe 4 illustre l'évolution de cette activité au cours des cinq dernières années en nombre de demandes traitées selon les sujets visés.

113 Précité, note 73.

114 Précitée, note 1.

115 Précitée, note 2.

116 Précité, note 9.

117 Précitée, note 1.

Partie 6

Les communications

• Site Internet

Au cours de l'exercice financier 2000-2001, la Commission a ajouté sur son site Internet plusieurs avis visant à informer immédiatement ses clientèles de changements apportés à la Loi sur la fonction publique¹¹⁸ par l'entrée en vigueur, le 1^{er} octobre 2000, de certaines dispositions de la Loi sur l'administration publique¹¹⁹.

Ces avis indiquaient notamment que la consultation du site devait se faire en tenant compte de ce qui suit:

À compter du 1^{er} octobre 2000:

1. La Commission se voit confier un nouveau mandat, soit celui de la certification des examens.
2. La Commission a une nouvelle compétence en matière d'appel. Elle entend les appels relatifs à la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion dans les mêmes limites que la compétence qu'elle détient déjà dans les cas d'appels pour les concours de promotion.
3. En matière de promotion, le délai d'appel qui était de 30 jours de calendrier est réduit à 15 jours ouvrables.
4. Les éléments d'un moyen d'évaluation qui auront fait l'objet d'une certification par la Commission ne pourront être contestés lors d'un appel.
5. En ce qui concerne les appels formés relativement à un concours de promotion, l'appel sera entendu seulement une fois que la liste de déclaration d'aptitudes aura été constituée, sauf avec le consentement des parties.
6. La Commission entendra, à la place des comités d'appel, les nouveaux appels formés en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique¹²⁰.

Au cours des derniers jours de l'exercice financier 2000-2001, la Commission a également rendu disponible sur son site Internet le texte de sa première Déclaration de services aux citoyens.

• Conférence des commissaires des fonctions publiques canadiennes

En 2000-2001, le Québec a été l'hôte de la 37^{ième} Conférence des commissaires des fonctions publiques

canadiennes. Cette conférence, sous la responsabilité de la Commission et du Sous-Secrétariat au personnel de la fonction publique, s'est déroulée à Québec les 10, 11 et 12 septembre 2000.

Cette rencontre avait pour but de permettre aux présidents des différentes commissions des fonctions publiques canadiennes et aux autres représentants intéressés des gouvernements d'échanger sur divers sujets reliés à la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

La rencontre de cette année a notamment été l'occasion pour le Secrétariat du Conseil du trésor de présenter divers dossiers du Québec dont le projet de modernisation de la fonction publique québécoise. La Commission a également profité de l'occasion pour déposer la première version du document intitulé « La gestion des ressources humaines dans les fonctions publiques au Canada » qui vise à faire connaître à toutes les juridictions la répartition des responsabilités en matière de gestion des ressources humaines dans chacune des juridictions. Ce document a été préparé par la Commission avec la collaboration du Secrétariat du Conseil du trésor pour la partie du Québec. Ce document devrait à l'avenir être tenu à jour par chacune des juridictions et transmis annuellement sous la responsabilité de la juridiction hôte de la Conférence.

La Commission de la fonction publique a aussi mis à jour, avec la collaboration du Secrétariat du Conseil du trésor, la partie du Québec à la suite de l'entrée en vigueur des principales dispositions de la Loi sur l'administration publique¹²¹ le 1^{er} octobre 2000.

• Forum des jeunes de la fonction publique québécoise

En début d'année, la présidente de la Commission, à l'invitation du Forum, a donné une conférence où elle a entretenu les membres de ce Forum sur la Commission de la fonction publique, sa mission et ses rôles à la lumière de la situation dans les autres juridictions au Canada et également des propositions du projet de Loi sur l'administration publique alors à l'étude devant l'Assemblée nationale.

118 Précitée, note 1.

119 Précitée, note 2.

120 Précitée, note 1.

121 Précitée, note 2.

- **Documentation disponible**

Recueil des décisions de la Commission de la fonction publique et des comités d'appel

Les décisions rendues par la Commission de la fonction publique et les comités d'appel ont été encore, au cours de l'année 2000-2001, publiées dans leur version intégrale, dans un recueil édité par les Publications du Québec. De plus, tous les résumés de ces décisions ont été rendus accessibles dans la banque informatisée qui reproduit notamment les textes relatifs à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (VIXIT), alors qu'un certain nombre l'ont été par la banque informatisée de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

Guide pratique à l'intention des fonctionnaires qui soumettent un appel à la Commission de la fonction publique

Ce guide a été joint à l'accusé de réception expédié pour tous les appels présentés à la Commission en vertu des articles 33 et 35 de la Loi sur la fonction publique¹²². À compter du 1^{er} octobre 2000, un avis a été inséré dans ce guide concernant les modifications à la Loi sur la fonction publique¹²³ découlant de l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi sur l'administration publique¹²⁴.

- **Autres interventions**

Le greffe de la Commission a apporté les modifications nécessaires dans ses communications avec les clientèles de la Commission pour tenir compte des modifications à la Loi sur la fonction publique¹²⁵ découlant de la Loi sur l'administration publique¹²⁶. De plus, au cours d'une rencontre du Comité consultatif de la gestion du personnel au gouvernement du Québec, le secrétaire de la Commission a informé les directeurs des ressources humaines de ces modifications et de leurs impacts.

