

**Sélection au mérite dans la fonction
publique québécoise : compétence,
impartialité, égalité d'accès et efficacité
de la gestion des ressources humaines**

**Mémoire présenté à la Commission des
finances publiques à l'occasion des
consultations particulières sur le projet de loi
n° 41 modifiant la Loi sur la fonction publique
principalement en matière de dotation des
emplois**

Commission de la fonction publique

19 septembre 2013

Table des matières

RÉSUMÉ	2
SYNTHÈSE DES COMMENTAIRES ET RECOMMANDATION	3
PRÉSENTATION	4
FONDEMENTS DE L'ORGANISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE.....	5
COMMENTAIRES ET RECOMMANDATION	6
Contexte	6
Gouvernance et responsabilités de la Commission de la fonction publique	7
Les fonctions du président de la Commission	7
La médiation	8
Les membres suppléants	8
La gestion du greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique	8
Le processus de dotation	9
Le processus de qualification et les banques de personnes qualifiées	9
L'évaluation complémentaire	9
Les mesures particulières pour les retraités	10
La qualification des personnes ayant occupé un emploi d'étudiant ou de stagiaire	11
La correction d'erreurs et les dispositions pénales	11
CONCLUSION	12

RÉSUMÉ

Le président du Conseil du trésor propose des modifications à la Loi sur la fonction publique, lesquelles portent principalement sur le processus de dotation. Le projet de loi n° 41 reflète la volonté du gouvernement de se donner les moyens de renouveler la fonction publique dans un contexte de départs massifs à la retraite, de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et de compétitivité des marchés de l'emploi, notamment au regard de pratiques d'embauche de plus en plus diversifiées. La fonction publique doit être performante en matière de recrutement : améliorer certaines pratiques, tenir compte de l'évolution et des possibilités technologiques et s'adapter aux réalités du marché du travail.

La Commission de la fonction publique appuie le projet de loi déposé par le président du Conseil du trésor. Elle constate en effet que les principes et les valeurs, qui sont les fondements de l'organisation de la fonction publique, y sont préservés. Il s'agit d'une pièce législative qui devrait répondre en grande partie aux besoins exprimés.

Dans l'ensemble, la Commission comprend et partage les objectifs du projet de loi. Toutefois, elle ne dispose pas d'une information précise sur plusieurs des modifications proposées, notamment les règles qui concernent :

- le nouveau processus de qualification;
- la constitution et la gestion des banques de candidats;
- les mesures particulières prévues pour les étudiants et les stagiaires.

La Commission reconnaît la pertinence de l'évaluation complémentaire. Cependant, elle conteste le fait que, contrairement aux autres étapes du processus d'évaluation lors d'une promotion, elle ne soit pas sujette à un droit d'appel. Cette impossibilité d'interjeter appel pour l'évaluation complémentaire risque, selon la Commission, de laisser place à l'arbitraire, alors que le droit d'appel permettrait à tous les fonctionnaires d'avoir accès à un traitement juste et équitable, assurant ainsi la qualité et la crédibilité du processus.

De façon générale, la Commission souscrit donc au projet de loi, avec une réserve quant à certaines de ses dispositions. De plus, elle juge préférable que les règles d'encadrement des nouveaux processus soient portées à l'attention des parlementaires avant l'adoption du projet de loi.

SYNTHÈSE DES COMMENTAIRES ET RECOMMANDATION

1. La Commission appuie le projet de loi n° 41. Elle constate que les principes et les valeurs qui sont les fondements de l'organisation de la fonction publique sont préservés, notamment en ce qui concerne l'intégrité et l'impartialité. Elle souscrit à l'ensemble des aménagements proposés qui touchent le processus de dotation. Toutefois, elle ne peut se prononcer sur le nouveau processus de qualification, puisque plusieurs des modalités qu'il introduira ne sont pas connues.
2. La Commission souhaite que les règles qui encadreront les processus soient portées à l'attention des parlementaires avant l'adoption du projet de loi. Plus spécifiquement, la Commission croit qu'il est nécessaire de connaître les règles des processus de qualification particuliers qui visent à nommer des étudiants et des stagiaires à des emplois occasionnels et réguliers.
3. Les modifications apportées à la gouvernance de la Commission tiennent compte de l'évolution de ses activités.
4. Le Commission est d'accord avec l'introduction de l'évaluation complémentaire. Elle considère cependant comme inadmissible que cette évaluation ne soit pas sujette à un droit d'appel. Toutes les étapes liées au processus d'évaluation lors d'une promotion sont actuellement soumises à un droit d'appel. Elle recommande donc que soit amendé le projet de loi pour introduire un droit d'appel à la promotion pour les personnes soumises à une évaluation complémentaire, et ce, par souci de cohérence ainsi que pour assurer l'impartialité des décisions, la transparence du processus et, ultimement, le respect du principe du mérite.

