

**MÉMOIRE DU
SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
SUR LE PROJET DE LOI N° 41**

**Présenté à la
Commission des finances publiques
dans le cadre des consultations particulières et
auditions publiques sur le projet de loi n° 41,
Loi modifiant la Loi de la fonction publique
principalement en matière de dotation des emplois**

24 septembre 2013

TABLE DES MATIÈRES

Présentation du SPGQ.....	1
Commentaires généraux.....	2
Le SPGQ est favorable à l'amélioration du processus de dotation.....	2
Les changements proposés doivent respecter les grands principes de la Loi	2
Conserver et étendre les pouvoirs de la Commission de la fonction publique du Québec (CFPQ)	2
Le projet peut-il favoriser l'attraction et la rétention du personnel?	3
Particularités régionales et nouvelles façons de faire	4
Commentaires particuliers.....	5
Les appels de candidatures	5
Le processus de qualification	5
La correction des erreurs.....	5
Le processus particulier pour les étudiants et stagiaires	5
La promotion dans le cas de la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur et le retrait d'une personne de la banque.....	6
L'évaluation complémentaire par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme	6
L'embauche de retraités de la fonction publique.....	7
La promotion sans concours, les nouveaux pouvoirs du président du CT et la reddition de compte concernant la stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines	7
Le rôle du président de la CFPQ	8
La tenue d'un greffe de griefs par la CFPQ	8
La médiation par la CFPQ	9
La révision ou la révocation des décisions rendues par la CFPQ	9
Le transfert au Conseil du trésor du pouvoir de fixer les normes de classement des fonctionnaires	10
Recommandations et conclusions.....	11

Présentation du SPGQ

Comme son nom l'indique, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est formé exclusivement de groupes de professionnelles et de professionnels du secteur public et parapublic québécois. Il représente près de 25 000 personnes de la fonction publique, des sociétés d'État, et des réseaux de l'éducation et de la santé du Québec, rattachées à plus de 38 unités de négociation.

Le SPGQ consacre son action à l'étude, à la défense et au développement de leurs intérêts professionnels, sociaux et économiques.

PL 41 – Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois

Le projet de loi n° 41 a été présenté par le ministre responsable de l'Administration gouvernementale et président du Conseil du trésor, M. Stéphane Bédard, au printemps 2013. À part quelques modifications, il reprend pour l'essentiel le projet de loi n° 72 qui avait été déposé par le gouvernement précédent et qui est mort au feuillet à cause des élections. En résumé :

Le projet de loi prévoit des modifications au processus de dotation des emplois afin de permettre qu'un candidat puisse être nommé à un emploi dès le moment où il est déclaré qualifié. Il remplace les notions de concours et de listes de déclaration d'aptitudes par les notions de processus de qualification et de banques de personnes qualifiées.

Il permet un processus de qualification particulier pour les personnes qui ont occupé un emploi d'étudiant ou de stagiaire et de déterminer les conditions permettant à des retraités de revenir travailler temporairement pour l'État. Il donne la possibilité au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme d'effectuer une évaluation complémentaire avant de procéder à la nomination d'une personne.

Il transfère au Conseil du trésor le pouvoir de fixer des normes pour le classement des fonctionnaires et confie au président du Conseil du trésor de nouvelles fonctions en matière de gouvernance en gestion des ressources humaines.

Le projet de loi apporte des modifications concernant la gestion et les responsabilités confiées à la Commission de la fonction publique du Québec (CFPQ).

Le projet de loi n° 41 vient donc remplacer les concours qui s'avéraient lourds à gérer et dans lesquels on perdait parfois, à cause de longs délais, les meilleurs candidats, qui étaient rapidement embauchés dans le secteur privé. Il vise à accélérer l'embauche en permettant de qualifier un candidat plus tôt et de façon plus souple dans une banque de candidats qualifiés, au lieu d'attendre la qualification de l'ensemble des candidats d'un grand groupe.

Un candidat n'aura à subir qu'un seul processus de qualification pour apparaître dans une banque unique concernant un ou des emplois de même nature alors qu'il devait participer à plusieurs concours auparavant. Le processus proposé dans le projet de loi s'effectuera également en continu.

Des appels de candidatures plus spécifiques pourront être lancés pour des emplois en pénurie ou au sein desquels la compétition est plus féroce.