122 Précitée, note 1.

123 Id.

124 Précitée, note 2.

125 Précitée, note 1.

126 Précitée, note 2.

Partie 7

L'application de certaines lois, règlements et politiques

7.1 L'accès à l'information

Au cours de l'exercice financier 2000-2001, la Commission a reçu huit demandes d'accès, dont cinq provenaient de fonctionnaires. Quatre de ces demandes ont été refusées par le responsable de l'accès à l'information parce qu'à son avis, elles concernaient des demandes de renseignements personnels et une autre a été refusée parce qu'elle constituait, selon lui, une demande d'information juridique.

Un seul refus a été porté en révision devant la Commission d'accès à l'information au cours de la période et cette demande de révision, de même que celle qui était pendante le 31 mars 2000, ont toutes deux été rejetées.

7.2 La protection des renseignements personnels

Au cours de l'année 2000-2001, la Commission s'est conformée aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels¹²⁷ en matière de protection des renseignements personnels.

La Commission s'est notamment assurée de l'exactitude de la déclaration de fichiers de renseignements personnels déjà transmis à la Commission d'accès à l'information. Aucun changement n'a dû y être effectué. De même aucune inscription au registre de communications de renseignements nominatifs n'a dû être faite puisqu'aucune demande nécessitant une telle inscription ne lui a été adressée.

En ce qui concerne le plan d'action en matière de renseignements personnels dont s'est dotée la Commission au cours de l'année 1999-2000, plusieurs activités ont été réalisées.

Des rencontres d'information et de sensibilisation sur la confidentialité et l'accès aux documents courants de la Commission ainsi que sur la protection des renseignements personnels ont eu lieu à l'intention de l'ensemble du personnel de la Commission. Le personnel a également été sensibilisé par la diffusion d'un communiqué sur les mesures de sécurité destinées à assurer le caractère confidentiel des renseignements personnels. Par ailleurs, le responsable de la protection des renseignements personnels a participé à la session de formation sur la protection des renseignements personnels dispensée par l'ÉNAP.

La Commission a aussi adopté plusieurs directives. Ces directives concernent l'éthique dans l'utilisation d'Internet, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation du télécopieur, la destruction des documents renfermant des renseignements personnels et l'application de la directive du Conseil du trésor concernant le traitement et la destruction d'information emmagasinée sur support informatique¹²⁸. Comme il a été mentionné plus haut au point 3.4, le Service d'entretien d'équipement bureautique du Conseil du trésor était mandaté par la Commission pour assurer la destruction de l'information emmagasinée sur support informatique.

7.3 Le développement de la main-d'œuvre

En 2000-2001, la Commission s'est conformée à l'obligation de consacrer un minimum de 1% de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles, conformément à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre¹²⁹.

Elle a également transmis la déclaration prescrite par cette loi au ministère du Revenu.

7.4 Compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi qu'aux objectifs d'embauche de diverses composantes de la société québécoise¹³⁰

Au cours de 2000-2001, la Commission a tout mis en œuvre 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'emploi.

128 Précitée, note 26.

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

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

127 Précitée, note 21.

Au cours de 2000-2001, deux emplois réguliers, trois emplois occasionnels à temps plein et trois emplois occasionnels sur appel ont été pourvus par la Commission. De plus, la Commission a fait appel à trois stagiaires.

- Un emploi régulier a été pourvu à la suite de la publication d'une offre de mutation et aucune personne des groupes visés ne s'est présentée;
- Un emploi régulier a été pourvu par un fonctionnaire déclaré apte à la promotion dont le nom apparaissait sur une liste de déclaration d'aptitudes à la suite d'un concours tenu par le Secrétariat du Conseil du trésor et aucune personne des groupes cibles, malgré la demande de la Commission, ne lui a été présentée par le Secrétariat du Conseil du trésor;
- Trois emplois occasionnels à temps plein ont été pourvus, l'un par un professionnel membre d'une communauté culturelle, un autre par une stagiaire en droit et un troisième par une agente de secrétariat. Au regard de l'emploi de stagiaire en droit, aucune personne des autres groupes cibles n'a posé sa candidature au stage offert par la Commission. Quant à l'agente de secrétariat, malgré la demande de la Commission, aucune personne des autres groupes cibles n'a été présentée à la Commission par le Secrétariat du Conseil du trésor.
- Trois emplois occasionnels de greffier audientier sur appel ont été pourvus par des femmes dont une membre d'une communauté culturelle. Dans tous les cas, la Commission a fait la demande pour des candidats des groupes visés et dans un seul cas, qui a d'ailleurs conduit à une nomination par la Commission, des personnes des groupes visés, autres que les femmes, ont pu lui être présentées.
- Trois stages en vertu des trois programmes indiqués au point 3.1 du présent rapport ont été pourvus par des femmes, dont l'une en vertu du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées mais aucune personne des autres groupes cibles, sauf des femmes, n'a pu être présentée à la Commission, malgré sa demande, par les responsables de ces stages.

En résumé, sur 11 emplois et stages pourvus à la Commission au cours de 2000-2001, le profil des personnes engagées se répartit ainsi:

- 8 femmes, soit 72%
- 2 personnes membres de communautés culturelles, soit 18%
- 1 personne handicapée, soit 9%

7.5 L'éthique et la déontologie

Au cours de l'année 2000-2001, ont continué de s'appliquer aux comités d'appel, le code d'éthique et de déontologie adopté par chaque membre de comité d'appel formé en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction¹³¹ dont le texte apparaît à l'annexe 6 ainsi que l'engagement de chaque membre à respecter les dispositions du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics¹³² lorsqu'il aura cessé d'exercer ses fonctions. Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté.