PRÉSENTATION

La Commission de la fonction publique est un organisme neutre chargé de veiller au respect des principes et des valeurs de la fonction publique québécoise¹. Elle est composée d'au moins trois et d'au plus cinq membres, incluant la présidente. Ces derniers sont nommés par une résolution de l'Assemblée nationale, approuvée par au moins les deux tiers de ses membres. Ses activités découlent principalement de l'application de la Loi sur la fonction publique. Elle favorise, à titre d'organisme de surveillance et de tribunal administratif, l'égalité d'accès de tous les citoyens et citoyennes à la fonction publique, la compétence des personnes recrutées et promues ainsi que l'impartialité et l'équité des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines.

En vertu de son pouvoir juridictionnel, elle entend des recours en matière de promotion, de conditions de travail, de harcèlement psychologique et de mesures administratives ou disciplinaires. Elle tient, en plus des audiences, des séances d'échanges et d'information et des séances de médiation dans le but de favoriser le règlement de litiges par un mode alternatif de résolution des conflits.

Comme organisme de surveillance, elle procède à des vérifications et à des enquêtes pour vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises à l'égard des fonctionnaires, ainsi que le respect de la Loi sur la fonction publique et des règlements en matière de recrutement et de promotion des fonctionnaires. Pour réaliser son mandat, elle est investie de l'immunité et des pouvoirs des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête², sauf celui d'ordonner l'emprisonnement.

Au terme de ses enquêtes et de ses vérifications, elle formule des recommandations aux ministères et aux organismes assujettis à l'application de la Loi sur la fonction publique et de la Loi sur l'administration publique.

¹ L.R.Q., c. F-3.1.1.

² L.R.Q., c. C-37.

FONDEMENTS DE L'ORGANISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Le personnel de la fonction publique, de par son engagement envers la population, se trouve dans une situation particulière par rapport aux autres secteurs du marché du travail. À maintes reprises, il contribue à la prise de décision, il applique les règles ou représente l'autorité. Ses actes ont une incidence directe sur le citoyen. Ce statut particulier requiert, de la part du fonctionnaire, une attitude et un comportement empreints de loyauté, d'impartialité, d'honnêteté et de diligence, dans l'intérêt du public³.

Dans la mise en œuvre du processus de dotation, le principe du mérite contribue à s'assurer que le personnel de la fonction publique possède les qualités recherchées et qu'il s'engage à les maintenir tout au long de sa carrière. Depuis la création de la fonction publique, le principe du mérite a été soumis aux exigences que pose la constante recherche d'un équilibre entre le respect des principes et des valeurs de la fonction publique, qui imprègnent chacune des étapes du processus de dotation, et l'allègement des processus administratifs. Le cadre d'application de la sélection au mérite a été l'objet de modifications législatives successives.

- En **1965**, en pleine Révolution tranquille, la Loi de la fonction publique⁴ est adoptée dans le but d'enrayer le patronage et le favoritisme dans la gestion du personnel et d'uniformiser, dans tous les ministères, les standards de qualification à des postes comparables.
- En **1979**, le chapitre VII de la Loi sur la fonction publique⁵ consacre l'importance du mérite en matière de gestion des ressources humaines. Il précise le caractère impartial des concours et le principe de l'accessibilité de tous les citoyens et citoyennes à la fonction publique. Plus particulièrement, la sélection doit s'effectuer sur la base de la compétence et des aptitudes démontrées. Le concours donne lieu à l'établissement d'une liste classant les candidats par ordre de mérite selon le résultat obtenu à l'examen.
- En **1984**, une nouvelle loi sur la fonction publique⁶ entre en vigueur dans la foulée des travaux de la Commission Bisailon⁷. Des modifications sont apportées en ce qui concerne :

³ L.R.Q., c. F-3.1.1, art. 5.

