



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
des finances publiques**

Le mercredi 25 septembre 2013 — Vol. 43 N° 63

Consultations particulières sur le projet de loi n° 41 — Loi
modifiant la Loi sur la fonction publique principalement
en matière de dotation des emplois (2)

**Président de l'Assemblée nationale :
M. Jacques Chagnon**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats de toutes les commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission parlementaire en particulier	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec (Québec)
G1A 1A3

Téléphone: 418 643-2754
Télécopieur: 418 643-8826

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires dans Internet à l'adresse suivante:
www.assnat.qc.ca

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente des finances publiques

Le mercredi 25 septembre 2013 — Vol. 43 N° 63

Table des matières

Auditions (suite)	1
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)	1
Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)	10
Alliance des cadres de l'État	20
Mémoire déposé	29
Remarques finales	30
M. Marc Picard	30
Mme Nicole Ménard	30
M. Stéphane Bédard	30
M. Pierre Arcand	30

Autres intervenants

M. Irvin Pelletier, président

M. Jean-Marie Claveau, président suppléant

M. Gilles Chapadeau

- * M. Richard Perron, SPGQ
- * Mme Francine L'Espérance, idem
- * M. Marc Dean, idem
- * Mme Lucie Martineau, SFPQ
- * Mme Carole Roberge, Alliance des cadres de l'État
- * Mme Martine Doré, idem
- * Mme Louise Labrecque, idem
- * Mme Isabelle Fournier, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 25 septembre 2013 — Vol. 43 N° 63

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 41 — Loi
modifiant la Loi sur la fonction publique principalement
en matière de dotation des emplois (2)**

(Quinze heures seize minutes)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission des finances publiques ouverte. Et je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

La commission est réunie afin de procéder aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 41, Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois.

Alors, bonjour, et bienvenue à toutes et tous, et bon après-midi.

M. le secrétaire, y a-t-il des remplacements?

Le Secrétaire : Oui, M. le Président : M. Dubé (Lévis) est remplacé par M. Picard (Chutes-de-la-Chaudière).

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Et, cet après-midi, nous entendrons des représentantes et représentants du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec; ensuite, du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec; enfin, de l'Alliance des cadres de l'État. Et nous terminerons la journée avec des remarques finales. Ça veut dire que nous ajournerons nos travaux vers 18 h 15.

Auditions (suite)

Et, ça me fait plaisir de souhaiter la bienvenue à mesdames et messieurs du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, bienvenue. Et vous avez une dizaine de minutes pour vous présenter, présenter votre mémoire, et, ensuite, nous procéderons à une période d'échange. Ainsi, vous avez la parole.

**Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec (SPGQ)**

M. Perron (Richard) : Oui, bonjour. Donc, je suis heureux d'être ici pour vous présenter notre mémoire au nom du SPGQ. Je suis Richard Perron, le président du SPGQ. Je suis accompagné de Mme Francine L'Espérance, première vice-présidente au SPGQ, Mme Sylvie Pérusse, troisième vice-présidente du SPGQ, et de M. Marc Dean, conseiller au SPGQ.

Je voudrais, d'abord, remercier les membres de la commission pour nous avoir invités à participer à ces auditions, qui, pour nous, sont très importantes. Permettez-moi aussi de saluer les membres de la section C3 du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, le SPGQ, qui sont ici, et que je représente, et qui, dans leur labeur quotidien et par leur expertise, contribuent à la bonne marche des travaux de sept commissions et de l'ensemble des travaux de cette digne Assemblée nationale.

Notre syndicat représente près de 25 000 professionnelles et professionnels de la fonction publique, des sociétés d'État et des réseaux de l'éducation et de la santé. D'entrée de jeu, je peux vous dire que le SPGQ est favorable à l'amélioration du processus de dotation. Le mode de dotation antérieur, bon an, mal an, a mené à la constitution de près de 7 000 listes de déclaration d'aptitudes pour pourvoir à des postes d'employés réguliers et des occasionnels dans 114 corps d'emploi, ce qui devenait, admettons-le, complexe à gérer.

De son côté, le gouvernement fédéral a revu sa Loi sur l'emploi dans la fonction publique, alors qu'au gouvernement du Québec on se bute continuellement à un processus long et inefficace. D'ailleurs, je voudrais, d'abord, saluer le contenu des remarques préliminaires du ministre et des députés en commission hier, que j'ai suivies avec attention, et qui s'entendent tous sur leur volonté de moderniser la Loi sur la fonction publique dans un contexte de marché compétitif de l'emploi. Je reprends à mon compte les mots de M. Bédard, qui parle d'une compétition vive avec le secteur privé, mais aussi avec les autres fonctions publiques, particulièrement le fédéral. Les représentants, Mme Ménard, du Parti libéral du Québec... et de la Coalition avenir Québec ont abondé dans le même sens. C'était pour nous de la musique à nos oreilles.

Vous avez cependant mentionné tous, je crois, qu'il n'y avait pas d'intérêt médiatique pour ce genre de question, vous me permettez de diverger d'opinion. J'ai eu l'occasion — et je le rappellerai plus loin, là — d'aller faire un tour dans l'Outaouais pour relever les écarts salariaux entre la fonction publique fédérale et provinciale, et non seulement ça a eu un grand battage médiatique en Outaouais, mais ça a fini dans *Le Journal de Montréal* et dans *Le Journal de Québec*.

• (15 h 20) •

L'affirmation la plus importante de notre mémoire est la suivante : Les changements proposés doivent respecter les grands principes de la Loi sur la fonction publique, qui sont le mérite, la compétence, l'égalité d'accès pour tous les citoyens et toutes les citoyennes, l'équité, l'impartialité, la transparence et l'efficacité. On dit souvent qu'on a une fonction publique de qualité au Québec — vous l'avez tous dit à un moment ou à un autre, ou vos chefs — c'est beaucoup dû à ces principes-là. 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. Vous conviendrez qu'en pleine commission Charbonneau ça va de soi. Il faut donc 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.

En ce qui concerne les pouvoirs de la Commission de la fonction publique du Québec, le SPGQ est d'avis que sa présidence 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 — la présidence de la Commission de la fonction publique — devraient lui être accordés par l'Assemblée nationale, et non par le Conseil du trésor, comme c'est le cas actuellement. Les pouvoirs de la Commission de la fonction publique 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. Il faut comprendre qu'à partir du moment où la Commission de la fonction publique n'a qu'un pouvoir de recommandation et que les gestionnaires fautifs n'ont pas à rendre compte de leurs manquements à la loi ces pratiques vont continuer, même avec l'adoption de nouvelles règles de dotation.

Le rapport annuel 2012-2013 de la Commission de la fonction publique attire notre attention sur certaines pratiques irrégulières des ministères et organismes, et je cite : « 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 [citoyens] et des [citoyennes] à l'endroit de la fonction publique. » Fin de la citation. J'insiste sur la confiance des citoyens, qui a été mise à mal récemment, nous en convenons tous.

Le SPGQ a fait de la défense de l'intérêt public son cheval de bataille au cours des dernières années et des derniers mois, et notre participation à cette commission en témoigne. Maintenant, la question cruciale qui se pose — la question qui tue, certains diraient — est la suivante : Le projet de loi peut-il favoriser l'attraction et la rétention du personnel? L'amélioration du processus de dotation ne peut, à elle seule, résoudre les problèmes d'attraction et de rétention, de perte d'expertise et de développement de la sous-traitance au sein de la fonction publique québécoise. Selon la Stratégie de gestion des ressources humaines 2012-2017 du Conseil du trésor, donc à l'époque du Parti libéral, il y aura plus de 15 000 emplois à combler lors de cette période 2012-2017. Une étude citée dans cette stratégie place le gouvernement du Québec au cinquième rang des employeurs recherchés par les chercheurs d'emploi, derrière le secteur privé, le gouvernement fédéral, le travail autonome et le réseau de la santé et de l'éducation.

Comme je vous l'indiquais, le SPGQ vient, justement, de faire une sortie publique la semaine dernière 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, la rémunération annuelle totale des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec 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, pour reprendre vos propos, à cause de la rareté de la main-d'oeuvre, comme l'indiquent clairement les données démographiques vécues 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 classification des emplois, la relativité salariale entre les corps d'emploi et la rémunération globale bien en dessous de l'évolution du coût de la vie depuis les 30 dernières années — nos membres vivent une réduction de leur pouvoir d'achat depuis 30 ans — ne sont que quelques exemples des problèmes majeurs auxquels il va falloir, un jour, s'attaquer.

Par ailleurs, il est important de souligner que 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 de règlements venant appuyer les modifications législatives. On ne sait donc pas grand-chose du processus de qualification qui sera mis en place. De plus, il faudra tenir compte des particularités régionales et des nouvelles façons de faire qui ont cours actuellement dans les régions et qui ont été proposées. Les régions vivent de façon beaucoup plus aiguë divers problèmes importants — et vous venez, pour certains d'entre vous, de certaines régions, vous le savez — en matière de recrutement et de main-d'oeuvre. En ce sens, on peut s'inspirer de certains rapports rédigés sur le sujet, dont ceux des conférences administratives régionales, notamment de l'Outaouais, du Saguenay, de l'Abitibi, et autres.

Abordons maintenant la partie de notre mémoire qui traite plutôt de nos commentaires particuliers spécifiques aux articles de loi. En ce qui a trait, d'abord, au processus particulier pour les étudiants et les stagiaires, il ne faudrait pas que l'embauche se fasse dans des conditions s'apparentant à de la main-d'oeuvre à bon marché au détriment de l'octroi d'un poste occasionnel avec ou sans expérience.

Pour ce qui est de la promotion dans le cas de la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur et le retrait d'une personne d'une banque de données, de listes de candidatures, il faut s'assurer de ne laisser aucune place à l'arbitraire. Même chose pour l'évaluation complémentaire par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

En ce qui a trait à l'embauche des retraités de la fonction publique, il faudrait qu'elle soit bien encadrée. Nous constatons — et c'est important — depuis des années que le transfert des connaissances et la mémoire institutionnelle n'est pas une priorité pour le gouvernement. Nous avons suggéré à maintes reprises que des programmes de mentorat accompagnés de doublage temporaire de postes soient mis en place, par exemple.

En ce qui concerne la promotion sans concours et les nouveaux pouvoirs du président du Conseil du trésor, nous accueillons favorablement la stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines avec une reddition de comptes sur les résultats qui, nous l'espérons, sera publique.

Quant au rôle de médiation confié à la Commission de la fonction publique du Québec, ça fait longtemps que le SPGQ préconise une utilisation accrue du processus de médiation pour certains types de griefs. Un comité a été mis en place pour désengorger le système de procédure de règlement des griefs — paritaire entre le Conseil du trésor et les représentants syndicaux — et a terminé ses travaux. Il y a un projet pilote qui est en attente d'approbation et de signature

par le président du Conseil du trésor. Il paraît que ce n'est pas loin de votre bureau, M. Bédard. Moi, je l'ai déjà signé il y a quelques semaines. Bon.