Au cours de cette année, le personnel de la Commission a été à nouveau sensibilisé aux questions d'éthique et de déontologie applicables à l'ensemble de la fonction publique. À cet effet, les documents reproduisant les règles d'éthique propres au secteur public ainsi que les règles d'éthique et de déontologie spécifiques à la Commission et adoptées par elle ont été remis à l'ensemble du personnel.

Enfin, dans le cadre de l'étude gouvernementale sur le thème de l'éthique, la Commission a répondu à l'invitation du Vérificateur général et a complété un questionnaire ayant pour objet de cerner les politiques et pratiques de la Commission en matière d'éthique.

7.6 L'acquisition de livres

En 2000-2001, la Commission s'est conformée à l'obligation de faire l'acquisition de livres, au prix régulier, auprès des librairies agréées, conformément à la Loi sur le développement des entreprises québécoises dans le domaine du livre¹³³ et au Règlement sur l'acquisition de livres par certaines personnes dans les librairies agréées¹³⁴.

Cependant, la Commission n'a pas produit le rapport prescrit par ce règlement au ministre titulaire, ce qu'elle devrait faire dans les mois à venir.

7.7 La reproduction des œuvres publiées protégées

Au cours de l'année 2000-2001, un rappel sur les principales règles à suivre en ce qui concerne la reproduction des œuvres publiées protégées par la Loi sur le droit d'auteur¹³⁵ a été effectué, à l'intention de l'ensemble du personnel de la Commission, par la personne responsable de l'entente relative à la reproduction des œuvres publiées protégées par la Loi sur le droit d'auteur. Cette personne responsable s'est aussi assurée du respect de cette entente tout au cours de l'année.

131 Précitée, note 1.

132 [R.R.Q., c. M-30, r. 0.1].

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

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

135 L.R. (1985), c. C-42.

7.8 La politique linguistique

Au cours de l'année 2000-2001, la Commission a adopté sa politique linguistique après avoir reçu, le 24 novembre 2000, l'avis de l'Office de la langue française sur le projet qu'elle lui avait soumis en mars 2000.

La politique linguistique de la Commission traite de l'usage et de la qualité du français dans les communications internes ainsi que dans les communications institutionnelles et les relations avec le public et ses fournisseurs.

Cette politique a été diffusée au sein de la Commission et des rencontres d'information et de sensibilisation concernant son application ont été tenues à l'intention de l'ensemble du personnel.

La Commission a également transmis à l'Office de la langue française, en septembre 2000, son rapport relatif à la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information.

7.9 Plan stratégique et Déclaration de services aux citoyens

La Commission s'est conformée, dans les délais prévus à la Loi sur l'administration publique¹³⁶, à son obligation de préparer et de transmettre au ministre responsable le plan stratégique prévu à cette loi de même que de préparer et de publier sa Déclaration de services aux citoyens.

¹³⁶ Précitée, note 2.

ANNEXES

Annexe 1

Tableau I	Liste au 31 mars 2001 des ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique
Tableau II	Liste au 31 mars 2001 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 III	Organisme au 31 mars 2001 dont un employé permanent a un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
Tableau IV	Organisme au 31 mars 2001 dont certains membres du personnel ont un droit d'appel devant la Commission de la fonction publique
Tableau V	Personnes au 31 mars 2001 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 I**

Liste au 31 mars 2001 des ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique

Ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique	
Agence de l'efficacité énergétique	Fonds d'aide au recours collectif
Assemblée nationale	Fonds d'assurance-prêts agricoles et forestiers
Bibliothèque nationale du Québec	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	Ministère des Affaires municipales et de la Métropole
Commissaire aux plaintes en matière de santé et de services sociaux	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
Commissaire de l'industrie de la construction	Ministère du Conseil exécutif
Commissaire-enquêteur aux incendies	Ministère de la Culture et des Communications
Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances	Ministère de l'Éducation
Commission consultative de l'enseignement privé	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Commission d'accès à l'information	Ministère de l'Environnement
Commission d'évaluation de l'enseignement collégial	Ministère de la Famille et de l'Enfance
Commission de l'équité salariale	Ministères des Finances
Commission de la fonction publique	Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme
Commission de la qualité de l'environnement Kativik	Ministère de la Justice
Commission de la représentation	Ministère de la Recherche, Science et Technologie
Commission de la santé et de la sécurité du travail	Ministère des Régions
Commission de protection de la langue française	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration
Commission de protection du territoire agricole du Québec	Ministère des Relations internationales
Commission de toponymie	Ministère des Ressources naturelles
Commission des biens culturels du Québec	Ministère du Revenu
Commission des lésions professionnelles	Ministère de la Santé et des Services sociaux
Commission des normes du travail	Ministère de la Sécurité publique
Commission des partenaires du marché du travail	Ministère des Transports
Commission des transports du Québec	Ministère du Travail
Commission municipale du Québec	Office de la langue française
Commission québécoise des libérations conditionnelles	Office de la protection du consommateur
Conseil consultatif de la lecture et du livre	Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre	Office des personnes handicapées du Québec
Conseil d'évaluation des technologies de la santé	Office des professions du Québec
Conseil de la famille et de l'enfance	Régie de l'assurance-dépôts du Québec
Conseil de la justice administrative	Régie de l'assurance-maladie du Québec
Conseil de la langue française	Régie des alcools, des courses et des jeux
Conseil de la magistrature	Régie des assurances agricoles du Québec
Conseil de la santé et du bien-être	Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec
Conseil de la science et de la technologie	Régie des rentes du Québec
Conseil des aînés	Régie du bâtiment du Québec
Conseil des relations interculturelles	Régie du cinéma
Conseil de surveillance des activités de la Sûreté du Québec	Régie du logement
Conseil du statut de la femme	Société d'habitation du Québec
Conseil du trésor	Société de financement agricole
Conseil médical du Québec	Société de l'assurance automobile du Québec
Conseil permanent de la jeunesse	Société de la faune et des parcs du Québec
Conseil supérieur de l'éducation	Sûreté du Québec
Coroner en chef	Tourisme-Québec
Curateur public	Tribunal administratif du Québec
Directeur général des élections	Tribunal du travail
	Vérificateur général