Commentaires généraux

Le SPGQ est favorable à l'amélioration du processus de dotation

Le mode de dotation proposé vise globalement à améliorer une situation et un processus qui étaient plutôt complexes, lourds, désuets, inappropriés et même incohérents. La façon actuelle de faire multipliait des listes de déclaration d'aptitudes qui se périmaient avec le temps. Il y aurait actuellement près de 7 000 listes de déclaration d'aptitudes pour pourvoir des postes d'employés réguliers et occasionnels dans 114 corps d'emplois, selon des chiffres fournis par le Secrétariat du Conseil du trésor. Par ailleurs, plus le temps filait et moins ces listes s'avéraient exactes en raison du fait que plusieurs personnes n'étaient plus disponibles, mais continuaient à figurer sur les listes.

De son côté, le gouvernement fédéral avait revu sa Loi sur l'emploi dans la fonction publique au milieu de la décennie précédente, alors qu'au gouvernement du Québec on se butait continuellement à un trop grand nombre de listes inadéquates.

La CFPQ soulignait d'ailleurs dans son rapport sur le recrutement universitaire (août 2012) que :

« plus de 19 300 personnes sont inscrites sur une liste de déclaration d'aptitudes (LDA), mais que 70 % d'entre elles, soit 13 488, n'ont jamais obtenu de nomination. De plus, 16 % des 773 listes de déclaration d'aptitudes issues du recrutement universitaire depuis 1999 n'ont jamais été utilisées.

Dans cette perspective, la Commission recommande notamment de procéder systématiquement, avant chaque campagne de recrutement universitaire, à une analyse approfondie des besoins de main-d'œuvre et des candidatures toujours disponibles dans le système de gestion des LDA, de constituer des listes uniquement pour les emplois pour lesquels il y a des besoins de main-d'œuvre et de ne pas prolonger la durée de validité des listes jamais utilisées. »

Les changements proposés doivent respecter les grands principes de la Loi

La dotation des emplois dans la fonction publique québécoise exige que l'embauche du personnel soit à l'abri de toute forme de favoritisme d'ordre politique ou administratif. Il s'agit de principes (mérite, compétence, égalité d'accès, équité, impartialité, transparence et efficacité) enchâssés dans la Loi sur la fonction publique.

Le projet de loi doit proposer le maintien d'un encadrement en matière de dotation des emplois par les gestionnaires et les responsables des ressources humaines. Il faut éviter qu'en voulant simplifier le processus d'embauche, on revienne à un certain arbitraire typique des façons de faire du siècle dernier ou du système « post-it » de nomination des juges. Le mode de dotation proposé est calqué sur la politique de dotation de l'Agence du revenu du Québec (ARQ).

Une préoccupation très importante que nous devons donc avoir est de s'assurer qu'un certain « assouplissement » dans le processus de dotation, pour le rendre plus flexible et plus rapide, ne se fasse pas au détriment d'un accès juste et équitable à un emploi dans la fonction publique.

Conserver et étendre les pouvoirs de la Commission de la fonction publique du Québec (CFPQ)

Le projet de loi n° 41 revoit le rôle et les responsabilités de la CFPQ. Le SPGQ est d'avis que la présidence de la CFPQ devrait être nommée par l'Assemblée nationale et jouir de la même indépendance d'action que le

Vérificateur général et la Protectrice du citoyen. Ses crédits devraient lui être accordés par l'Assemblée nationale, et non le Conseil du trésor, comme c'est le cas actuellement.

Les pouvoirs de la CFPQ doivent être étendus. En plus de son pouvoir de recommandation, ses décisions devraient être exécutoires.

Les gestionnaires devraient également avoir à rendre des comptes pour leurs manquements à la Loi. Dans le rapport annuel 2012-2013 de la CFPQ, la présidente attire notre attention sur certaines pratiques actuelles des ministères et organismes¹ :

« Si le Ministère (de la Santé et des Services sociaux) a respecté en grande partie le cadre normatif pour ses concours de recrutement, la Commission a constaté certaines irrégularités dans le cas des nominations à des emplois réguliers et occasionnels faites à partir des listes de déclaration d'aptitudes. D'autres situations non conformes ont également été observées en ce qui a trait aux promotions sans concours et aux nominations à des emplois occasionnels d'une durée inférieure à onze semaines.