Je voudrais terminer tout en rappelant nos principales recommandations. Il faut d'abord, premièrement, s'assurer que le nouveau processus de dotation de la fonction publique québécoise se fasse à l'abri de tout 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.

Deuxièmement, il serait illusoire de prétendre que le projet de loi n° 41 viendra solutionner comme un coup de baguette magique tous les problèmes de dotation, d'attraction et de rétention du personnel. Même si le SPGQ appuie — et je vous le dis — 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'emploi et, surtout, l'évolution de la rémunération globale des employés nuiront à ces efforts de recrutement et de rétention.

Troisièmement, il faudra tenir compte des besoins et particularités des régions.

Quatrièmement, la SPGQ est d'avis que la présidence de la Commission de la fonction publique du Québec devrait être nommée par l'Assemblée nationale et jouir de la même indépendance que le Vérificateur général et la Protectrice du citoyen.

Cinquièmement, des moyens suffisants devront être investis dans l'attraction, la sélection et la rétention des talents afin de maximiser la contribution de la fonction publique au progrès de la société québécoise.

Et enfin, sixièmement, nous aimerions que les organisations syndicales concernées soient consultées lors de l'élaboration du règlement, des directives et des processus qui vont découler de ce projet de loi. Merci beaucoup.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, M. Perron. Et nous procédons maintenant à une période d'échange. M. le ministre.

• (15 h 30) •

M. Bédard : Merci beaucoup, M. le Président. Merci, M. Perron. Merci infiniment pour votre mémoire et du travail que vous faites à titre de président, ainsi que ceux et celles qui nous accompagnent. Donc, on est très heureux de vous accueillir ici. On est contents de votre appui quant au projet de loi qui est déposé et des efforts que nous faisons tous pour assurer une plus grande simplification du recrutement, de la dotation. Et ce qui est bien, effectivement, c'est que tous ici, comme vous avez vu, sont unis derrière l'idée que nous devons assurer une meilleure façon à notre fonction publique... de l'appuyer de façon plus intense, là, dans son recrutement, et nous saluons le travail qu'ils font à tous les jours.

Et je pense qu'effectivement ce qu'on voit devant la commission Charbonneau — entre autres, certaines révélations — démontre d'une certaine façon — malheureusement ou heureusement — la qualité de notre fonction publique. Donc, je pense qu'on peut s'enorgueillir au Québec d'avoir une fonction publique à l'abri pas de tout geste ou comportement qui ne serait pas souhaité ou souhaitable, mais plutôt que, très généralement, nous avons une fonction publique qui est soucieuse de l'application des règles d'intégrité, peu importent les partis qui sont au pouvoir. Donc, on peut s'enorgueillir de cela. Et certaines administrations, malheureusement, ont été contaminées dans les dernières années, et on démontre à quel point, actuellement, là, ça fait des dommages qui sont tangibles pour les administrations municipales.

Quant au favoritisme, on est au même endroit. Et je vais essayer de préciser un peu votre pensée là-dessus, mais je pense qu'on souhaite tous être à l'abri de ce qu'on a vu dans certains processus de nomination. Et notre but, justement, il est partagé.

Quant à la nature des règles, encore là je tiens à vous assurer que nous allons travailler en collaboration. Évidemment, le projet de loi ne peut pas déterminer chacune des règles, ça serait trop lourd. On participerait, d'ailleurs, à la lourdeur. Si on mettait dans les lois des éléments de directive, donc, il faudrait absolument modifier les directives par loi. Donc, au contraire, j'aurais... C'est un travail que j'aimerais beaucoup faire, mais il aurait pour effet de geler, finalement, le processus de dotation peut-être pour encore 30 ans. Et, comme tout bouge rapidement, alors on souhaite laisser une latitude à l'Administration sous supervision et en discussion avec des groupes comme le vôtre, mais tous les autres, et dont, entre autres, la Commission de la fonction publique aussi.

Je tiens à vous assurer aussi que nous confirmons l'indépendance dont doit jouir la commission. D'ailleurs, la présidence et ses membres sont nommés aux deux tiers de l'Assemblée nationale pour des mandats de cinq ans, et ça fait en sorte qu'ils sont à l'abri de la partisanerie au même titre que les autres grands rôles qui sont donnés, là, à des institutions indépendantes que sont le Vérificateur général du Québec, entre autres, et le Commissaire au lobbying, donc, et nous allons rester dans ces façons de faire.

Quant aux régions, nous partageons les mêmes préoccupations, et je suis content que votre association, votre syndicat renouvelle cet engagement à l'égard des régions. Et, sans faire la promotion de mes annonces, j'ai eu la chance, pas plus tard que la semaine passée, en compagnie du président, ici, de notre commission, d'annoncer un centre d'expertise au niveau des services partagés à Rimouski. Donc, le domaine de l'informatique se prête bien à faire en sorte d'avoir dans d'autres régions du Québec des centres d'expertise qui peuvent avoir des missions nationales, donc pour tout le Québec. Et donc, effectivement, j'en suis particulièrement fier, puis j'invite mes collègues, les autres ministres, à avoir la même préoccupation que vous avez. Évidemment, moi, c'est naturel, je viens d'une région ressource, une région qui, malheureusement, a perdu beaucoup d'emplois dans les dernières années et qui compte aussi sur la fonction publique. Et ce que je dis à chaque fois — vous avez eu l'occasion de m'entendre : Dans la région, nous, on les accueille bien, les fonctionnaires, on les traite bien, on est toujours contents de les avoir puis on dit de belles choses sur eux. Pour nous, c'est une fierté d'avoir plus de gens issus de la fonction publique.

Et, je ne vous cacherai pas, avec la conférence administrative régionale, nous travaillons à l'élaboration de projets pilotes pour faciliter les services en région, et voir, je vous dirais, une façon plus décentralisée de donner ces services, et, en même temps, d'éviter que les ministères agissent en silo, ils puissent se parler plus et mettre en commun certains services pour assurer une masse critique pour des ministères qui sont à vocation un peu moins importante dans les différentes régions du Québec. Et, nous sommes à travailler là-dessus, j'ai eu la chance de piloter, avec mon collègue Sylvain Gaudreault, le ministre des Affaires municipales, une rencontre avec les fonctionnaires de la région pour leur donner le mandat de travailler avec nous là-dessus, et je peux vous dire qu'on a eu un accueil enthousiaste. Alors, je tiens à en témoigner avec vous aujourd'hui. Mais tout n'est pas parfait, et votre travail et le rappel que vous faites aujourd'hui, il est nécessaire pour tout le monde. Donc, merci.

Quant au fédéral, nous sommes en compétition, effectivement, avec. Est-ce que nous serons capables, un jour, d'avoir le même niveau de salaire qui est payé dans la fonction publique? Sans vouloir faire de la politique, je vous dirais : Nous sommes dans un État provincial, donc il faut le constater. D'ailleurs, vous regardez le salaire des députés, il est de loin inférieur aussi au salaire de nos élus fédéraux. Nous aspirons à plus, je ne vous le cacherai pas. Pas personnellement, mais globalement, et nationalement, et collectivement. Vous avez fait état de certaines craintes par rapport au favoritisme. Je vois que, globalement, vous appuyez le projet de loi, ses tenants et aboutissants, mais avec des éléments que vous n'avez pas encore entre les mains à ce moment-ci, mais qu'est-ce qui vous fait craindre ce favoritisme dans le contexte du projet de loi actuel ou de ce qui pourrait découler des directives et du règlement? Voilà.

M. Perron (Richard) : Juste avant de laisser ma collègue Mme L'Espérance répondre à cette question-là, je voudrais revenir sur des remarques que vous avez faites à propos des régions. Moi, je me souviens, quand je suis allé dans votre région dans le cadre de ma tournée — je fais une tournée — la première où je suis allé, c'était au Saguenay. J'ai eu l'occasion de rencontrer M. Claveau, où on a eu une bonne discussion sur toute cette problématique d'attraction, et je pense qu'on peut être des alliés et travailler de pair au bénéfice du développement économique de nos régions, qu'il y a une vision nationale du développement économique de nos régions qui puisse en faire partie, comme ça a été le cas dans le déploiement des cégeps. Cependant, j'ai été très content de relever que M. Claveau lui-même admettait, dans un article du journal, du *Quotidien*, qui relevait notre rencontre, qu'il y avait une problématique au niveau des salaires des professionnels au gouvernement du Québec. O.K.? Donc, ça, ça a été bien noté, puis j'étais très heureux de voir que c'était repris au moins publiquement et officiellement.

Pour ce qui est de la compétition au niveau fédéral, écoutez, le citoyen, lui, là, quand il regarde, là, le déploiement des services publics, des services à la population pour lesquels il paie des impôts à Ottawa ou à Québec... Je pense que le Lac-Mégantic, là, la crise du Lac-Mégantic a bien démontré, même s'ils n'ont pas été nommés spécifiquement par les représentants politiques de votre gouvernement, les professionnels... la fonction publique a joué un très grand rôle dans toute la belle image que le gouvernement du Québec... même louangée par les ministres fédéraux qui se rendaient sur place, sur l'efficacité et tout ça. Ce n'est pas désincarné, ça. C'est ça, des services publics de qualité, et c'est ce que les gens veulent. Et, que ce soit au gouvernement fédéral ou au gouvernement du Québec, ils veulent avoir les meilleurs, être capables de retenir les meilleurs. Donc, il faut se donner les moyens.

Quand on a François Legault, représentant de la CAQ, qui dit en campagne électorale : Il faut investir des millions de dollars au ministère des Transports pour lui redonner son expertise, comme ça on va sauver des milliards de dollars, c'est comme ça qu'il faut voir ça. Il faut voir ça en termes de bienfaits et de bénéfices pour la société québécoise, et c'est comme ça que je compte aborder les diverses questions de nos corps d'emploi au cours des prochains mois avec vos services, s'il vous plaît.

Maintenant, pour ce qui est de la problématique du favoritisme, je vais laisser Mme L'Espérance répondre, puisque c'est...

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : ...

Mme L'Espérance (Francine) : Dans un premier temps, j'aimerais remercier les responsables du Conseil du trésor qui nous ont invités, comme syndicat des professionnels, à les rencontrer et à nous expliquer toute la démarche, là, ce qui a... Il nous a beaucoup éclairés. Même si on n'a pas les directives en place, là, ça a été éclairant pour nous.