• **Tableau II**

Liste au 31 mars 2001 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)
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 développement de la Métropole (L.R.Q., c. C-33-01, aa. 111, 115)	Tout employé permanent lors de sa nomination à cet organisme	Oui (art. 111)	Oui (art. 115)
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)
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)
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 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 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)
Régie régionale 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 la Régie (sauf les employés temporaires du ministère)	Oui (art. 619.63)	Oui (art. 619.67)
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 II**

Liste au 31 mars 2001 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 ^{er} octobre 1984	Oui (art. 47)	Oui (art. 51)
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
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 (F-3.1.1)	Oui (art. 17)	Oui (art. 21)
Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche Fonds de la recherche en santé du Québec (L.Q., 1999, c. 8, aa. 46, 50)	Employé du F.F.C.A.R. ou du F.R.S.Q. qui est fonctionnaire permanent avant le 28 novembre 1984 ou le 25 janvier 1984, suivant le cas	Oui (art. 46)	Oui (art. 50)
Financement-Québec (L.Q., 1999, c. 11, 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)
Corporation d'hébergement du Québec (L.Q., 1999, c. 34, 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 anciennement connue sous le nom d'Institut de police du Québec (L.Q., 2000, c. 12, a. 352 et L.R.Q., c. O-8.1, a. 251)	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.Q., 2000, c. 12, a. 352 et L.R.Q., c. O-8.1, a. 251)	Non

• **Tableau III**

Organisme au 31 mars 2001 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 IV**

Organisme au 31 mars 2001 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 V**

Personnes au 31 mars 2001 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 combler, à moins qu'elle n'en ait obtenu pardon	Oui

Annexe 2

Noms des membres de la Commission au 31 mars 2001, des membres des comités d'appel au 30 septembre 2000, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2001, de même que les noms des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2000-2001

- **Annexe 2**

Noms des membres de la Commission au 31 mars 2001, des membres des comités d'appel au 30 septembre 2000, des personnes susceptibles d'agir comme commissaires suppléants et des membres du personnel de la Commission par unité administrative au 31 mars 2001, de même que les noms des stagiaires et des employés qui ont quitté la Commission au cours de l'année 2000-2001

Membres de la Commission

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

Membres des comités d'appel

M. Harold Hutchison, membre unique
M^e Claire Laforest, membre unique
M^e Lise Morency, membre unique
M. Michel Poirier, membre unique
M^e Jean-Paul Roberge, membre unique

Personnes sur la liste des commissaires suppléants

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

Personnel de la Commission par unité administrative

- **Bureau de la Présidente**
M^e Marie-France Cliche
Mme Diane Paré
- **Bureau des membres de la Commission**
Mme Rachelle Gauthier¹
Mme Diane Grégoire
- **Secrétariat de la Commission**
M. Serge Hébert, secrétaire
Mme Violette Bérubé¹
Mme Louise Giroux
M. Pierre Jalbert, responsable des services administratifs
M. Claude Lamothe
Mme Francine Letarte²
Mme Maria Cristina Lorenzato²
Mme Paule-Ange Nadeau
Mme Lili-Anne Prévost²
Mme Nicole Robin

- **Direction de la vérification et des enquêtes**

M. Paul Pilon, directeur par intérim
M. Alain Côté
Mme Louise Denoncourt
M. Louis Gagnon
M. Bernard Lacasse
M. André Marcotte
Mme Line Morin
M. Jean Plamondon
M. Keith Vandenberg¹
M. Guy Chabot³

- **Direction de la planification et du développement**

M. Michel Verge, directeur⁴
Mme Johanne Lévesque, directrice par intérim⁵
M. André Labarre
Mme Claude LaRue
M. Gaston Ouellet
Mme Carmen Rheault

Stagiaires

- **En vertu du Programme de stage pour étudiantes et étudiants dans la fonction publique, du Programme de stages pour nouveaux diplômés et du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées**
Me Julie D'Aragon
Mme Angèle Dumont
Mme Magalie Lavoie

Départs

Mme Myriam Duchaine
Mme Mélanie Fiset
Mme Caroline Fontaine
M. Normand Gélinas
Mme Francine Letarte
Mme Lyne Martineau
M. Jacques Milot

¹ Employé(e) occasionnel(le).

² Employée occasionnelle sur appel.

³ Prêt de service au ministère du Conseil exécutif.

⁴ En congé sans solde.