La Commission s'inquiète des résultats de cette vérification, notamment du fait que des mesures d'exception comme la promotion sans concours et la nomination à un emploi occasionnel d'une durée inférieure à onze semaines ont été utilisées couramment par le Ministère. Si des contextes particuliers peuvent expliquer certaines pratiques, les ministères et les organismes demeurent néanmoins tenus de respecter les principes d'équité et d'impartialité, et cela, afin de maintenir, d'une part, la mobilisation de leur personnel et, d'autre part, la confiance des citoyennes et des citoyens à l'endroit de la fonction publique. »

À partir du moment où la CFPQ n'a qu'un pouvoir de recommandation et que les gestionnaires fautifs n'ont pas à rendre de comptes sur ces pratiques, elles vont continuer, même avec l'adoption de nouvelles règles de dotation.

Le projet peut-il favoriser l'attraction et la rétention du personnel?

L'amélioration du processus de dotation ne peut, à elle seule, résoudre tous les problèmes d'attraction, de rétention, de perte d'expertise et de développement de la sous-traitance au sein de la fonction publique québécoise.

Le SPGQ pense plutôt que le projet de loi ne constitue qu'une seule pièce d'un puzzle vaste et complexe obligeant ainsi les autorités gouvernementales à s'attaquer rapidement à plusieurs autres problèmes. Mentionnons simplement que les conditions de travail – surtout salariales – ne sont vraiment plus concurrentielles. Le SPGQ vient justement de faire une sortie publique qui donne toute la mesure de l'écart des salaires et des avantages marginaux avec nos vis-à-vis de la fonction publique fédérale. Selon les derniers chiffres de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), la rémunération globale des professionnelles et professionnels du gouvernement québécois accuse un retard de plus de 27,2 % à la faveur de l'administration fédérale.

Dans un marché de l'emploi de plus en plus compétitif à cause de la rareté de main-d'œuvre vécue dans plusieurs corps professionnels, le gouvernement va continuer à éprouver des difficultés à attirer les meilleures candidatures et à retenir son personnel possédant une expertise de pointe. La formation continue, la

¹ Commission de la fonction publique du Québec, Rapport annuel 2012-2013, Message de la présidente, p.8

classification des emplois, la relativité salariale entre les corps d'emplois et la rémunération globale bien en dessous de l'évolution du coût de la vie depuis les 30 dernières années ne sont que quelques exemples des problèmes majeurs auxquels il va falloir un jour s'attaquer.

Il faut mettre définitivement un terme au problème des « faux » occasionnels. À chaque ronde de négociations collectives, on se donne les outils pour accorder la permanence aux occasionnels de longue durée. Il faudrait plutôt ajouter des postes à temps complet (ETC) dans les différents ministères et organismes afin de s'assurer que ces derniers puissent compter sur le personnel nécessaire pour bien s'acquitter de leur charge de travail régulière et que les occasionnels ne soient embauchés que pour des remplacements temporaires.

Par ailleurs, on pourrait expérimenter de nouvelles façons de faire, comme de permettre à des candidats membres d'un ordre professionnel d'avoir un processus de qualification allégé.

Le projet de loi propose de modifier le processus de dotation des emplois, mais il n'indique pas concrètement comment cela va fonctionner. Il n'est pas accompagné d'un règlement venant appuyer les modifications législatives. On ne sait pas grand-chose du processus de qualification qui sera mis en place.

Particularités régionales et nouvelles façons de faire

Les régions – surtout cinq d'entre elles – vivent de façon beaucoup plus aiguë divers problèmes importants en matière de main-d'œuvre. En ce sens, on peut s'inspirer de certains rapports rédigés sur le sujet, dont ceux des Conférences administratives régionales (CAR), par exemple, celle de l'Abitibi-Témiscamingue.

En plus de faire un excellent diagnostic, ces rapports proposent de nouvelles approches (projets pilotes), comme le fait d'octroyer un stage ou un emploi occasionnel pour une période de 26 semaines aux personnes qui répondent aux conditions d'admission de la classe d'emplois concernée. Il s'ensuit une évaluation qui permettra d'établir l'admissibilité ou non de la personne à être inscrite sur une éventuelle banque de personnes qualifiées. Il faudra donc probablement prévoir des processus de qualification particuliers aux régions.