Je vous dirais qu'une des choses principales qui nous questionnent, c'est vraiment les évaluations complémentaires. Et c'est là, peut-être, que notre questionnement... À partir du moment où on a une grande banque de candidats, il va y avoir la possibilité pour le gestionnaire de faire des évaluations complémentaires, et c'est vraiment dans la technicalité de comment ces évaluations-là vont être faites. Nous, on veut être rassurés dans... Je vous donnerais l'exemple : quelqu'un connaît un ami qui sait qu'il est dans la banque, puis il a une spécification de formation ou d'expérience, et je ne voudrais pas que l'évaluation complémentaire soit suffisamment pointue pour, là, faire du favoritisme. Mais les gens du Conseil du trésor nous ont exprimé le fait que ce serait quand même encadré, le tout, et ça, ça nous a rassurés. Mais on dirait qu'on a deux opinions là-dedans, dans le sens que, oui, je pense que des évaluations complémentaires pour s'assurer d'avoir les bonnes personnes avec l'expertise pointue qu'on recherche, c'est très bien, mais il ne faut pas faire en sorte non plus que... il faut ce soit encadré pour ne pas donner place, là, au favoritisme. On connaît l'être humain, et vous avez beaucoup, beaucoup de gestionnaires, et nous sommes beaucoup à la fonction publique, donc seulement pour encadrer le tout.

M. Bédard : Donc, ce que je comprends, vous êtes en faveur de la mesure, mais, par contre, vous souhaitez être rassurés. Ce que vous avez entendu jusqu'à maintenant quant aux orientations vous semble correct, mais vous allez attendre le résultat final pour constater, effectivement, que ces orientations qui vous ont été exprimées soient celles

qui correspondent à vos attentes pour éviter ce que vous me dites, tout en ayant de la flexibilité, mais, en même temps, en mettant à l'abri les gestionnaires, là, de tout favoritisme. C'est ce que je comprends?

Mme L'Espérance (Francine) : Oui, c'est ça. Dans le fond, les prochaines directives qui vont venir devraient encadrer ce processus-là pour s'assurer que le tout est fait dans les règles de l'art.

• (15 h 40) •

M. Bédard : Parfait. M. Perron, je voulais aussi vous rassurer sur une chose, effectivement, sur, je vous dirais, l'expertise interne. Par rapport aux commentaires que vous avez faits, nous avons, je vous dirais, constaté la problématique qu'il y avait, que ce soit au niveau du transport, mais, je vous dirais, au niveau des services partagés, de l'informatique, une problématique qui fait en sorte que les Québécois n'en ont pas nécessairement pour leur argent. Donc, nous nous sommes assurés, dans le cadre, justement, là, des postes à combler, mais même des demandes additionnelles des différents ministères, de s'assurer que nous puissions maintenant conserver des ressources importantes à l'interne pour gérer dans des postes stratégiques, entre autres au niveau de l'informatique, et plus particulièrement au niveau du transport, donc... D'ailleurs, l'annonce de Rimouski s'inscrivait dans cette nouvelle façon de faire.

Donc, je peux vous dire que, là-dessus, nous sommes des alliés parce qu'en bout de ligne c'est payant. C'est payant. Il suffit de regarder les contrats à l'externe pour constater qu'on est un peu captifs de quelques joueurs, donc on a avantage à développer à l'interne encore plus notre expertise. Et nous sommes dans ces orientations, et nous les partageons entièrement, et je suis content de savoir aussi que la CAQ partage... Donc, ça fera un allié de plus, tant mieux. Et autres temps, autres moeurs, je vous dirais. Donc, tant mieux. C'est peut-être un apport positif de M. Legault à l'arrivée... au chef de la deuxième opposition, à la formation politique. Donc, vous voyez, il y a des bons amalgames des fois. Alors, tant mieux.

Sur le mentorat, je suis étonné de voir... Quand je suis arrivé... Que ce soit au niveau de la politique de règlement de griefs, c'est très variable, et je pense que c'est un peu archaïque, comment on aborde... la façon de régler nos griefs. Et il y a des bonnes pratiques, il y a des pratiques qui sont laissées à elles-mêmes, où il y a beaucoup de délais. Il faut revoir... je pense qu'il faut améliorer... Sans dire que tout était mauvais, ce n'est pas vrai, mais il y avait une disparité importante, tout dépendant des ministères ou secteurs. Donc, on est à revoir cela.

Au niveau du mentorat, je suis un peu étonné parce que je me souviens, en 2002, avoir préparé toute la politique, à l'époque, qui était le renouvellement de la fonction publique, et nous avions proposé une approche — en mauvais français — «at large», là, globale sur développer le système de mentorat partout, justement pour s'assurer d'un bon transfert des compétences, des connaissances et de l'expérience. Mais, à votre connaissance, c'est très variable actuellement dans la fonction publique?

M. Perron (Richard) : Je vais d'abord répondre à la question sur le mentorat pour laisser peut-être compléter ma collègue sur cette question-là puis, ensuite, laisser Mme Pélusse parler plus spécifiquement de la question des griefs.

La question du mentorat, bon, vous vous dites surpris. Il y a eu, effectivement... Moi, j'ai fait toute ma carrière dans la fonction publique, ça fait juste une année que je fais du syndicat, là, et, dans le ministère d'origine où j'étais, j'ai vu arriver, à un moment donné, cette politique de mentorat, qui partait d'un bon esprit, d'une bonne intention, mais qui, à travers toutes les priorités du ministère, a été rapidement mise de côté et dépeinte comme un exercice un peu futile auquel les gestionnaires ne pouvaient pas consacrer suffisamment d'énergie. Donc, il faut vraiment qu'il y ait un message politique clair, qu'il y ait un message administratif du Conseil du trésor qui soit clair pour qu'on arrête de perdre l'expertise.

Moi, j'ai vu beaucoup plus de gestionnaires... c'est triste à dire, mais de gestionnaires essayer de décourager du personnel expérimenté pour qu'il quitte au plus tôt pour pouvoir en engager d'autres — je ne sais pas si les questions de favoritisme embarquaient à ce moment-là — que de volonté d'aller profiter des derniers moments d'un employé avant sa retraite pour qu'il puisse transmettre toute son expertise à des plus jeunes qui entrent à ce moment-là, comme ça se fait au gouvernement fédéral. Donc, il s'agit vraiment d'un choc de cultures qu'on devrait imposer. Parce que c'est beau, le principe, mais, une fois qu'il rentre dans le ministère, parmi toutes les priorités, il tombe en bas de la liste, O.K.?

Donc, je laisserai ma collègue compléter à cet effet-là. Moi, c'étaient mes impressions personnelles de mon expérience, mais Mme L'Espérance pourra compléter.

Mme L'Espérance (Francine) : Mon expérience... Personnellement, je m'occupe de l'ensemble des CMRP, comités ministériels de relations professionnelles, de tous les ministères et organismes, et ce qu'on entend, c'est vrai que c'est très variable. Je sais qu'il y a une possibilité de doubler les postes pendant un certain nombre de temps, mais je crois que les gestionnaires arrivent à une sorte de goulot d'étranglement où le travail est tellement grand qu'on ne prend pas le temps de vraiment, là, avec des jeunes, des arrivants ou... Est-ce qu'on fait du transfert d'expertise à des occasionnels qui ne sont pas encore permanents, qui vont peut-être partir? Donc, il y a tout cet arrimage-là, je pense, qu'on devrait faire pour permettre ce transfert d'expertise là.

D'autre part, souvent, dépendamment de comment c'est fait dans les ministères et organismes... Et, je peux en parler un peu, quand on arrive près de la retraite, parfois, dépendamment comment c'est abordé, c'est vu comme... Bien là on ne veut pas nécessairement... C'est tellement pointu, c'est que les gens se sentent un peu acculés à dire : Bon, c'est-u parce que je suis rendu à tel âge qu'il faut que je parte pour faire de la place aux jeunes? Donc, il y a deux problèmes. Il y a, d'une part, en termes de... les effectifs, est-ce que c'est bien orchestré? Est-ce qu'on a du temps pour faire ça? Et, d'autre part, il y a dans la manière de faire les choses qui fait qu'il y a des heurts. Et ce qui est une bonne intention, là — et pas juste une bonne intention, qui pourrait être une excellente manière de faire — se lutte à ces deux obstacles-là, ce qui donne dans les faits que ça se réalise, là, d'une manière très parcimonieuse, là.

Et là l'idée d'engager les retraités aussi, tout en étant ouverts, bien, ces gens-là ne devraient pas revenir un temps trop long, puisque, là, on va aussi empêcher la relève. Donc, il y a des choses à mettre en place pour que ça fonctionne, et c'est là notre propos par rapport à cette problématique-là.

M. Bédard : J'aurais beaucoup d'autres questions, mais je sais que mes collègues ont des questions, là. S'il me reste du temps, je reviendrai après. Merci. Quitte à rediscuter avec vous, évidemment, dans le cadre des règlements...

Une voix : ...

M. Bédard : Oui, bien, des griefs. Mais on va y revenir, oui.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue, un petit peu moins de trois minutes.

M. Chapadeau : Écoutez, je vais laisser mon collègue de Dubuc poser la question parce qu'ils ont en partie répondu, là, en ce qui a trait à la recommandation n° 7, puisqu'ils ont la chance d'en parler par rapport aux moyens qu'ils souhaitent avoir, là, pour garder la main-d'œuvre, investir dans l'attraction, là. Donc, je vais laisser mon collègue de Dubuc. Et je dis au président du Conseil du trésor qu'on est une région aussi, on est très recevants, et donc gênez-vous pas.

M. Claveau : Ah, oui, oui! Deux aspects. Bonjour. Bonjour à vous tous. Alors, oui, je voulais un peu vous entendre sur le sujet des retraités qui sont pris comme occasionnels après leur départ. On veut faciliter, mais vous n'avez pas formellement, au niveau de votre mémoire, donné un cadre dans lequel... pour limiter un peu cette embauche et préparer peut-être par mentorat... avant l'utilisation des retraités, peut-être former des gens à l'intérieur pour ne pas que ce soit une formule qui soit un automatisme au niveau de la gestion.

Et, deuxièmement — je vais vous poser les deux questions en même temps — l'autre, c'est par rapport... les particularités régionales. Au niveau de la dotation, j'aimerais vous entendre, savoir c'est quoi que vous recommandez, particulièrement au niveau de la distinction entre la dotation en région puis la dotation en grand centre urbain. Ce que j'ai compris un peu...

Et, un petit rappel sur vos commentaires tout à l'heure par rapport à la CAQ, oui, au niveau... Une petite précision, mais vous n'avez pas donné l'ensemble de la philosophie qui est en arrière de la CAQ. On disait : Moins de fonctionnaires, puis quelques-uns mieux payés. C'est un peu ça qui est un peu réducteur, là, mais on ne l'a pas dit tout à l'heure. C'était le petit volet négatif que vous avez oublié. Alors, je veux vous entendre.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Puis, avec ça, bien, il vous reste un peu moins d'une minute pour répondre, monsieur.