⁵ Dans le cadre d'un prêt de service avec un ministère en remplacement de M. Michel Verge.

Annexe 3

Codification administrative des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique en vigueur le 31 mars 2001

• **Annexe 3**

Codification administrative des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique en vigueur le 31 mars 2001 *

33. À moins qu'une convention collective de travail n'attribue en ces matières une juridiction 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 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 2000-2001
Tableau 2	Répartition du nombre d'appels reçus de 1996-1997 à 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique
Tableau 3	Répartition du nombre d'appels reçus en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours
Tableau 4	Répartition des appels reçus en 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et la catégorie d'emploi des appelants
Tableau 5	Répartition du nombre d'appels reçus de 1996-1997 à 2000-2001 selon la catégorie d'emploi des appelants
Tableau 6	Nombre de décisions rendues en matière de promotion en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 par étape de concours et nombre de concours concernés
Tableau 7	Différentes statistiques concernant les décisions rendues en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique
Tableau 8	Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique de 1996-1997 à 2000-2001
Tableau 9	Résultats concernant les offres de médiation traitées de 1996-1997 à 2000-2001
Tableau 10	Provenance des dossiers d'enquête reçus de 1996-1997 à 2000-2001
Tableau 11	Nombre de dossiers et de regroupements de dossiers d'enquête traités et délai moyen de traitement en jours de 1996-1997 à 2000-2001
Tableau 12	Nombre et pourcentage de dossiers d'enquête fondés, partiellement fondés, non fondés, retirés ou refusés pour un autre recours de 1996-1997 à 2000-2001
Tableau 13	Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête traités et leur issue en 2000-2001
Tableau 14	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 1996-1997 à 2000-2001
Tableau 15	Nombre de demandes de renseignement traitées selon le sujet visé de 1996-1997 à 2000-2001

• **Tableau 1**

Répartition des appels⁽¹⁾ selon les articles de la Loi sur la fonction publique, leur objet et leur traitement en 2000-2001

Objet de l'appel	En cours au 00-03-31	Reçus en 2000-2001	Dossiers fermés ⁽²⁾					Total des dossiers d'appels fermés	En cours au 01-03-31	Décisions rendues
			Désiste- ments	Règlements hors cour	Appels accueillis ⁽³⁾	Appels rejetés	Autres			
Commission (art. 33)										
Intégration	4	0	0	0	0	1	0	1	3	1
Rétrogradation	1	0	1	0	0	0	0	1	0	
Congédiement administratif	2	2	0	0	0	0	0	0	4	
Relevé provisoire	0	3	2	0	0	0	0	2	1	
Congédiement disciplinaire	1	1	0	0	0	0	0	0	2	
Suspension	2	4	1	0	0	0	0	1	5	
Réprimande	3	2	2	0	0	0	0	2	3	
Autres mesures disciplinaires	2	1	3	0	0	0	0	3	0	
Refus d'embauche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Autres matières	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sous-total	15	13	9	0	0	1	0	10	18	1
Commission (art. 35)										
Promotion-admissibilité	15	25	27	0	4	4	0	35	5	6
Promotion-examen écrit	70	106	45	0	33	66	1 ⁽⁴⁾	145	31	18
Promotion-examen oral	27	88	44	0	10	58	0	112	3	17
Promotion-autres	1	15	12	0	0	4	0	16	0	4
Sous-total	113	234	128	0	47	132	1	308	39	45
Comités d'appel et Commission (art. 127)										
Ajustement de traitement	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Assurance-salaire	5	1	2	0	0	0	0	2	4	
Calcul service continu	1	0	1	0	0	0	0	1	0	
Congés	2	0	1	0	0	1	0	2	0	0
Coupure de traitement	0	3	0	0	0	1	0	1	2	1 ⁽⁵⁾
Crédit d'expérience	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
Évaluation du rendement	3	8	6	0	0	2	0	8	3	2
Fin d'emploi	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Intérêts	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
Mouvement de personnel	2	1	1	1	0	0	0	2	1	
Nomination à titre permanent	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
Primes	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Rémunération additionnelle	0	7	2	0	0	5	0	7	0	1
Stationnement subventionné	31	119	17	0	0	0	0	17	133	
Autres	0	10	3	0	1	1	0	5	5	2
Sous-total	47	152	34	1	1	11	0	47	152	7
Requêtes en révision (art. 123)	0	39	0	0	0	2	0	2	37	2
Total	175	438	171	1	48	146	1	367	246	55⁽²⁾
Total des appels considérés	613			—		—		—		—
Total des appels ayant fait l'objet d'une décision finale	—			—		194		—		

⁽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

⁽⁴⁾ Appel devenu sans objet à la suite de l'annulation du concours

⁽⁵⁾ Une décision peut rejeter ou accueillir plus d'un appel

• **Tableau 2**

Répartition du nombre d'appels ⁽¹⁾ reçus de 1996-1997 à 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Objet de l'appel	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-20001	Total
Art. 33	29	21	16	110	13	189
Art. 35	184	238	230	373	234	1259
Sous-total	213	259	246	483	247	1448
Art.123	3	4	6	1	39	53
Art. 127	100	272	247	55	152	826
Total	316	535	499	539	438	2327

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

• **Tableau 3**

Répartition du nombre d'appels reçus en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 en matière de promotion selon les étapes de concours et le responsable du concours