Le cas de la région de l'Outaouais constitue également un bel exemple de nouvelles façons de faire. Un rapport la concernant propose d'envisager le développement de diverses mesures d'attraction/rétention, comme une prime d'embauche, une prime de rétention, une prime au rendement ainsi qu'une prime frontalière.²

Parmi les autres nouvelles façons de faire, mentionnons que la *Directive concernant l'attribution et la rémunération des fonctionnaires*, adoptée le 28 mai 2012, permet désormais la reconnaissance d'un maximum de 5 années d'expérience ou de scolarité additionnelles à l'embauche, ce qui est une bonne chose. Elle ne s'applique toutefois pas rétroactivement, ce qui nuit à l'attraction et à la rétention de l'expertise. Cependant, si on souhaite également attirer des professionnels d'expérience, il ne faudrait pas limiter la reconnaissance à un maximum de 5 ans.

² *Rapport sur la problématique touchant l'embauche et la rétention du personnel de la fonction publique en région*, février 2011, Conférences administratives des régions de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de l'Outaouais et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Commentaires particuliers

Les appels de candidatures

5. L'article 44 de cette loi est remplacé par le suivant :

« 44. Pour initier des processus de qualification, le président du Conseil du trésor procède à des appels de candidatures. »

Commentaire : Pourra-t-on se qualifier sur une ou plusieurs banques de personnes qualifiées et en vertu de quels critères? Y aura-t-il une séquence ou des priorisations dans ces banques?

Le processus de qualification

11. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 49.1, du suivant :

« 49.2. Une personne présumée admissible est déclarée qualifiée lorsqu'elle a réussi l'évaluation. La qualification d'une personne donne lieu à son inscription dans une banque de personnes qualifiées. »

Commentaire : Il faudra clarifier rapidement ce qu'on entend par « processus de qualification » par règlement ou politique claire du Conseil du trésor. Il est difficile d'évaluer à ce stade-ci s'il existe un danger de contrevenir aux principes énoncés à l'article 3 de la Loi sur la fonction publique, comme l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique, l'impartialité et l'équité. Il faudra aussi préciser par règlement la durée de présence initiale sur une liste de personnes qualifiées et les modalités de prolongation de cette présence.

La correction des erreurs

12. L'article 50 de cette loi est remplacé par le suivant :

« 50. Le président du Conseil du trésor peut, sur demande ou de sa propre initiative, corriger une erreur survenue lors de processus de qualification afin, notamment, d'ajouter dans une banque de personnes qualifiées ou de retirer d'une telle banque, les personnes concernées. »

Commentaire : Il faudrait que la correction des erreurs se fasse sans porter atteinte aux droits des personnes impliquées. Il faudrait prévoir dans la loi ou le règlement l'introduction d'une disposition prévoyant que les personnes visées par une telle situation en soient informées rapidement.

Le processus particulier pour les étudiants et stagiaires

13. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 50, du suivant :

« 50.0.1. Une personne qui a occupé un emploi à titre d'étudiant ou de stagiaire peut être inscrite dans une banque de personnes qualifiées au terme de processus de qualification particuliers établis pour ces catégories de personnes. Le Conseil du trésor établit les règles de ces processus de même que leurs modalités d'accès. »

Commentaire : On peut être enclin à soutenir l'embauche d'un stagiaire au terme de processus de qualification particuliers. Il faudra voir à ne pas réaliser cela au détriment de l'embauche d'un occasionnel expérimenté, par exemple.

Le Conseil du trésor avait mis en place, à la fin des années 1990, un programme de stage de deux ans pour nouveaux diplômés. Le stagiaire se voyait offrir un salaire qui correspondait à l'époque aux deux tiers de la rémunération d'un professionnel à l'échelon 1, sans aucun avantage marginal ni même de congés fériés payés! Considérant la très faible marge de manœuvre financière du gouvernement, il ne faudrait pas que l'embauche de stagiaires se fasse dans des conditions s'apparentant à de la main-d'œuvre à bon marché au détriment de l'octroi d'un poste d'occasionnel avec ou sans expérience. De plus, il faudra voir à le faire en ne compromettant pas l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique.