M. Claveau : Excusez-moi, M. Picard.

• (15 h 50) •

M. Perron (Richard) : ...des représentants de la CAQ, j'ai eu l'occasion de parler avec M. Legault de cette phrase-là, que j'ai abondamment citée, que ça l'a fait rire. Non, je pense qu'il voulait dire plus d'expertise, plus de personnel dans ce secteur spécifique là donné. Mais il y avait aussi la semaine suivante des coupures ailleurs, O.K.? Ça, j'en conviens. Mais ce n'était pas dans la même citation.

Maintenant, pour ce qui est des particularités régionales, moi, je vous dirais qu'on a constaté quand on parlait... Il n'y a pas d'étude qui est faite là-dessus. Ce serait bienvenu, une étude du Conseil du trésor là-dessus. Mais, sur la politique de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, hein, que vous avez tout de suite critiquée dans l'opposition, que vous avez remise en question, vous avez dit : Ah! il faut revoir ça, il faut revoir ça, depuis un an qu'on attend toujours que, finalement, on arrête cette politique aveugle d'attrition qui fait mal à l'expertise, particulièrement en région parce que les effectifs sont plus petits.

Donc, on me dit, en région, ce n'est pas un départ sur deux qu'on ne remplace pas, c'est un départ sur quatre à la retraite. Et, donc, on assiste à une diminution de nos effectifs, et donc des services à la population en région. Donc, le premier aspect, c'est services à la population. Le deuxième aspect, bien, comme vous venez de le démontrer, pourquoi ajouter des emplois dans un marché de plein-emploi comme Québec, alors que ces emplois-là peuvent avoir un effet multiplicateur deux à trois fois supérieur dans une région qui en a vraiment plus besoin? Donc, on suit votre logique là-dessus, puis on est tout à fait alliés.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci beaucoup, monsieur. Et, maintenant, nous passons la parole à Mme la députée de Laporte.

Mme Ménard : Merci, M. le Président. Alors, mesdames, messieurs, bonjour. M. Perron, d'abord, je veux vous remercier pour l'exposé de votre mémoire et aussi vous remercier de vos commentaires. Vous avez raison de dire que nous sommes tous d'accord avec ce projet de loi. Nous allons en faire l'étude très bientôt, alors... Et le ministre sait qu'il aura toute notre collaboration. Et vous vous souviendrez qu'en mai 2012 l'ancienne présidente du Conseil du trésor avait déposé le projet de loi, alors on est très heureux que l'actuel président du Conseil du trésor, le ministre, ait ramené ce projet de loi.

Dans votre mémoire, vous vous questionnez, quand vous parlez du... Vous dites : «Le projet peut-il favoriser l'attraction et la rétention du personnel?» Et vous avez raison que, probablement, ce n'est qu'une pièce du puzzle, il y a probablement beaucoup de choses à régler.

Maintenant, vous nous dites : Il faut s'attaquer rapidement à plusieurs autres problèmes, et vous parlez du salaire, vous citez le salaire comme exemple. J'aimerais vous entendre sur les autres problèmes que vous parlez. Il semble y en avoir beaucoup, alors j'aimerais ça, vous entendre parler sur les autres problèmes.

M. Perron (Richard) : Bien, écoutez, je vais laisser ma collègue, ici, plus minutieusement aborder chacune des problématiques. Puis, si on prend, par exemple, la classification des emplois, elle date des années 80. On se retrouve, là... Moi, je ne suis même pas capable, là, de savoir qu'est-ce que mes membres font exactement dans certains ministères et organismes donnés. Il faut dire qu'il y en a plus d'une quarantaine avec plusieurs corps d'emploi. O.K.? Et on utilise, des fois, des gens d'un même corps d'emploi pour faire des emplois différents et des gens de corps d'emploi différents pour faire le même travail. C'est un fouillis total.

Il y a un grand effort qui avait été fait là-dessus avec les gouvernements précédents — le Parti québécois, puis ensuite le vôtre — au début des années 2000, fin des années 90, on avait une classification qui devait mener à un exercice de réévaluation de la rémunération par rapport au marché. Et tout ça a été fait, et ça faisait partie de la fameuse stratégie *Briller parmi les meilleurs* de Mme Monique Jérôme-Forget. Ça devait être la partie efficacité où, là, on... Peut-être qu'il y a l'attrition avec le non-remplacement des départs sur la retraite, mais, de l'autre côté, il y avait cette revalorisation qui allait à la clé avec des salaires plus compétitifs sur le marché. Malheureusement, en 2005, quand vous avez adopté la loi spéciale, la partie, si on veut, attrition, non-remplacement d'un départ sur deux à la retraite, a été maintenue, mais la partie mise en place d'un nouveau système de classification qui mènerait corps d'emploi par corps d'emploi et qui donnerait la possibilité aux gestionnaires de dire : Regardez, moi, je vais être capable de continuer à attirer les meilleurs... Parce qu'il n'y a pas que le salaire qui est important, mais le salaire, c'est très important. Il n'y a pas que le salaire qui est important, sinon je n'aurais pas passé ma carrière au gouvernement du Québec. Mais ça reste quand même très important, et c'est source de grande frustration pour ceux qui voient des collègues sortis de l'université faire le même travail et même moins dans des municipalités puis au fédéral et être carrément sous-payés par rapport à eux. Donc, ça compte, et la classification est reliée à ça. Maintenant, je laisserai ma collègue Mme L'Espérance se pencher sur les autres problématiques et celle-ci aussi.

Mme L'Espérance (Francine) : C'est sûr que cette révision de la classification là donnerait un ordre, je vous dirais, très supérieur à ce qu'on a présentement. Présentement, dans des classes d'emploi comme les agents de recherche 105, on peut avoir un peu beaucoup toutes sortes de catégories, la classe d'emploi attaché d'administration aussi. Et, on ne se cachera pas, on va être très honnêtes, dans certains ministères et organismes, parce que certaines classes d'emploi étaient mieux payées que l'autre, quand on voulait... et, la classe 105 étant une classe assez vague, ce qu'on faisait, c'est qu'on reclassait les gens d'une manière, je vous dirais, facile et qu'on n'en parlait plus. Donc, on se retrouve avec des classes d'emploi où on peut retrouver en 105 des comptables, toutes sortes de monde qui ont toutes sortes de qualifications.

Il y a aussi — et, pour nous, ça, c'est très, très important — tout l'exercice de relativité salariale qui n'a pas été fait. On a fait tout un exercice d'équité salariale, mais, généralement, un exercice d'équité salariale, où, avec un système de points, on évalue les corps d'emploi à prédominance féminine, doit être suivi par un exercice de relativité salariale. Parce que, je ne sais pas si je vous l'apprends, messieurs, les gens qui sont dans des classes d'emploi à prédominance masculine maintenant au niveau du gouvernement du Québec, c'est un peu eux autres qui sont, je dirais, traités d'une manière inéquitable au niveau salarial pas parce que leur rangement au niveau de l'évaluation de leur poste est inférieur à d'autres catégories, seulement parce que l'exercice de relativité salariale n'a pas été fait, d'autant plus qu'il y a eu des ajustements aussi dans le secteur de la santé et services sociaux.

Je vais vous donner un exemple. Seulement en février l'an passé, on a eu un règlement par rapport aux psychologues qui sont dans santé et services sociaux, qui était un corps d'emploi... Dans leur programme, c'est un corps d'emploi à prédominance féminine. On n'a pas beaucoup de professionnels, mais on a des professionnels au gouvernement qui font ces tâches-là, et là la différence salariale se grandit de beaucoup, et les gens, les professionnels ne comprennent simplement pas. Bon, on peut leur expliquer : Tu n'es pas dans le même programme puis, oui, tu as autant de points, mais toi, ton corps d'emploi est majoritairement masculin, là. Mais je pourrais vous dire que ça ne satisfait pas grand monde de savoir qu'on est pris, encartés dans une sorte de système qui, présentement, pénalise les corps d'emploi sans prédominance féminine.

Donc, pour nous, cet enjeu-là est majeur, et disons qu'on essaie, là, avec le Conseil du trésor, d'avoir une ouverture puis d'essayer de trouver des manières de régler les plus grandes disparités. Mais il n'en reste pas moins que je crois que le faire à la pièce, ça peut toujours être un processus, là, qui permet de réduire les frictions, mais qu'il n'en reste pas moins que ce n'est pas une vision globale et une structure qui serait, je dirais, avantageuse pour l'ensemble des employés de l'État, qui me permettrait... Ce qu'on veut, c'est que tout le monde soit, autrement dit, coté selon des rangements selon les difficultés de leur emploi et soit payé seulement au niveau de ces difficultés d'emploi là, tout simplement. Merci.

Mme Ménard : Merci. Aussi, dans votre mémoire, vous parlez qu'il avait été mis en place à la fin des années 90 un programme de stages de deux ans. Ce programme-là n'existe plus? Est-ce qu'il existe encore, ce programme-là? Non, hein? O.K. Alors, est-ce que vous suggérez qu'on ait... On parlait d'étudiants... Je m'excuse, j'aurais peut-être dû être plus claire, là, on parlait de stagiaires. Alors, il y avait eu un programme qui avait été mis en place dans les années 90. Alors, je me questionne, est-ce qu'il existe encore? Et ça ne semble pas. Et est-ce que vous suggéreriez qu'il y en ait un?

M. Perron (Richard) : Bien, comme on a ici un collègue qui a été, justement, l'objet de ces mesures, il est bien placé pour vous en parler, je vais laisser M. Marc Dean commenter votre question.

• (16 heures) •

M. Dean (Marc) : Bien, à vrai dire, c'était un programme qui avait été mis en place parce qu'il y avait eu un gel de l'embauche pendant plusieurs années dans la fonction publique dans les années 90. C'étaient des stages deux ans pour nouveaux diplômés, c'est-à-dire que c'était pour des nouveaux diplômés universitaires.

Le programme de stages était intéressant dans le sens où il permettait à des gens diplômés d'aller chercher une première expérience de travail, mais on avait constaté un certain nombre de lacunes, surtout au niveau de la rémunération, qui faisaient en sorte qu'au lieu d'embaucher un jeune à l'échelon I d'un échelon salarial de professionnel, il était engagé, dans le fond, au salaire qu'on paie les étudiants l'été, puis il y avait un écart assez grand au niveau... ce qui faisait que, sur... Pour un stage de courte durée, quand l'étudiant est encore à un moment où il apprend beaucoup, le stage est très utile à ce moment-là. Pour un stage de courte durée, que le salaire soit plus bas, ce n'est pas grave. Mais, quand c'est sur deux ans, à un moment donné c'est qu'il y a beaucoup de gens dans les ministères qui se sont servi de ça en se disant : Bien, on peut avoir un professionnel à 23 000 \$, alors qu'il devrait être payé 35 000 \$. À l'époque, c'était ça. Donc, il y avait des avantages et désavantages par rapport à ce stage-là, comme je vous ai dit tantôt, pour la question d'aller chercher une première expérience de travail. Mais, pas longtemps après, aussitôt que le jeune avait été entraîné puis savait bien faire le travail, il se trouvait à compétitionner avec un employé occasionnel.