⁴ L.Q., 1965 (1^{re} session), c. 14.

⁵ L.Q., 1978, c. 15.

⁶ L.Q., 1983, c. 55 (maintenant désignée par la référence L.R.Q., c. F-3.1.1).

⁷ René Dussault et Louis Borgeat, *Traité de droit administratif*, Deuxième édition, Tome II, PUL, 1986, p. 226.

- les règles de déontologie;
- le partage des responsabilités de gestion du personnel entre le Conseil du trésor et l'Office des ressources humaines;
- l'application de la règle du mérite. Plus particulièrement, le retrait de l'ordre du classement selon le résultat est remplacé par le regroupement par niveau des personnes déclarées aptes.
- En **1999**, l'une des modifications apportées à la Loi sur la fonction publique établit qu'à la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes⁸. Les candidats ne sont donc plus regroupés par niveau lors de la constitution d'une liste, mais déclarés aptes à la suite de l'obtention de la note de passage des examens.

Les principes et les valeurs énoncés dans la Loi sur la fonction publique sont donc à l'origine de l'organisation de la fonction publique québécoise, et de son processus de recrutement et de promotion. Ils ont été déterminés par le législateur dans le but d'éviter le favoritisme politique et bureaucratique dans le processus de sélection des candidates et candidats. Ils ont une fonction bien précise :

La Fonction publique doit être dans une large mesure à l'abri des pressions de la politique partisane; il doit y régner un climat d'impartialité qui rende possible le déroulement normal de la carrière des agents, qui sont au service de l'État non d'un parti politique. La dépolitisation de la Fonction publique [...] implique l'affirmation de certains principes de base comme ceux de l'égalité d'accès au service public, de l'égalité de traitement, de l'avancement au mérite, de la sécurité d'emploi, etc.⁹

COMMENTAIRES ET RECOMMANDATION

Contexte

La fonction publique québécoise est touchée par les changements démographiques des dernières années, notamment le vieillissement de la population et les départs massifs à la retraite. Elle doit composer aussi avec un contexte budgétaire axé sur la réduction des dépenses de l'État. Ces facteurs ont une incidence sur la disponibilité de la main-d'œuvre et la prestation de services à la population. De plus, une certaine lourdeur administrative rend le processus de dotation de la fonction publique moins souple que celui du secteur privé et de

⁸ L.R.Q., c. F-3.1.1., art. 53.

⁹ Patrice Garant. *La fonction publique canadienne et québécoise*, Québec, Presses de l'Université de Laval, 1973, p. 22.

certaines organismes publics. Grâce à un processus d'embauche moins rigide, ces employeurs attirent et retiennent des candidates et candidats de choix, car ils peuvent rapidement leur proposer un emploi. À cela s'ajoutent les possibilités technologiques qui, inévitablement, continueront à modifier l'organisation et les relations de travail.

La fonction publique québécoise doit donc innover et se renouveler pour rester compétitive, répondre aux besoins de l'État, améliorer la qualité des services rendus à la population et accroître la confiance des citoyens et citoyennes à l'égard des institutions. Elle y parviendra si elle met en œuvre des moyens efficaces pour relever les défis actuels et à venir. Aussi, la Commission se réjouit-elle des modifications législatives envisagées. Elle s'inscrit d'emblée dans la recherche de l'efficacité du processus d'embauche et elle considère qu'il est nécessaire d'apporter des modifications à ce processus qui n'a pas été revu depuis une trentaine d'années. Dans le texte qui suit, elle analyse plus en détail certaines des modifications introduites par le projet de loi n° 41.

Gouvernance et responsabilités de la Commission de la fonction publique

La gestion des services offerts et la gouvernance de la Commission ont évolué, notamment en matière de règlement des litiges. Toutefois, la section de la Loi sur la fonction publique relative à la Commission n'a subi que très peu de changements depuis près de trente ans. La Commission est heureuse de constater que des modifications visant la modernisation de sa gouvernance tiennent compte de son évolution et de ses besoins.

Les fonctions du président de la Commission

La loi actuelle ne précise pas les fonctions du président de la Commission. Dans l'objectif de moderniser sa gouvernance et d'en accroître l'efficacité, la Commission est favorable à la proposition de modification selon laquelle les fonctions de son président seront inscrites dans la Loi sur la fonction publique, comme le législateur l'a fait dans d'autres lois¹⁰.