Étapes de concours	Président du Conseil du trésor Ministères ou organismes délégataires					
	1998-1999		1999-2000		2000-2001	
	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
Sous-total	123		39		25	
Examen écrit	3	68	4	247	1	105
Sous-total	71		251		106	
Examen oral	0	22	0	52	0	88
Sous-total	22		52		88	
Autres	0	14	0	31	0	15
Sous-total	14		31		15	
Total	230		373		234	

• **Tableau 4**

Répartition des appels ⁽¹⁾ reçus en 2000-2001 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 inter-médiaires	Cadres supérieurs et juridiques	Agents de la paix	Autres	Total
Commission (art. 33)								
Intégration	0	0	0	0	0	0	0	0
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Congédiement administratif	1	0	0	0	1	0	0	2
Relevé provisoire	0	0	0	2	1	0	0	3
Congédiement disciplinaire	0	0	1	0	0	0	0	1
Suspension	0	0	3	0	1	0	0	4
Réprimande	0	0	0	2	0	0	0	2
Autres mesures disciplinaires	0	0	0	1	0	0	0	1
Refus d'embauche	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres matières	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total	1	0	4	5	3	0	0	13
Commission (art. 35)								
Promotion	26	7	141	14	3	43	0	234
Sous-total	26	7	141	14	3	43	0	234
Comités d'appel et Commission (art. 127)								
Ajustement de traitement	1	0	0	0	0	0	0	1
Congés	3	0	0	0	0	0	0	3
Coupure de traitement	1	0	0	0	0	0	0	1
Évaluation du rendement	7	0	0	0	1	0	0	8
Heures de travail	1	0	0	0	0	0	0	1
Mise en disponibilité	1	0	0	0	0	0	0	1
Mouvement de personnel	1	0	0	0	0	0	0	1
Rémunération additionnelle	0	0	7	0	0	0	0	7
Stationnement subventionné	119	0	0	0	0	0	0	119
Autres	9	0	1	0	0	0	0	10
Sous-total	143	0	8	0	1	0	0	152
Requêtes en révision (art. 123)	4	0	34	0	0	0	1 ⁽²⁾	39
Sous-total	4	0	34	0	0	0	1	39
Total	174	7	187	19	7	43	1	438

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

⁽²⁾ Ministère

• **Tableau 5**
Répartition du nombre d'appels reçus de 1996-1997 à 2000-2001 selon la catégorie d'emplois des appelants

Catégorie	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Total
Professionnels	97	267	133	69	174	740
Ouvriers	1	1	1	5	7	15
PBTA ⁽¹⁾	162	206	190	392	187	1137
Cadres intermédiaires	38	35	166	23	19	281
Cadres supérieurs et juridiques	11	7	3	7	7	35
Agents de la paix	7	19	6	43	43	118
Autres	0	0	0	0	1 ⁽²⁾	1
Total	316	535	499	539	438	2327

⁽¹⁾ Personnel de bureau, techniciens et assimilés.

⁽²⁾ Ministère

• **Tableau 6**
Nombre de décisions rendues en matière de promotion en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 par étape de concours et nombre de concours concernés ⁽¹⁾

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

⁽¹⁾ 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 en 1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001 selon les articles de la Loi sur la fonction publique

Articles de la loi	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		
	98-99	99-00	00-01	98-99	99-00	00-01	98-99	99-00	00-01	98-99	99-00	00-01	98-99	99-00	00-01	98-99	99-00	00-01	98-99	99-00	00-01
33	6	93	1	5	4	1	2	0	0	3	4 ⁽³⁾	1	0	0	0	15	5	1	98 ⁽⁴⁾	57 ⁽⁴⁾	9 ⁽⁴⁾
35	119	149	179	25	36	45	9	16 ⁽¹⁾	12 ⁽²⁾	14	20	33	2 ⁽³⁾	0	0	40	71	94	52 ⁽⁴⁾	42 ⁽⁴⁾	20 ⁽⁴⁾
123	9	1	2	5	1	2	1	0	0	4	1	2	0	0	0	1	0	0	68 ⁽⁶⁾	27 ⁽⁶⁾	13 ⁽⁶⁾
127	128	20	13	8	13	8	1	5	1	6	5	6	1 ⁽⁷⁾	3 ⁽⁵⁾	1 ⁽⁵⁾	20	13	26	71 ⁽⁴⁾	53 ⁽⁴⁾	52 ⁽⁴⁾
Total	262	263	195	43	54	56	13	21	13	27	30	42	3	3	1	76	89	121	63	46	25

⁽¹⁾ Incluant les décisions qui donnent suite à sept confessions de jugement totales et une partielle.

⁽²⁾ Incluant les décisions qui donnent suite à deux confessions de jugement totales et une partielle.

⁽³⁾ Portant sur des appels accueillis en totalité ou rejetés en totalité.

⁽⁴⁾ À compter de la date de la fin des audiences ou de la date de la réception des derniers documents selon la dernière éventualité (prise en délibéré).

⁽⁵⁾ Décisions préliminaires.

⁽⁶⁾ À compter de la date de réception des derniers documents.

⁽⁷⁾ Décision sur une demande faite par un juge de la Cour supérieure à l'égard d'un appel.