L'autre chose qu'il y avait par rapport à ce programme-là, c'est qu'il n'y avait pas de débouchés après pour être intégré dans la fonction publique, il fallait repasser des concours. Donc, quand vous dites, avec le projet de loi, que vous souhaitez maintenant peut-être avoir des mesures spéciales pour les stagiaires et les étudiants, bien, dans ce sens-là, ça pourrait être intéressant que, si on met en place un nouveau programme de stages là... ça serait intéressant qu'il y ait un pont après ça pour ne pas perdre cette expertise naissante là.

Mme Ménard : Merci, c'est clair. Hier, nous avons reçu le Service d'orientation et d'intégration pour immigrants au travail au Québec, et ils nous... En fait, ce qu'ils souhaiteraient, c'est de travailler avec le gouvernement, le Conseil du trésor et mettre en place un programme de stages pour les immigrants. Alors, quelle serait votre recommandation à ce niveau-là? Quelle serait votre recommandation?

M. Dean (Marc) : Bien, je ne sais pas si je peux répondre. Disons que j'ai une certaine expérience de l'immigration parce que j'ai eu deux conjointes qui étaient immigrantes, et c'est effectivement l'emploi... l'intégration...

Une voix : ...

Des voix : Ha, ha, ha!

M. Dean (Marc) : Je pourrais vous dire, juste par mon expérience personnelle, que l'intégration des immigrants passe par l'emploi. Donc, c'est sûr que, si on veut favoriser l'intégration des immigrants, si on mettait en place des stages particuliers pour certaines catégories qui sont, disons, sous-représentées dans la fonction publique, ça pourrait être extrêmement intéressant, oui.

Mme Ménard : Je vous remercie beaucoup. Je vais laisser mes collègues, M. le Président.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Mont-Royal. Il reste cinq minutes.

M. Arcand : Merci, M. le Président. Oui, M. le Président. Je veux juste essayer de comprendre un peu mieux le message que vous nous envoyez. En fait, vous appuyez le projet de loi n° 41 clairement. Vous dites cependant : Il faut, bon, un peu plus de détails sur la façon dont ça va se faire. Mais le message global que vous envoyez également, c'est qu'il manque cruellement d'argent au niveau de la fonction publique de façon générale et, en particulier, au sein des professionnels. C'est ce que je comprends. Et ce que je trouve un peu étrange aussi quand je regarde l'ensemble de la fonction publique — puis je ne sais pas si ça s'applique aux professionnels également — c'est que, malgré tous les efforts qui sont faits, la règle un sur deux, etc., les effectifs ne baissent pas beaucoup. Ils baissent un peu au niveau des temps-complets, mais ils augmentent au niveau des occasionnels. Est-ce que c'est un peu le même phénomène au niveau des professionnels? Est-ce que c'est ce que je crois comprendre?

M. Perron (Richard) : Bon. Pour ce qui est, là, du manque d'argent, écoutez, moi, j'ai eu l'occasion de vous servir quand vous étiez ministre des Relations internationales, peut-être vous en souvenez-vous... Mais, au tout début de ma carrière, j'ai eu l'occasion d'avoir des ambassadeurs canadiens qui — premier argument, là, échelle salariale à l'appui — essayaient de me convaincre de passer à Ottawa. Donc, c'est une problématique qui est connue de tous ceux qui travaillent dans le domaine, les écarts salariaux sont importants. C'était vrai dans le cas des pharmaciens en milieu hospitalier, personne ne voulait plus y aller, on s'apprêtait à fermer des départements d'oncologie, et là le gouvernement s'est réveillé, puis il a dit : Il n'en est pas question et, pouf! on a réglé le problème. C'est dans cette mesure là, ce n'était pas plus globalement. Maintenant, pour ce qui est du recours aux occasionnels, je vais laisser Mme L'Espérance intervenir.

Mme L'Espérance (Francine) : Donc, il y a deux points. Oui, c'est sûr que nous, on considère qu'il y aurait peut-être des ressources financières à donner à l'ensemble des fonctionnaires, là, mais disons qu'on va parler pour les

professionnels, on est présentement ici pour les représenter. Quand vous mentionnez le manque d'argent, je vous dirais que, si je regarde seulement au niveau des ressources informationnelles, quand, dans des ministères et organismes, il y a des gens que ça fait 10 ans qu'ils sont assis sur une chaise et que vous payez à des firmes de sous-traitants, ils sont tellement intégrés qu'ils font partie du party de Noël, leurs confrères ne savent pas que c'est un sous-traitant parce que, lui, ça fait 10 ans qu'ils le voient sur la chaise, ils croient que c'est un employé, il y a des questionnements comme ça, peut-être qu'on pourrait arriver à dire : Comment se fait-il que, dans ce secteur-là... Et, les gens, sous-traitants, les gens qui travaillent pour des firmes, je ne crois pas que ces gens-là viennent travailler à rabais malgré le fait que probablement qu'ils n'ont pas un salaire... qu'est-ce qu'on donne à la firme. Et là je ne vous parle pas des gros, gros, gros projets informatiques, là, je vous parle du quotidien, «day-to-day».

M. Lapalme, qui est assis là, dans le ministère... Il y a des groupes comme ça, là, qu'on retrouve. Donc, ça, je pense que, quand vous nous dites : Bon, oui, on n'a peut-être pas beaucoup d'argent neuf... Mais, là-dedans, je crois qu'il y a des fonds importants si... On avait fait une sorte de petit calcul très bref, là, que je vous donne, mais qu'il faudrait refaire, et on estime à peu près à 2 500 professionnels en ressources informationnelles qui sont un peu comme ça, un peu ici, un peu là. Mais il faudrait faire vraiment, là, toute une étude, puis je donne le chiffre, là, sous réserve de vérification.

Deuxièmement, je pense, au niveau du nombre des professionnels, je vous dirais que vous avez raison, le nombre n'a pas décliné depuis quelques années. Par contre, oui, on voit qu'il y a beaucoup d'occasionnels. Et, là-dedans, je pense qu'au niveau de la politique-cadre, au niveau du Secrétariat du Conseil du trésor, ils voudraient réduire le nombre d'occasionnels, ce que nous, on appelle les faux occasionnels. Autrement dit, un occasionnel qui est sur une charge de travail, c'est sa charge de travail. Donc, le Secrétariat du Conseil du trésor voudrait réduire ce nombre d'occasionnels là.

Par contre, il n'est pas prévu qu'il y ait des emplois à temps complet qui soient donnés, et là je pense que le gouvernement va avoir un choix à faire. Quand il y a un nombre x de travail à faire, bien, il faut que quelqu'un le fasse ou on réduit dans les services puis on dit : Bon, là, on n'a plus les moyens de rendre ce service-là. On peut réorganiser le travail, mais ça a, à un moment donné, une limite. Ou on décide qu'on donne en sous-traitance ou qu'on engage des employés, et c'est peut-être dans ça qu'il va falloir se... en tout cas, que vous devez vous positionner, à savoir si on veut continuer à rendre les services à la population. Hélas, ça prend des gens pour les rendre. Et, si les sous-ministres ou les hauts dirigeants des ministères et organismes ont un travail x à faire puis ils n'ont pas les ressources, bien, comme on voit dans certains rapports de la Commission de la fonction publique, bien, on va aller engager en sous-traitance, on va se trouver des manières, un peu comme au niveau de ce qu'on voit dans les municipalités, maintenant tout est donné à sous-trait.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Merci, Mme L'Espérance. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci. Merci, M. le Président. Merci, M. Perron. Dans un premier temps, bien là je vais répondre à mon collègue de Dubuc. Merci, M. Perron, de ramener dans le cadre des propos du chef de la coalition, là... On ne fera pas de politique ici, là, c'est non partisan.

Donc, si je comprends bien, tout à l'heure vous avez dit que... Je vais prendre l'exemple des retraités, il y a des lignes directrices qui viennent du Conseil du trésor, mais les gestionnaires ne les mettent pas en place parce qu'ils n'ont pas les moyens de le faire, doubler les gens, là, pour le transfert d'expertise. Est-ce que j'ai bien compris? C'est que parce qu'on... le Conseil du trésor centralise de plus en plus, mais il ne donne peut-être pas les moyens pour réaliser les commandes. Est-ce que je suis correct dans mon interprétation?

• (16 h 10) •

M. Perron (Richard) : Écoutez, nous, ce qu'on a constaté, c'est que le gestionnaire dans un ministère, un organisme à qui on demande, hein, des objectifs, ils sont clairs. Il y a même des rapports annuels qui sont déposés à l'Assemblée nationale. Il y a des objectifs clairs, il y a un nombre de ressources x pour le faire. La pression qu'on lui impose fait en sorte qu'il doit prioriser et voir le court terme souvent plus que le long terme, et c'est ce phénomène-là de la course vers le règlement des problèmes à court terme qui fait en sorte qu'on délaisse les intérêts à moyen et à long terme sur lesquels on doit absolument réinvestir, et c'est dans ce sens-là qu'on faisait notre remarque.

M. Picard : Je comprends bien. Vous avez dit aussi tout à l'heure... madame a dit qu'au niveau des ressources informatiques, là, il y a de plus en plus de gens qui font carrière, mais c'est des sous-traitants, puis ils savent plus ou moins... Il y a eu un phénomène durant quelques années — je ne sais pas s'il existe encore — d'employés de la fonction publique qui quittaient le vendredi puis que, le lundi matin, ils commençaient, là, pour un sous-traitant, puis ça continuait, là. Mais, pour l'État, le coût est énorme par rapport aux salaires qui sont versés aux professionnels ou aux fonctionnaires. Est-ce que ça existe encore, ce phénomène-là de gens qui quittent puis qu'ils recommencent, mais pour une firme privée, puis là c'est du 150 \$, 200 \$ de l'heure qui est facturé à l'État?

Mme L'Espérance (Francine) : Je ne pourrais pas vous dire précisément, je n'ai pas eu de cas qui m'ont été amenés dernièrement, mais il n'en reste pas moins que, oui, j'ai déjà entendu parler de ce phénomène-là.

M. Perron (Richard) : Moi, je peux vous dire, là, que j'ai vu, là, quand je représentais, là, les membres de la colline Parlementaire ici puis que je traversais du ministère des Relations internationales au ministère du Transport, j'étais complètement estomaqué de voir le nombre de pancartes CGI au lieu d'affiches pour annoncer le nom, là. Sur les étages complets du ministère du Transport, on avait 360 professionnels qui étaient là. On dirait qu'il y en avait plus qui venaient de CGI que d'autres avec leur petit insigne, le petit insigne bleu, là, qui relève qu'on est un membre de la fonction publique.