Cette proposition vise également à donner la marge de manœuvre nécessaire au président pour qu'il puisse déterminer, au cas par cas, le nombre de membres requis pour entendre et décider d'un recours selon sa complexité. Actuellement, le Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique¹¹ prévoit qu'un membre entend et décide de tout recours, à l'exception de la révision et de la révocation qui sont décidées par plus d'un membre.

¹⁰ À titre d'exemple, l'article 75 de la Loi sur la justice administrative (L.R.Q., c. J-3) et l'article 110 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1).

¹¹ c. F-3.1.1, r. 1.

La médiation

La médiation est un mode alternatif et éprouvé de règlement des litiges. Présentement, la Loi sur la fonction publique ne contient aucune disposition concernant la médiation pour les matières faisant l'objet d'un recours à la Commission. Pourtant, dans l'exercice de sa fonction juridictionnelle, la Commission offre aux parties un service de médiation, basé sur une démarche libre et volontaire visant à encourager le règlement à l'amiable des dossiers. En formalisant ce service de médiation, le projet de loi s'inscrit dans la volonté de la Commission de promouvoir ses activités en matière de déjudiciarisation des conflits.

Les membres suppléants

La Commission est en faveur de l'assouplissement relatif à la nomination de ses membres suppléants. Des restrictions importantes l'obligent actuellement à nommer des membres suppléants, pour un mandat n'excédant pas un an, lorsqu'un surplus de travail le justifie et seulement pour entendre et décider de certains recours. Grâce à la modification proposée, les membres suppléants pourront entendre et décider de tous les recours qui relèvent de la compétence de la Commission, notamment les plaintes de harcèlement psychologique.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit un nouveau motif de nomination permettant à la Commission de nommer des membres suppléants pour la bonne expédition des affaires. Ainsi, la Commission pourrait recourir à des membres suppléants dans d'autres circonstances qu'un surcroît de travail, notamment si aucun de ses membres n'est en mesure d'entendre un appel en toute impartialité.

Cet article permet également, sous réserve de l'autorisation du président, à un membre suppléant de continuer l'examen d'une affaire dont il a été saisi et d'en décider malgré l'expiration de son mandat. La Commission croit que cette modification est appropriée, puisque l'instruction de certains dossiers peut prendre plus d'un an, notamment en raison de leur complexité.

La gestion du greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique

La Commission est d'accord pour prendre en charge la gestion du greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique qui était assurée par le Secrétariat du Conseil du trésor. Elle accueille favorablement cette nouvelle responsabilité. Elle travaillera de concert avec le Secrétariat du Conseil du trésor pour assurer le transfert harmonieux des activités du greffe ainsi que des ressources nécessaires à son bon fonctionnement. Le service de médiation de la Commission pourra également être offert aux parties patronales et syndicales.

Le processus de dotation

La Commission souscrit, en principe, aux modifications qui visent l'amélioration du processus de dotation de la fonction publique. Néanmoins, elle est préoccupée par la mise en place de certaines modifications, plus particulièrement par l'introduction d'une nouvelle étape au processus de dotation.

Le processus de qualification et les banques de personnes qualifiées

Le projet de loi ne modifie pas complètement le processus de dotation. Les étapes demeurent en effet les mêmes, hormis l'ajout de l'évaluation complémentaire. Toutefois, la mise en œuvre du nouveau processus implique, entre autres choses, le remplacement du Règlement sur la tenue de concours¹². Des éléments importants du processus de dotation sont précisés dans ce règlement, notamment la détermination du seuil de passage lors de l'évaluation des candidats. La Commission ne peut donc se prononcer sur le nouveau processus de qualification, notamment au regard des règles qui permettront d'assurer le respect de la sélection au mérite, car les textes des directives et des règlements ne sont pas connus. Aussi, la Commission souhaite-t-elle que les règles qui encadreront les processus soient portées à l'attention des parlementaires avant l'adoption du projet de loi.