La promotion dans le cas de la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur et le retrait d'une personne de la banque

14. L'article 50.1 de cette loi est modifié :

« [...] 6° par le remplacement, dans le paragraphe 6° du premier alinéa, de « sans concours d'un fonctionnaire » par « d'un fonctionnaire par un autre moyen qu'un processus de qualification »;

7° par la suppression du paragraphe 7° du premier alinéa;

8° par l'addition, après le paragraphe 7° du premier alinéa, des paragraphes suivants :

« 8° les cas, circonstances et conditions suivant lesquels une personne peut être retirée d'une banque de personnes qualifiées; [...] »

Commentaire : L'alinéa 6° est plutôt flou. Ne devrait-on pas plutôt dire « 6° les conditions, les cas ou les catégories de cas où la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur peut permettre la promotion d'un fonctionnaire par un processus de qualification distinct »?

À l'alinéa 8°, doit-on comprendre qu'une personne qui refuserait un poste offert pourrait se voir retirée d'une banque de personnes qualifiées? Il faudra un encadrement rigoureux dans l'application des règles de retrait pour que le tout se fasse en toute impartialité, transparence et équité, et prévoir un mécanisme d'appel à la CFPQ pour la personne qui se sent lésée.

L'évaluation complémentaire par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme

15. L'article 53 de cette loi est remplacé par le suivant :

« 53. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à la nomination d'une personne dès qu'elle est qualifiée et inscrite dans une banque de personnes qualifiées.

Pour exercer son choix, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à une évaluation complémentaire en fonction de la nature et des particularités de l'emploi à pourvoir.

Malgré le premier alinéa, le Conseil du trésor peut, par règlement, prévoir les cas et les circonstances suivant lesquels le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme ne peut procéder à une nomination avant que tous les candidats aient complété le processus de qualification. [...]

L'application du présent article ne peut faire l'objet d'un appel en vertu de l'article 35. »

Commentaire : L'évaluation complémentaire par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme devrait être obligatoire pour un poste régulier, compte tenu des enjeux majeurs liés à l'embauche d'une personne sur un poste permanent (entre 1,5 M\$ et 2,5 M\$ en moyenne en salaire versé pour la durée d'une carrière dans la fonction publique selon la nature du poste). Il faudra aussi préciser ce dont il est question lorsqu'on parle d'une évaluation complémentaire. Parle-t-on d'une entrevue et/ou d'un nouvel examen? Comment prendra-t-on des décisions transparentes et à l'abri de l'arbitraire dans de telles situations? La procédure d'évaluation complémentaire devra être bien encadrée pour éviter des situations s'apparentant à du favoritisme.

L'embauche de retraités de la fonction publique

17. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 53.1, du suivant :

« 53.2. Malgré toute disposition inconciliable, une personne retraitée de la fonction publique peut être nommée de nouveau suivant la présente loi sans avoir à se soumettre à un processus de qualification pour un emploi de la même classe d'emplois que celle correspondant à son classement avant la prise de sa retraite ou pour un autre emploi dont les conditions d'admission sont moindres et pour lequel sa compétence a été reconnue par un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme. Cette nomination ne peut se faire que pour répondre à un besoin ponctuel et lorsque l'expertise et l'expérience particulières de la personne sont requises. Le Conseil du trésor établit les conditions et les modalités de cette nomination qui ne peut être faite que pour une durée déterminée. »

Commentaire : Les personnes retraitées seront-elles considérées comme des sous-traitants? Seront-elles toujours syndiquées? Seront-elles rémunérées selon les échelles de rémunération en vigueur dans la fonction publique? Auront-elles accès aux emplois de complexité supérieure avec majoration de traitement?

Il faudrait mieux planifier le transfert des connaissances et de la mémoire institutionnelle par des programmes de mentorat et des doublages de poste, par exemple.

La promotion sans concours, les nouveaux pouvoirs du président du CT et la reddition de compte concernant la stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines

22. L'article 99 de cette loi est modifié :

[...] 5° par le remplacement du paragraphe 5° par le suivant :

« 5° procéder, en application du deuxième alinéa de l'article 42, à la vérification et à la déclaration d'aptitudes des candidats à la promotion; » [...]