Et le gouvernement libéral a démontré à la fin de son mandat avec Mme Courchesne que cette idée-là qu'on avait qu'en sous-traitance ça coûte nécessairement moins cher parce que c'est fait par le privé était fausse, hein? Elle a pris 120 millions de contrats donnés à l'externe au ministère du Transport, on l'a fait faire à l'interne, ça a coûté 59 millions, on a sauvé 60 et quelques millions de dollars là-dessus. Donc, pour ce qui est de l'ampleur du phénomène, il est toujours là. Donc, j'imagine que le phénomène des portes battantes doit continuer à battre son plein.

M. Picard : O.K. Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : C'est beau?

M. Picard : Oui, ça va.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, Mme L'Espérance, M. Perron, Mme Pérusse, M. Dean, merci énormément de votre participation à notre commission.

Et je suspends nos travaux quelques minutes pour permettre aux représentantes de SFPQ de prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 13)

(Reprise à 16 h 15)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, nous reprenons nos travaux pour souhaiter la bienvenue aux représentantes du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec.

Alors, on vous laisse à peu près 10, 12 minutes pour vous présenter et présenter votre rapport, et, par la suite, il y a une période d'échange. Alors, je vous laisse la parole.

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)

Mme Martineau (Lucie) : Merci beaucoup, M. le Président. Mmes et MM. les parlementaires, je veux d'abord vous présenter mes deux collègues : alors, Mmes Lyne-Mélanie Martel et Catherine Gagnon, qui sont, toutes les deux, conseillères à la recherche au Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec.

Alors, je commencerais... Évidemment, vous avez reçu notre mémoire, je ne vous ferai pas la lecture. M. Bédard, on s'est rencontrés dernièrement. Vous allez trouver qu'on est cohérents, et je pense même qu'avec le SPGQ aussi. On ne s'est pas consultés, mais on vit les mêmes problèmes, on travaille aux mêmes endroits.

En général, je dis bien, le Syndicat de la fonction publique du Québec est en accord pour prendre des moyens et modifier la politique de dotation, améliorer l'attraction, rétention de la main-d'oeuvre dans la fonction publique, améliorer les processus de dotation. Et, d'ailleurs, c'est cohérent parce qu'à toutes les négociations nous amenons des propositions en ce sens pour améliorer les choses dans la dotation de la fonction publique.

Améliorer les processus, c'est un tout, hein, il faut que l'emploi également soit attrayant pour garder les gens. Alors, si je me donne... Je suis à la place d'un citoyen, et qu'est-ce que je vois de la fonction publique? Il y a toujours des coupures dans la fonction publique. On a une politique de non-renouvellement des effectifs. On n'a jamais d'argent, les augmentations salariales, elles ne suivent pas l'indice des prix à la consommation. L'ISQ, d'ailleurs, m'a envoyé un courriel à 10 h 7, à matin, pour me le redire, tu sais. Ensuite, je suis éternellement occasionnel, j'ai un cheminement de carrière «so so». C'est freiné toujours par des gels d'embauche ou des non-renouvellements de ressources. Ai-je vraiment envie d'y faire carrière? Ça, c'est la première question. Alors, c'est vraiment un tout.

Quand on dit : Les conditions de travail sont bonnes dans la fonction publique, ça a déjà été vrai dans le temps que moi, je suis rentrée dans la fonction publique, mais ça fait déjà 33 ans. O.K.? Alors, ça a déjà été vrai, sauf que, d'année en année — et, ici, j'ai les statistiques de l'ISQ depuis 2008 — bien, ça se dégrade d'année en année, et c'est encore prévu pour l'an prochain. Maintenant, il est évident que vous ne serez pas surpris, dans notre mémoire, et tous partis confondus, de voir qu'on désire mettre fin à la politique d'austérité d'embauche un sur deux et, évidemment, de donner des conditions salariales compétitives, et mon collègue du SPGQ en a parlé avant moi.

La présentation est en deux temps : la première, sur le projet de loi en tant que tel; la deuxième, sur les choses qui ne sont pas dans le projet de loi, mais qu'on voudrait améliorer, qu'on voudrait voir inclure dans la modification de la Loi de la fonction publique.

Alors, première partie, oui aux améliorations de processus, mais pas en sacrifiant les principes de transparence et d'équité. Et l'arbitraire, pour nous, ça doit être vraiment limité et non favorisé. Et là je ne veux pas me répéter. J'ai l'impression de répéter ce que Richard a dit, mais en tout cas.

Évidemment, on est contre la mise en place d'un régime discrétionnaire pour favoriser l'embauche des étudiants. Ça, on diffère un peu. Mais, je vais vous dire une chose, peut-être qu'on serait peut-être un peu plus ouverts si on réglait une fois pour toutes l'histoire des occasionnels. Vous savez, nous, là, à tous les 10 ans, quand on négocie, on demande de régulariser les occasionnels. On a fait une opération en 1989, on en a fait en 1999, puis on en a fait en 2010. Et puis, hier, je présentais un mémoire à une autre commission, celle de M. Duceppe, sur l'assurance-emploi, puis j'avais deux tableaux que j'étais bien découragée. J'avais mes pointes de tarte, là, 2003, comment j'avais d'occasionnels, puis mes pointes

de tarte de 2013, tu sais, 10 ans, O.K., après, et je m'aperçois que mon unité fonctionnaires, j'ai 58 % de permanents en 2003 puis, malgré tous les efforts qu'on a faits, là, malgré toutes les négociations, bien, j'en ai 52 % en 2013. J'en ai moins que j'en avais en 2003.

• (16 h 20) •

Mes ouvriers, c'est encore pire. J'en avais 29 % permanents en 2003, il m'en reste 12 %. Non, mais soyons un employeur de choix. Si on veut avoir des gens qui viennent travailler dans la fonction publique, donnons de la possibilité d'avoir un cheminement de carrière et de devenir permanent. Alors, je vous ai offert dernièrement d'ouvrir la convention collective n'importe quand pour régler ça une fois pour toutes. Et, une fois que ce sera réglé, pourquoi ne pas donner une passerelle aux étudiants et aux stagiaires? Et même moi, dans des unités d'accréditation, je les syndique, les étudiants et les stagiaires, et ils ont des conditions de travail meilleures que ce qui est dans les décrets. O.K.? Alors, ça, on pourrait avoir plus d'ouverture.

Richard en a parlé, les évaluations complémentaires, vraiment trop d'inconnues. Mais il y a une chose que nous, on veut vraiment faire là-dessus. Et c'est facile de tomber dans les effets pervers. Puis, je ne veux pas présumer, là, il ne faut jamais présumer que quelqu'un est malhonnête avant qu'il commence à travailler, là, mais les évaluations complémentaires, ça doit être encadré. Et encadré, pour nous, ça veut dire que, ces évaluations-là, la Commission de la fonction publique du Québec doit être mise à partie, c'est-à-dire qu'on a droit également de faire appel sur ce processus complémentaire s'il y a des irrégularités.

Ensuite, la nomination de personnel retraité. Alors là, ça va être tout dans mes «oui, mais». O.K.? Oui, mais deux conditions. Un, quand c'est pour le transfert de l'expertise, c'est un besoin ponctuel, il faut que ce soit limité dans le temps. Nous, on l'a évalué à six mois dans notre mémoire, et ce n'est pas un mandat renouvelable. O.K.? Puis, habituellement...

Une voix : ...

Mme Martineau (Lucie) : Renouvelable.

Une voix : Non renouvelable?

Mme Martineau (Lucie) : Six mois, non renouvelable. Habituellement, tu prévois ça avant que la personne parte. Mais le problème, là, c'est une question de budget. Les gens, ils ne peuvent pas embaucher deux en même temps parce que ça leur fait double rémunération, puis ils utilisent deux équivalents temps complet, communément appelés les ETC. Donc, ils laissent partir quelqu'un, ils réembauchent quelqu'un en sous-traitance... bien, en sous-traitance... en mentorat, mais, au moins, c'est dans un autre budget, ça ne vient pas... Tout est une question de budget, hein, la sous-traitance aussi. Alors, si on fait du transfert d'expertise, il faut que ça soit ponctuel, il faut que ça soit limité dans le temps, non renouvelable parce que, si, au bout de six mois ou plus dépendamment des classes d'emploi, mais pas trop, là... bien, si le transfert ne se fait pas, peut-être qu'il y a une évaluation de la nouvelle personne à faire aussi.

L'autre chose, il y a des périodes de pointe aussi. Je prends comme... bon, il y a des périodes de pointe quand c'est le temps de l'impôt ou des choses comme ça. Oui, des périodes de trois mois où que tu n'as pas nécessairement... tu peux réembaucher des personnes qui étaient retraitées de ton organisation. Mais, il y a un «oui, mais», au moins tous tes occasionnels qui ont un droit de rappel sont à l'emploi. Alors, après tout le monde. Alors, c'est des «oui, mais».

On veut vous parler également du transfert du greffe. En tout cas, nous autres, là, chez nous, là... Et je pense que M. St-Pierre, qui est ici, du Conseil du trésor, ça doit faire au moins six ans, sept, qu'il m'entend dire que je veux transférer le greffe du Conseil du trésor. Alors, oui, c'est sûr, il y a un «mais».

La Commission de la fonction publique, elle doit disposer des ressources nécessaires pour faire ce mandat-là. Et là des ressources, là, c'est budgétaires et humaines. Et, d'ailleurs, ça m'amène à parler... Parce que Richard a dit : Il faudrait qu'elles soient votées par l'Assemblée nationale, et, oui, c'est vrai qu'elles sont votées... que les nominations sont faites par l'Assemblée nationale, ça les rend... Mais, il y a une chose, les budgets devraient également être votés par l'Assemblée nationale, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas être soumis au un sur deux, aux coupures qui arrivent tous azimuts à un moment donné, quand on manque d'argent avant le mois de mars, là. O.K.? Parce que, sinon, ça a beau être bien beau, avoir une bien belle mission, des beaux mandats, si on n'a pas les ressources ni financières et humaines pour le faire, on ne peut pas. Et nous, on a déjà fait une plainte à la Commission de la fonction publique, et puis on s'était fait dire : Bien là, on n'a pas les ressources pour le faire. Un an après, j'ai fait un rappel, puis ils ont fini par avoir les ressources et le faire, puis on a eu un très beau rapport. O.K.? Mais, vraiment, il faut leur donner les moyens de le faire.

Et, dans le processus de grief, on a des choses déjà d'entamées dans les processus de règlement des litiges pour pouvoir continuer à faire ça, et ce qu'on exige également — et ça, je vous le dis, on va l'exiger — c'est : Si nous payons à parts égales le greffe, nous embauchons à parts égales, nous avons un processus paritaire. Alors, c'est-à-dire si on paie ensemble — puis on est ouverts à payer avec vous — bien, il y a une chose, processus paritaire. Ça veut dire on est là également pour choisir les gens qui vont y travailler, s'assurer qu'ils soient neutres aussi, puis régler les recours le mieux possible.