L'évaluation complémentaire

Selon la loi actuelle, lors de la promotion, toutes les étapes d'évaluation du processus de dotation sont soumises à un droit d'appel et toute évaluation additionnelle est interdite. Le projet de loi n° 41 précise que l'évaluation complémentaire serait possible et qu'elle s'appliquerait en fonction de la nature et des particularités de l'emploi à pourvoir. La Commission est d'accord sur la pertinence d'une telle évaluation, lorsqu'elle est requise. En ce qui concerne la qualité du processus d'évaluation, il serait opportun d'accorder un droit d'appel afférent à une pratique que le projet de loi légalise. Cependant, le projet de loi n'en propose aucun. De plus, il ne propose aucune balise pour encadrer l'évaluation complémentaire, ce qui est inapproprié.

Étant donné que l'évaluation complémentaire constituera une étape importante du processus de dotation, la Commission considère qu'un droit d'appel devrait être prévu pour les candidates et candidats à la promotion, comme c'est le cas pour la première étape d'évaluation qui vise la constitution de la banque de personnes qualifiées. Conformément à l'article 35 de la Loi sur la fonction publique, la procédure utilisée pour l'évaluation des candidates et candidats lors d'un processus de qualification visant exclusivement la promotion peut être contestée par un appel si

¹² c. F-3.1.1, r. 6.

une irrégularité ou une illégalité est alléguée. Le droit d'appel pour l'évaluation complémentaire permettrait à tous les fonctionnaires d'être traités de façon juste et équitable, assurant ainsi la qualité et la crédibilité du processus. En outre, ce droit d'appel porterait uniquement sur le processus et non sur le choix de la personne.

L'évaluation complémentaire, si elle est utilisée, devra respecter les principes énoncés aux articles 48 et 49 de la Loi, notamment se faire sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises par l'emploi ou les emplois à pourvoir. Elle devra également être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats. À ce titre, comment expliquer, lors d'une promotion, que les mêmes manières d'évaluer les candidats (examen écrit, examen oral), qui utiliseraient les mêmes critères d'évaluation (connaissances, expériences, aptitudes), ne seraient pas toutes visées par un droit d'appel dépendamment du moment où l'évaluation serait tenue?

L'introduction d'une étape d'évaluation sans droit d'appel, lors d'une promotion, est pour le moins incohérente avec l'esprit de la Loi et constitue, en ce sens, une perte de droit. La Commission comprend mal que le projet de loi propose un tel recul par rapport à l'exercice des droits des candidates et candidats. De plus, l'absence d'un droit d'appel risque de transférer l'évaluation fondamentale, qui sert normalement à la constitution d'une banque de candidatures, à l'évaluation complémentaire. En conséquence, il serait impossible de contester, par un appel, l'évaluation essentielle du processus de promotion.

En somme, la Commission est d'accord avec l'introduction de l'évaluation complémentaire. Cependant, elle considère comme inadmissible que, lors d'une promotion, cette évaluation ne soit pas sujette à un droit d'appel. Elle recommande donc que soit amendé le projet de loi pour introduire un droit d'appel à la promotion pour les personnes soumises à une évaluation complémentaire, et ce, par souci de cohérence ainsi que pour assurer l'impartialité des décisions, la transparence du processus et, ultimement, le respect du principe du mérite.

Les mesures particulières pour les retraités

La Commission souscrit aux modifications voulant que les personnes retraitées puissent être nommées à nouveau sans se soumettre à un processus de qualification, dans le respect des conditions établies, soit pour répondre à un besoin ponctuel pour une durée déterminée, et lorsque l'expertise et l'expérience particulières de la personne retraitée sont requises, comme cela est prévu par le projet de loi. Ces personnes pourront être nommées pour un emploi de la même classe d'emplois que celle correspondant à leur classement avant la prise de leur retraite ou pour un autre emploi dont les conditions d'admission sont moindres.

La qualification des personnes ayant occupé un emploi d'étudiant ou de stagiaire

Le projet de loi n° 41 prévoit que les personnes ayant occupé un emploi d'étudiant ou de stagiaire pourront obtenir un emploi régulier ou occasionnel au terme de processus de qualification particuliers. Toutefois, les règles de ces processus particuliers et leurs modalités d'accès ne sont pas connues. Cette absence d'encadrement ouvre la voie à la possibilité de se soustraire aux valeurs de la fonction publique et au respect du principe du mérite lors du recrutement d'un étudiant ou d'un stagiaire. En effet, un étudiant qui participe au programme de recrutement universitaire pourrait être désavantagé par rapport à celui qui n'y participe pas, mais qui a occupé un emploi d'été ou effectué un stage dans la fonction publique et qui bénéficie d'un processus de qualification particulier.