7° par l'insertion, après le paragraphe 7°, des suivants :

« 7.1° élaborer une stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines pour la fonction publique, en proposer l'approbation par le Conseil du trésor, en coordonner la mise en œuvre et faire rapport à ce dernier, tous les deux ans et demi, de l'atteinte des résultats;

« 7.2° proposer au Conseil du trésor des orientations et des politiques dans les différents domaines de la gestion des ressources humaines, dont des mesures pour assurer l'accès à l'égalité en emploi; »

« 7.3° proposer au Conseil du trésor des modifications au cadre de gestion des ressources humaines en tenant compte des changements organisationnels et sociétaux; »

Commentaire : Concernant l'alinéa 5°, dans ses rapports annuels, notamment celui de l'année 2012-2013, la CFPQ a relevé plusieurs irrégularités dans les ministères et organismes concernant les promotions sans concours. Ce type de promotion doit demeurer pour des situations exceptionnelles et être soumis à des conditions précises, transparentes et rigoureuses de vérification des compétences.

Le président du Conseil du trésor se voit attribuer un ensemble de nouveaux pouvoirs qui avaient été plutôt confiés à un « dirigeant principal des ressources humaines » dans le projet de loi n° 72 du gouvernement précédent. Les directions des ressources humaines des ministères et organismes semblent hériter d'un rôle secondaire dans la gestion des ressources humaines.

Nous accueillons favorablement cependant les idées mentionnées aux alinéas 7.1, 7.2 et 7.3, particulièrement en ce qui concerne la stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines avec une reddition de compte sur les résultats qui, nous l'espérons, sera publique. Trop souvent dans le passé, le Conseil du trésor a élaboré toutes sortes de politiques de gestion qui n'ont pas fait l'objet de vérification périodique de l'atteinte des résultats.

Le rôle du président de la CFPQ

23. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 108, du suivant :

« 108.1. Le président de la Commission, outre les attributions qui lui sont dévolues par ailleurs, est chargé de la direction et de l'administration de la Commission. Il a notamment pour fonctions :

1° de favoriser la participation des membres à l'élaboration d'orientations générales de la Commission en vue de maintenir un niveau élevé de qualité et de cohérence des décisions;

2° de coordonner et de répartir le travail des membres de la Commission qui, à cet égard, doivent se soumettre à ses ordres et directives;

3° de veiller au respect de la déontologie;

4° de promouvoir le perfectionnement des membres quant à l'exercice de leurs fonctions;

5° de déterminer les cas où un recours doit être entendu par plus d'un membre. »

Commentaire : Cet article vient préciser le rôle de direction et d'administration du président de la CFPQ. C'est une bonne chose.

La tenue d'un greffe de griefs par la CFPQ

25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 115, des suivants :

« 115.1. La Commission est également chargée de tenir un greffe qui a pour fonctions de gérer, selon les dispositions des conventions collectives liant le gouvernement et les associations accréditées conformément au chapitre IV, les griefs des fonctionnaires syndiqués inscrits à l'arbitrage.

« 115.2. Sauf à l'égard de la gestion des ressources qui y sont affectées, les sections II, III et V du chapitre II de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01) et l'article 124 de la présente loi ne s'appliquent pas aux activités de ce greffe. »

Commentaire : Nous avons de la difficulté à faire le lien entre la dotation des emplois dans la fonction publique, objet du projet de loi 41, et les griefs. Il est à noter que les griefs déposés par les professionnelles et professionnels n'ont pas pour objet la dotation des emplois. Dans le cas d'une mésentente sur ce sujet, les personnes doivent loger une plainte à la CFPQ qu'elles soient syndiquées ou pas.

La modification à la loi soulève certaines questions. Tout d'abord, remet-elle en question le tribunal d'arbitrage de la fonction publique ? Qu'en est-il des arbitres de griefs ? Actuellement et selon la convention collective, le choix des arbitres se fait conjointement avec un représentant du SCT. Il en est de même de la mise au rôle des griefs.

La médiation par la CFPQ

27. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 116, des suivants :

« 116.1. La Commission peut, si les circonstances le permettent, offrir la médiation aux parties. Les séances de médiation sont tenues par un membre, par un fonctionnaire de la Commission ou par toute autre personne désignée par le président de la Commission. [...]»