Dans ma deuxième partie, sur la bonification du projet de loi, bon, les occasionnels, je reviens avec ça, oui, les faux occasionnels récurrents, réglés une fois pour toutes. Je vous ai emmené ce que je dépose toujours à... Oui, je ne peux pas les déposer si je n'ai pas la permission du président, mais je vous ai emmené quand même... Ce qu'on dépose...

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : On peut...

Mme Martineau (Lucie) : Non, non. Ce qu'on dépose à toutes les négociations de conventions collectives, mais ils ont ça au Conseil du trésor en pas mal de copies, alors un processus qui fait en sorte que depuis, là... Puis on dépose ça depuis que les occasionnels se qualifient sur concours. Donc, depuis le début des années 2000, si tu es qualifié, tu es rentré, tu es qualifié. Alors, moi, j'appelle ça un processus obligé. Tu as un deux ans où tu es dans le purgatoire. Ça marche-tu? Alors, tu fais ton shift, là, pour devenir permanent, puis, au bout de deux ans, tu es censé être évalué. Là, après ça, tu tombes temporaire. Donc, à un moment donné, ça se fait automatique. Si tu en as de besoin pour une période de 10 ans, ce n'est pas normal que cette personne-là... Et j'en ai vu, moi, des gens partir parce que c'était vraiment impossible de toujours être occasionnel. Et puis, ça, en plus, je vais vous dire une chose, ce n'est pas une marque de reconnaissance. Vous savez, la sécurité d'emploi, elle n'existe pas peut-être dans l'entreprise privée, mais il y a une chose, par exemple, quand ils mettent des gens à pied, là, ils commencent toujours par le dernier rentré, hein? Ça fait une forme de sécurité d'emploi.

Ensuite, la classification. Ça, ça fait 30 ans — ça fait qu'il y a d'autres avant moi qui l'ont dit — qu'on souhaite que ce soit négocié. Bon, là, négocié, là, on peut avoir un processus, un processus de médiation, d'équité, de cohérence dans la classification. Vous savez, moi, j'ai vu... Et j'ai été responsable dans le temps qu'on a fait l'équité salariale, j'étais responsable du dossier dans le temps de la révision globale de la classification que Mme Monique Forget a mis le couvert sur la marmite en 2003. Écoutez, on a fait des travaux, nous, à la grandeur de la fonction publique. C'est une approche qui est lourde, qui est judiciaire. Donc, si on avait une approche de conciliation, de révision des classifications et d'être cohérent, bien, je pense que... Écoutez, il y avait des... il y a encore des directives de classification où on dit que les employés font de la mécanographie. Ça n'existe plus, ça, de la mécanographie. O.K.? C'est sûr, ça n'existe plus, mais... C'est comme la sténodactylo. Oubliez ça, là, ça n'existe plus, alors... Mais c'est encore ça dans les directives de classification. O.K.?

Alors, évidemment, on vous propose que l'article 70 de la Loi de la fonction publique soit modifié, carrément abrogé, et qu'on puisse instaurer un mécanisme de négos dans nos conventions collectives, de négos, de conciliation, de comité paritaire, bon, de... et qui aboutit à un règlement à un moment donné.

On parle également de la protection des dénonciateurs. De ce que j'en ai vu dans l'actualité, je pense qu'il va y avoir un projet de loi déposé sous peu. Je ne le sais pas, hein? On parle dans notre mémoire de la protection des dénonciateurs, mais je pense qu'il y a des projets là-dedans.

Une voix : Oui, il y a des projets.

Mme Martineau (Lucie) : Il y a des projets. Ça que je ne m'étendrai pas sur le sujet. On en parle depuis... Je pense que le SPGQ et le SFPQ ont fait un colloque là-dessus au début des années 90. O.K.? Non, mais c'est juste que c'est long des fois, hein? Alors...

Une voix : ...

• (16 h 30) •

Mme Martineau (Lucie) : Oui. On a parlé d'arbitraire. Alors, la nomination sans processus de qualification, nommément appelée «nomination sans concours», «promotion sans concours» — je pense, ça s'est déjà appelé «promotion sans concurrence» — le dernier rapport de la Commission de fonction publique est assez éloquent là-dessus. Juste pour le petit ministère... Parce que, vous savez, le MSSS, dans la fonction publique, ce n'est pas un très gros ministère, hein, le ministère de la Santé et des Services sociaux. C'est sûr que, si on compte le réseau avec, ça, c'est un gros. Mais, nous, là, dans la fonction publique, là, juste la partie fonction publique, ce n'est pas un très gros. C'est le réseau qui est gros, c'est sûr. Alors, juste dans ce ministère-là, où ils se sont attardés, il y a eu cinq promotions sans concours, et — ça, ce n'est pas moi qui l'écris, là, c'est eux autres, là — tous contreviennent au règlement sur la promotion sans concours. C'est assez inquiétant, hein? Ensuite, ils l'écrivent, là, vraiment, là, noir sur blanc, ça nuit à l'image de la fonction publique. Donc, s'il vous plaît, nous, on a toujours, toujours dit que ça ne devrait pas exister, abrogeons cette possibilité.

Et je parle du mandat de la Commission de la fonction publique. Pour nous, son mandat, de la Commission de la fonction publique, il devrait être élargi sur bien des choses. Premièrement, il devrait promouvoir les bonnes pratiques en matière de dotation. Il faudrait également qu'il soit élargi aux unités qui sortent du giron de la Loi de la fonction publique. Et là je vous donne, par exemple, l'Agence du revenu, que vous connaissez et dont on s'est déjà parlé. Alors, présentement, à l'Agence du revenu, j'ai 178 plaintes concernant la dotation, mais il n'y a pas de mécanisme, là, aucun mécanisme, il n'y a rien. Depuis qu'ils sont sortis du giron de la fonction publique, le monde sont laissés à eux-mêmes. Ils ont des plaintes, ils les font au syndicat. Mais pas plus négociable là que ça l'était ici, hein? La convention collective, elle a suivi, mais c'est la même, sauf qu'ils n'ont pas le mécanisme de la Commission de la fonction publique, où, là, au moins, ils pouvaient, à un moment donné, avoir un genre de place pour se plaindre et avoir une décision.

Alors, on voudrait que ce soit élargi, ce mandat-là de la Commission de la fonction publique, aux unités qui sortent du giron de la Loi de la fonction publique. Je réaffirme qu'elle doit posséder les ressources humaines, financières nécessaires pour remplir ses mandats. Et puis évidemment, pour les règlements et les directives, parce qu'il y a des inconnues encore, hein, dans le projet de loi qui vont être précisées par règlement et directives, bien, c'est évident qu'on veut être consultés. Mais, notre convention collective prévoit qu'on doit être consultés; je vous le dis tout de suite, c'est 2-10.01. Alors, ça termine la présentation, le résumé de notre mémoire.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, Mme Martineau. Je sais que vous êtes une expérimentée des auditions publiques en commission parlementaire, puis moi aussi. Alors, quand je vous disais 10, 12 minutes, je savais que vous en prendriez au moins 15, et c'est ce que vous avez fait.

Mme Martineau (Lucie) : On m'avait accordé 15, hein?

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : D'ailleurs, oui, je le savais et je savais que vous les prendriez. M. le ministre.

Mme Martineau (Lucie) : ...c'est parce qu'on le savait qu'on en avait pour 15.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le ministre.

M. Bédard : Alors, Mme Martineau, mesdames, merci. Merci de votre mémoire. Merci de vos représentations. Si quelqu'un doutait de votre franc-parler ou de votre indépendance, je pense que c'est bien mal vous connaître. Donc, si les gens ont des questions par rapport à votre indépendance, c'est le temps ou jamais de les poser. Mais, en ce qui me concerne, pour vous avoir rencontrée à plusieurs reprises, je sais très bien que c'est une qualité qui vous honore. Peu important, je vous dirais, les allégeances que vous pouvez porter, ce que vous avez comme souci de bien faire, et de le faire dans l'intérêt de vos membres, et plus globalement, même à l'intérieur de vos convictions, je pense que ça vous honore puis je suis content de vous avoir aujourd'hui pour ce projet de loi.

Vous avez abordé la question du un sur deux. Je n'ai pas pu l'aborder avec votre collègue avant, M. Perron, mais vous le savez, effectivement, qu'on est à revoir... Je le sais que vous êtes pressée, et, en même temps, moi aussi, comme vous, on aimerait tout faire en même temps avec tous les moyens qu'on le souhaiterait. Mais la vie en décide autrement, dans le sens qu'il y a un ordre de priorités, il y a aussi... il y a une disponibilité des ressources qui fait en sorte qu'on doit faire des choix. Et le choix que j'ai fait au départ, c'était celui de ramener l'intégrité. Vous l'avez vu avec le projet de loi n° 1, par la suite, ce que vous avez vu, le projet de loi, actuellement, qui est en discussion autour des projets d'infrastructures, mais, en même temps, toute la réflexion que nous avons au niveau des dénonciateurs, ce que j'aime mieux... J'aime mieux parler de divulgation, je vous dirais, pour un terme plus positif. Et, ultimement, nous sommes aussi à travailler sur une révision de l'ensemble des pratiques contractuelles. Donc, pour moi, c'était un travail qui était le plus urgent à travers beaucoup d'autres urgences.

Quand au un sur deux, vous le voyez, il s'applique de façon différenciée avec des exclusions dans plusieurs secteurs, qui fait que, cette politique, elle est obsolète actuellement et elle doit être remplacée. Mais qui dit remplacée... Je n'aime pas le vide, donc nous aurons à faire une évolution, là, en bonne et due forme. Et je comprends votre empressement, et c'est correct de faire pression, puis je vais... Comme vous, vous n'êtes, je pense, pas très perméable à la pression, je vous avouerais que j'ai la même qualité que vous. Mais, en même temps, je sais l'importance de cette question pour vos membres, pour vous, mais aussi pour ceux des professionnels. Donc, on est à l'ouvrage, et j'espère arriver avec des propositions qui sont acceptables. Quant aux consultations, effectivement nous le ferons en vertu de la convention, mais parce que je pense que vous êtes des partenaires, puis c'est important de bien discuter avec ses partenaires.

Vous avez eu un commentaire aussi au niveau de l'ensemble de la fonction publique. Il y a une chose, oui, on a atteint nos objectifs de dépenses cette année. En tout cas, nous aurons les chiffres finaux bientôt, et j'aurai l'occasion d'en faire état, mais je ne vous cacherai pas une certaine fierté. Mais personne ne pourra me taxer d'être un... je vous dirais, d'avoir une politique qui est à l'encontre de l'embauche ou de la valorisation des emplois dans la fonction publique. Je peux m'enorgueillir d'être capable, je pense, à terme, de livrer un respect des cibles budgétaires, mais, en même temps, être capable d'embaucher des gens dans la fonction publique pour qu'on puisse donner de meilleurs services, donc, et on le fait de façon concurrente, Donc, j'ai une certaine fierté là-dedans.