• **Tableau 8**

Temps moyen de traitement en jours des appels en vertu des articles 33, 35, 123 et 127 de la Loi sur la fonction publique de 1996-1997 à 2000-2001

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 ⁽²⁾	Art. 127 ⁽¹⁾	Art. 33	Art. 35	Art. 123	Art. 127	Art. 33	Art. 35	Art. 123	Art. 127
1996-1997⁽³⁾	379	81	39	302	607	122	123	351	639	159	162	458
1997-1998	67	92	0	348	318	115	62	479	354	162	86	543
1998-1999	137	72	13	566 ⁽⁴⁾	1186	134	54	834	1288	242	123	818
1999-2000	54	77	0	66	94	109	66	154	154	151	93	207
2000-2001	27	77	0	88	106	134	113	372	115	154	134	425
Moyennes												
1996-1997 à 2000-2001	133	80	10	274	462	123	84	438	510	174	120	490

⁽¹⁾ Ces appels ne peuvent être fixés avant un délai de 30 jours.

⁽²⁾ La majorité des requêtes en révision ne nécessite pas d'audience.

⁽³⁾ Pour l'année 1996-1997, le temps de traitement des appels en vertu de l'article 33 tient compte d'une décision portant sur un cas d'intégration d'un cadre intermédiaire dont l'appel a été reçu en 1989 et pour lequel l'audience n'a pu être tenue avant 1996. Ce délai s'explique par le traitement particulier dont ce cas d'intégration a dû faire l'objet.

⁽⁴⁾ Un dossier reçu en 1994 n'a pu être fixé avant 1998 en raison de recours devant d'autres tribunaux.

• **Tableau 9**
Résultats concernant les offres de médiation traitées de 1996-1997 à 2000-2001

Conclusion des offres	Nombre d'offres traitées				
	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Nombre d'offres	14	124	238	383	163
Refus de l'offre de médiation	3	112	144	299	84
• par l'employé	— ⁽¹⁾	17	35	11	11
• par l'employeur	— ⁽¹⁾	95	109	288	73
Désistement de l'appel avant la médiation	0	0	15	19	38
Médiation acceptée	11	12	79	65	41
• signature d'une entente	0	6	26	1	1
• désistement de l'appelant	6	0	17	36	25
• renvoi pour audience	5	6	36	28	15

⁽¹⁾ Ces données ne sont pas disponibles.

• **Tableau 10**
Provenance des dossiers d'enquête reçus de 1996-1997 à 2000-2001

	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Fonctionnaires réguliers	111	71	168	39	34
Employés occasionnels	13	20	28	21	53
Non-fonctionnaires	7	4	18	11	14
Associations ou syndicats	3	6	2	12	2
Total	134	101	216	83	103

• **Tableau 11**

Nombre de dossiers et de regroupements de dossiers d'enquête⁽¹⁾ traités⁽²⁾ et délai moyen de traitement en jours de 1996-1997 à 2000-2001

	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Nombre de dossiers traités	134	100	230 ⁽³⁾	85	108
Délai moyen de traitement d'un dossier	106	140	112	73	92
Nombre de regroupements de dossiers	— ⁽⁴⁾	85	90	63	67
Délai moyen de traitement d'un regroupement de dossiers	— ⁽⁴⁾	80	84	88	77

⁽¹⁾ Comprenant les enquêtes entreprises par la Commission.

⁽²⁾ Comprenant les dossiers retirés.

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

⁽⁴⁾ Ces données ne sont pas disponibles.

• **Tableau 12**

Nombre et pourcentage de dossiers d'enquête fondés, partiellement fondés, non fondés, retirés ou refusés pour un autre recours de 1996-1997 à 2000-2001

	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Dossiers fondés	25	30	37	22	15
	18,5%	30%	16%	26%	14%
Dossiers partiellement fondés	— ⁽¹⁾	— ⁽¹⁾	— ⁽¹⁾	3	9
	3%	8%			
Dossiers non fondés	95 ⁽²⁾	45 ⁽²⁾	179 ⁽²⁾	50	70
	71%	45%	78%	59%	65%
Dossiers retirés	8	20	6	5	6
	6%	20%	2,5%	6%	5,5%
Dossiers refusés pour autre recours	6	5	8	5	8
	4,5%	5%	3,5%	6%	7,5%
Total	134	100	230⁽³⁾	85	108
	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 13**

Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête traités et leur issue en 2000-2001

Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête	Nombre de dossiers	Nombre de dossiers fondés	Nombre de dossiers partiellement fondés	Nombre de dossiers non fondés	Nombre de dossiers retirés	Nombre de dossiers (autre recours)
Participation à des concours	51	4	2	39	1	5
Gestion des occasionnels	24	1	5	18	0	0
Participation à une offre d'affectation/mutation	8	1	1	5	0	1
Choix du mode de dotation	7	3	0	2	1	1
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	6	2	1	1	1	1
Niveau de l'emploi	4	1	0	0	3	0
Promotion sans concours	3	1	0	2	0	0
Politiques de gestion du personnel	2	1	0	1	0	0
Divers	3	1	0	2	0	0
Total	108	15	9	70	6	8