La Commission souhaite que les règles d'encadrement des nouveaux processus soient portées à l'attention des parlementaires avant l'adoption du projet de loi. Elle estime qu'il est nécessaire de s'assurer que les modifications apportées permettent de garantir une évaluation équivalente, lors d'un processus de qualification particulier, aux évaluations faites dans le cadre d'un processus de qualification régulier pour pourvoir le même type d'emploi.

La correction d'erreurs et les dispositions pénales

Actuellement, la Loi ne permet de corriger que certaines erreurs commises lors de la tenue d'un concours. La modification proposée par le projet de loi rend possible la correction de tout type d'erreur qui surviendrait lors de la vérification de l'admissibilité ou de l'évaluation des candidates et candidats. La Commission est en accord avec cette modification.

La Commission est aussi favorable aux modifications qui permettent le retrait, de toutes les banques de personnes qualifiées, d'une personne déclarée coupable d'une manœuvre frauduleuse à l'occasion d'un processus de qualification.

CONCLUSION

La fonction publique québécoise fait face à des défis importants. L'objectif de réduction de la taille de l'État est toujours une préoccupation, au même titre que la qualité des services donnés à la population. Les ministères et les organismes doivent composer avec les départs massifs à la retraite, le remplacement d'un employé retraité sur deux, ainsi que le maintien, voire l'amélioration, de la qualité des services offerts. Ces défis s'ajoutent aux priorités qui caractérisent la gestion des ressources humaines dans le secteur public québécois, notamment les difficultés d'attirer et de garder du personnel dans certains secteurs, ainsi que la modernisation du système de recrutement. Dans cette perspective, la Commission souhaite voir évoluer le cadre normatif pour qu'il puisse mieux répondre aux enjeux contemporains.

Aussi la Commission est-elle, dans l'ensemble, favorable au projet de loi présenté par le président du Conseil du trésor, notamment aux modifications qui modernisent sa gouvernance. Elle estime qu'il est important de s'assurer de ne pas transférer dans un nouveau processus de dotation les lacunes du système actuel, comme la recherche laborieuse de candidats dans les nombreuses listes de déclaration d'aptitudes.

La Commission est néanmoins préoccupée par un certain relâchement de l'application des règles en matière de dotation. En ce sens, elle croit nécessaire de faire en sorte que le nouveau processus de dotation ne s'éloigne pas des principes et des valeurs prévus par la loi. C'est pourquoi elle demande de clarifier et de modifier certains aspects du projet de loi, notamment en ce qui concerne l'évaluation complémentaire des candidats à la promotion, une nouvelle étape introduite au processus de dotation, mais qui n'est pas soumise à un droit d'appel.

En outre, la Commission de la fonction publique ne dispose pas d'une information précise sur plusieurs des modifications proposées, notamment les règles qui concernent le nouveau processus de qualification. De ce fait, elle souscrit au projet de loi, mais avec une réserve quant à certaines de ses dispositions. C'est pourquoi elle juge qu'il serait préférable que les règles d'encadrement des nouveaux processus soient portées à l'attention des parlementaires avant son adoption.

Il nous faut adopter, cultiver et assurer la prépondérance des valeurs qui sous-tendent notre fonction publique – la compétence, l'impartialité, l'intégrité, la loyauté et le respect – au sein de toutes les pratiques des fonctionnaires. Ces valeurs ne se manifestent pas par elles-mêmes, elles s'inscrivent dans le quotidien par des mécanismes et un encadrement qui en rappellent l'utilité et la nécessité. C'est de cet encadrement dont il est question aujourd'hui avec la révision de la Loi sur la fonction publique. Il est donc primordial d'assurer dès maintenant et de façon continue la compétence des personnes recrutées et promues dans la fonction publique, de maintenir la confiance des citoyennes et citoyens à l'égard de la fonction publique et celle des

Commission de la fonction publique

Mémoire concernant le projet de loi n° 41

fonctionnaires dans le processus de dotation des emplois. Les défis sont préoccupants et le contexte exigeant.