Commentaire : La Lettre d'entente n° 7 concernant la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage convenue lors de la dernière négociation collective a donné naissance à un comité mixte formé de représentants du Secrétariat du Conseil du trésor et du syndicat. Ce comité a convenu de certaines façons de faire dans le traitement des griefs comme par exemple une utilisation accrue du processus de médiation pour certains griefs. Il est à noter que la médiation est déjà prévue à la convention collective au chapitre 9 (art. 9-1,17). Le comité a terminé ses travaux et un projet-pilote est actuellement en attente de la signature du président du Conseil du Trésor sous l'appellation de Lettre d'entente n° 10. De plus, les médiations devraient être tenues par un professionnel ou une professionnelle de la Commission des relations professionnelles.

La révision ou la révocation des décisions rendues par la CFPQ

30. L'article 123 de cette loi est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par les suivants :

« La Commission peut, sur demande, réviser ou révoquer toute décision qu'elle a rendue :

1° lorsqu'est découvert un fait nouveau qui, s'il avait été connu en temps utile, aurait pu justifier une décision différente;

2° lorsqu'une partie n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, se faire entendre;

3° lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à invalider la décision.

Dans le cas visé au paragraphe 3° du deuxième alinéa, la décision ne peut être révisée ou révoquée par le membre qui l'a rendue.»

Commentaire : On vient préciser par cet ajout les cas où la Commission peut réviser ou révoquer ses décisions. C'est une bonne chose. Mais qu'arrive-t-il des demandes de révision à la Cour supérieure, si le greffe du CFPQ remplace le greffe du Conseil du trésor?

Le transfert au Conseil du trésor du pouvoir de fixer les normes de classement des fonctionnaires

31. L'article 126 de cette loi est modifié par la suppression du paragraphe 4°.

Commentaire : On enlève au gouvernement la possibilité de fixer les normes pour le classement des fonctionnaires pour le donner au Conseil du trésor. Quels en seront les impacts?

Pour les articles 32 à 41, nous n'avons pas d'autres commentaires.

Recommandations et conclusions

1. Il faut s'assurer que le nouveau processus de dotation de la fonction publique québécoise se fasse à l'abri de toute forme de favoritisme d'ordre politique ou administratif et qu'il respecte les principes du mérite et de la compétence, de l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique, de l'équité, de l'impartialité, de la transparence et de l'efficacité. Le Québec peut s'enorgueillir de pouvoir compter sur une fonction publique de qualité et indépendante du pouvoir politique.
2. L'exercice d'analyse et d'évaluation de la valeur du projet de loi n° 41 aurait été grandement facilité si le Conseil du trésor avait publié un projet de règlement accompagnant celui-ci en même temps.
3. Il serait illusoire de prétendre que le projet de loi n° 41 viendra solutionner tous les problèmes de dotation, d'attraction et de rétention du personnel. Même si le SPGQ appuie cet effort de simplification du processus de dotation, il tient à rappeler à cette Commission que le Conseil du trésor ne pourra se défilier devant les nombreux défis liés à la transformation du marché du travail. Des sujets comme la formation continue, la classification des emplois, les possibilités d'avancement, le plan de carrière, la relativité salariale entre les corps d'emplois, et l'évolution de la rémunération globale des employés du secteur public québécois qui est bien en deçà de l'augmentation du coût de la vie et de ce qu'on retrouve dans les fonctions publiques fédérale et municipale de même que dans le secteur privé nuiront à ses efforts de recrutement.
4. Le processus de dotation ainsi que les efforts déployés dans le but d'attirer et de retenir le personnel devront tenir compte des besoins et des particularités régionaux.
5. Le SPGQ est d'avis que la présidence de la CFPQ devrait être nommée par l'Assemblée nationale et jouir de la même indépendance d'action que le Vérificateur général et la Protectrice du citoyen.
6. Le processus de qualification, la correction des erreurs, le processus de qualification particulier pour les étudiants et les stagiaires, la promotion dans le cas de la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur, le retrait d'un candidat d'une banque de personnes qualifiées et l'évaluation complémentaire par le sous-ministre ou le dirigeant d'un organisme doivent se faire dans le respect des principes du mérite et de la compétence, de l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique, de l'équité, de l'impartialité, de la transparence et de l'efficacité.
7. Des moyens suffisants devront être investis dans l'attraction et la rétention des talents afin de maximiser la contribution de la fonction publique au progrès de la société québécoise.
8. Les organisations syndicales devraient être consultées lors de l'élaboration du règlement, des directives et des processus qui découleront du projet de loi.