• **Tableau 14**

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 1996-1997 à 2000-2001

Nature des décisions à l'origine des dossiers d'enquête	1996-1997		1997-1998		1998-1999		1999-2000		2000-2001	
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
Participation à des concours	15	1	21	3	151	9	53	14	51	4
Gestion des occasionnels	7	3	9	5	19	8	6	2	24	1
Participation à une offre d'affectation/mutation	2	0	5	3	6	2	4	0	8	1
Choix du mode de dotation	61	1	7	4	7	4	7	2	7	3
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	4	2	4	1	2	0	3	1	6	2
Niveau de l'emploi	11	9	14	2	3	2	3	2	4	1
Promotion sans concours	8	2	8	2	24	5	1	1	3	1
Politiques de gestion du personnel	2	1	7	0	1	0	1	0	2	1
Attribution de la classe d'emploi	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Comportement jugé inéquitable	3	2	12	5	5	2	2	0	0	0
Mise en disponibilité / Transition de carrière	4	2	3	3	3	1	2	0	0	0
Évaluation de rendement	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
Fin d'emploi	3	0	3	0	1	0	0	0	0	0
Rémunération	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Divers	8	0	7	2	5	3	0	0	3	1
Total	134	25	100	30	230	37	85	22	108	15

T: Total des dossiers traités

F: Total des dossiers fondés

• **Tableau 15**
Nombre de demandes de renseignement traitées selon le sujet visé de 1996-1997 à 2000-2001

Sujets visés	Nombre de demandes				
	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
Participation à des concours	89	75	171	282	191
Gestion des occasionnels	64	61	59	67	95
Utilisation des listes de déclaration d'aptitudes	12	24	25	66	65
Participation à une offre d'affectation ou de mutation	15	9	20	19	28
Choix du mode de dotation	13	16	13	23	21
Rémunération	14	8	14	14	19
Comportement jugé inéquitable	24	21	25	17	16
Fin d'emploi	6	13	9	6	12
Promotion sans concours	17	13	20	15	10
Niveau d'emploi	24	15	12	15	6
Mise en disponibilité	20	11	0	2	6
Politiques de gestion du personnel	26	18	6	10	4
Attribution de la classe d'emploi	4	2	5	5	4
Évaluation de rendement	3	4	0	3	2
Abolition d'emploi	0	0	0	0	2
Divers	118	138	175	202	141
Total	449	428	554	746	622

Annexe 5

Liste des ministères et organismes ayant fait l'objet d'une vérification en 2000-2001

- **Annexe 5**
Liste des ministères et organismes ayant fait l'objet d'une vérification en 2000-2001
-

Vérification générale

Bibliothèque nationale du Québec
Commission d'évaluation de l'enseignement collégial
Commission de la santé et de la sécurité du travail
Commission de protection de la langue française
Commission de toponymie
Conseil de la langue française
Conseil du statut de la femme
Conseil supérieur de l'éducation
Ministère de l'Éducation
Ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie
Ministère des Affaires municipales et de la Métropole
Ministère des Régions
Office de la langue française
Régie du cinéma
Régie du logement
Tribunal administratif du Québec

Vérification du suivi des désignations à titre provisoire

Ministère des Ressources naturelles
Société de l'assurance automobile du Québec
Sûreté du Québec

Annexe 6

Code d'éthique et de déontologie des membres uniques des comités d'appel

- **Annexe 6**
Code d'éthique et de déontologie des membres uniques des comités d'appel

Chaque membre de comité d'appel formé en vertu de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique a adopté, à titre de code d'éthique et de déontologie, la partie du code de déontologie de la Commission de la fonction publique dont le texte apparaît ci-après, en y apportant les adaptations nécessaires.

« Les dispositions particulières

Relatives à l'exercice des fonctions quasi judiciaires d'un membre de la Commission

15. Le membre de la Commission remplit son rôle et décide d'un litige ou de toute question relevant de sa compétence, avec dignité, intégrité, objectivité et indépendance, à l'abri de toute ingérence extérieure et sans se laisser influencer par la critique ou la crainte qu'elle qu'en soit la forme.
16. Il se refuse, tel qu'il est stipulé à l'article 118 de la loi, dans les circonstances prévues aux articles 234 à 242 du Code de procédure civile (L.R.Q., c. C-25), en les adaptant.
17. Dans les 6 mois suivant sa nomination, il se refuse si, immédiatement avant cette nomination, il appartenait au cabinet privé représentant l'une des parties au litige ou s'il appartenait au ministère ou à l'organisme qui est l'une des parties.
18. Il s'abstient d'exprimer publiquement des opinions ou d'exercer une activité pouvant faire naître des doutes sur son impartialité.
19. Il contribue à rendre la justice accessible et à l'appliquer avec humanité, notamment par sa disponibilité, sa tolérance et par la considération qu'il accorde aux personnes qui se présentent devant lui.
20. Il s'assure du déroulement harmonieux et du bon ordre lors des audiences en ayant une attitude ferme, courtoise et respectueuse qui favorise le respect mutuel de toutes les personnes présentes.
21. Il veille à ce que chacune des personnes concernées par le litige ait la possibilité de faire valoir pleinement ses prétentions, sous réserve des règles de droit applicables.
22. Il rend des décisions avec diligence dans un langage simple et accessible.
23. Il s'abstient d'agir dans le cadre d'un processus de médiation qui concerne un dossier soumis à la Commission.
24. Il s'abstient de participer à des discussions, à la prise de décision ou à une enquête lorsque le cas étudié à la Commission concerne un dossier d'appel dont il est, ou il sera, personnellement saisi.
« (...) »
25. Il prend les mesures nécessaires afin que l'exercice de ses fonctions administratives n'influence pas son impartialité et son indépendance dans l'exercice de ses fonctions quasi judiciaires. ».

Composition typographique : Mono•Lino inc.
Achevé d'imprimer en juin 2000
sur les presses de l'imprimerie
Laurentide inc. à Loretteville