Et je sais que vous avez accueilli avec froideur, et c'est normal... Lorsque nous avons demandé, au mois de février dernier, un peu par surprise... au mois de janvier, concernant le gel de l'embauche, et il s'est fait sur une courte période, et, par la suite, nous avons... Nous traitons les demandes au mérite, en regardant, évidemment, la capacité de payer, mais aussi les besoins que vous aviez identifiés sur les ressources à l'interne. On en a parlé tantôt avec votre collègue, évidemment les transports, les ressources informationnelles, pour nous, où il y a eu une perte d'expertise importante que nous devons combler, où c'est payant dans l'immédiat d'agir. Mais, il y a d'autres secteurs sur lesquels nous agissons actuellement, il suffit de regarder le dernier rapport. Je suis convaincu que vous l'avez regardé avec autant d'attention que moi, et personne ne peut me taxer de l'avoir fait sur le dos des employés de la fonction publique, j'en suis fier. Je n'ai jamais fait ma carrière là-dessus et je ne commencerai pas aujourd'hui.

Donc, il y a un avantage à parler de rigueur puis de cohérence budgétaire puis, en même temps, de dire qu'on est capable de continuer à embaucher correctement. Je vous le dis, donc... Mais c'est sûr qu'on souhaiterait... j'aimerais ça, moi, travailler dans les années 70, où la croissance était de 6 %, 7 % par année, puis ce qu'on gérait, c'était la croissance, une plus grande croissance. Ça a bien l'air que les gens de ma génération n'auront pas ce plaisir-là dans les fonctions qu'ils auront à occuper. Donc, c'est une réalité concrète qui nous échoit, à moi comme à vous, Mme Martineau.

Bon, je ne veux pas être trop long. Sur l'histoire des évaluations complémentaires, je sens une certaine réticence, où je vous dirais que pas je suis surpris, mais je me pose des questions. C'est qu'on s'enorgueillit d'avoir une fonction publique qu'on dit indépendante, forte, avec des gens compétents, puis on en est fiers. Et ça inclut les gestionnaires, et je pense que personne, dans son discours, ne les exclut. Donc, ceux qui ont à prendre ces décisions-là le font dans le même cadre, avec la même volonté de bien faire les choses et d'assurer, bon, les critères d'indépendance, de loyauté, les mêmes que tout employé, que ce soit stagiaire de la fonction publique, donc... Et, moi, mon objectif, c'est d'avoir moins de lourdeur, donc d'être capable d'être concurrentiel par rapport aux autres employeurs, donc de faire en sorte que vous... Parce que moi, un jour, je ne serai pas ici, et vous, vous allez le demeurer, donc de faire en sorte que ceux qui vont rester, bien, ils soient capables de faire le recrutement correctement et que ça soit moins lourd. Donc, je ne veux pas

donner... de dire que je vais laisser un peu plus de capacité d'attraction, une meilleure dotation puis, en même temps, de l'affubler d'une lourdeur excessive.

Donc, vous voyez ce que j'ai à combiner? Qu'est-ce qui vous fait peur vraiment? En sachant qu'on a des gens que vous dites, tout comme moi, là, des gens formidables qui ont à cœur, je vous dirais, l'indépendance de la fonction publique, qu'est-ce qui vous fait craindre par rapport à cette évaluation complémentaire?

• (16 h 40) •

Mme Martineau (Lucie) : Voyez-vous, bien, premièrement, le rapport de la commission, hein, juste, juste où elle a été, là, au MSSS, là, c'est écrit, là, dans son rapport que la commission a trouvé inquiétants les résultats de ses travaux, tant elle a noté de façons de faire qui enfreignent le processus établi pour assurer le respect des principes et des valeurs de la fonction publique. Là, là, on parle d'un processus de dotation.

Puis là je voudrais faire un aparté parce que, quand on dit qu'il y a des accrocs, là, dans... on ne dit pas que les gestionnaires ne sont pas bons. Moi, je vais vous dire une chose que j'ai remarquée, parce que ça fait longtemps, là, que je travaille dans la fonction publique, on a beaucoup de cohortes que les gens sont partis... Mettons, en relations de travail, dans les ministères, là, puis nous, même chez nous, là, à notre service de relations de travail, beaucoup des gens sont partis, peu de transferts d'expertise se sont faits. Ces gens-là, ce n'est peut-être pas parce qu'ils ne sont pas bons, c'est parce qu'ils ne l'ont jamais appris, à faire les choses comme on faisait anciennement. Alors, ça ne veut pas dire que les gestionnaires, ils n'ont pas fait correctement, selon leur volonté, avec tout leur savoir-faire... Mais, à force de ne pas faire de transfert d'expertise, et tout ça, tu ne peux pas avoir le bagage.

Moi, mon nouveau, là, qui fait des recours, là, avec un autre ministère, là... C'est deux nouveaux, là, vis-à-vis... Il y en a un qui sort de l'université, là, puis l'autre, il commence, là, comme conseiller syndical. Pensez-vous qu'ils ont l'expertise de toute la jurisprudence des 30 dernières années dans la fonction publique? Bien, nos seniors, là, ils s'en vont, hein? Ils s'en vont autant du bord de la fonction publique que du syndicat aussi. Alors, dans le fond, actuellement, les gens peuvent avoir recours à la Commission de la fonction publique, et la Commission de la fonction publique constate ça dans son rapport. Bien, pourquoi pas... L'évaluation complémentaire, en plus, on n'est pas contre l'évaluation complémentaire. Puis, entre vous et moi, là, je vais être franche, là, on en fait au SFPQ, hein? C'est ça, on embauche conseillers généralistes, et puis il y a des... On n'appelle pas ça des LDA, nous autres, mais il y a des secteurs... Parce que tu... pas le même profil, hein, d'aller faire de la négociation, ou de défendre des recours, ou faire de la formation. Ça prend des profils différents, on le fait.

Mais il y a un processus où quelqu'un peut dire : Bien, moi, je pense que ça n'a pas été correct, l'examen que j'ai passé. Moi, je pense qu'il s'est passé quelque chose, j'ai subi un... Et là, si on fait un après l'autre, tu te ramasses... Mettons, là, que tu fais... Tu veux avoir beaucoup de monde, hein, on a de la misère à recruter — il y a d'autres sujets, par exemple — et là tu as une grosse banque. Peut-être, tu as fait ton concours facile, genre, une grosse banque. Puis là, bien, tu veux avoir aussi une grosse banque pour avoir le choix, hein, parce qu'avant... Moi, dans mon temps, je suis rentrée, là, c'était niveau I, II, III, là... Quand je suis rentrée, là, c'était I, II, III, IV, V, VI, VII, et tu rentrais comme ça. Quand j'ai été promue, tu avais des LDA, mais par niveaux. O.K.? Il fallait que tu fermes le niveau I avant de passer au niveau II, au niveau III. Maintenant, tu choisis, hein, tu choisis qui tu veux dans la liste.

Donc, je pourrais avoir fait mon examen large, facile, puis, quand je viens pour faire l'autre... Tu peux quand même faire un examen pour cibler quelqu'un. Je peux quand même faire ça, je le sais que je peux faire ça, mais ce n'est pas ça qu'on vise. Donc, on vise que les gens... on vise que les valeurs de la fonction publique soient préservées. Donc, ceux deuxième... ce n'est pas qu'on est contre, mais on veut que la commission l'encadre.

M. Bédard : Et vous n'avez pas peur que ça crée plus de lourdeur puis qu'on arrive à un résultat qui...

Mme Martineau (Lucie) : Bien, non. Écoutez, là, aujourd'hui, les lourdeurs, là, je pense que le projet, là, ça va en enlever pas mal. Alors, n'enlevons pas des droits à des gens. Puis, s'il y a d'autres lourdeurs, on s'en reparlera à une autre commission parlementaire. Un projet de loi, ça se modifie. O.K.?

M. Bédard : Oui. Bien, comme vous dites... Mais ça, ça marche d'un côté comme de l'autre. On peut l'essayer d'un côté puis, après ça, revoir, effectivement, s'il y a des problématiques. Mais je comprends bien votre point de vue.

Au niveau des occasionnels, je le sais qu'actuellement vous êtes en processus de régularisation.

Mme Martineau (Lucie) : Parlez-moi pas de ça...

M. Bédard : Non. Bien là, je ne vous en parle pas.

Mme Martineau (Lucie) : Ah! c'est assez fatigant, ça.

M. Bédard : Mais je comprends qu'à terme ce que vous souhaitez, c'est qu'on arrive avec... éviter ces grands-messes-là, autrement dit, donc de faire en sorte qu'on soit capable de ne pas procéder de cette façon-là. C'est ce que je comprends, là, de...

Mme Martineau (Lucie) : M. Bédard, c'est la deuxième opération, puis on dirait qu'elle est pire que la première, puis il y en a trois fois moins. Là, je vous dis, là, c'est le dossier qui me fait tilter. C'est drôle, hein, il y en aurait d'autres, hein, mais c'est le dossier qui me fait tilter le plus de ce temps-là. C'est la deuxième photo, qu'on appelle, la

régularisation des occasionnels, et ça n'a pas de bon sens. Ces gens-là, ça fait 44 mois, dans les 48 derniers mois, qu'ils sont à l'emploi. Allô, y a-tu quelqu'un qui les a évalués? Oui. Bien là, ils ont tous passé des concours pour rentrer. Là, là, on dépense de l'argent. Je vous l'ai dit que ça va coûter cher. Vous n'avez pas dit non, en plus, quand je vous ai dit ça. Ça va coûter cher, faire ça. Vous avez des ressources au Conseil du trésor, il faut qu'on aille valider avec les membres. Vous, vous allez valider, bien, le Conseil du trésor avec les directions de ressources humaines. Écoute, ça ne finit plus. Nous, là, c'est un continuum, c'est déposé à toutes les négociations depuis l'an 2000. Ça a deux paragraphes, là. Je suis prête à ouvrir mes conventions demain matin si vous voulez.

M. Bédard : Vous me l'échangeriez contre quoi?

Des voix : ...

Mme Martineau (Lucie) : Une négociation, c'est une négociation. Dites-moi ce que vous voulez, on verra.

M. Bédard : Écoutez, on aura sûrement des rendez-vous, effectivement. Mais je suis bien conscient de cette réalité-là, en plus, qui a un effet sur l'attraction aussi, qui a un effet sur, je le comprends, là, sur... je vous dirais, sur ceux, justement, qu'on cherche à conserver. Donc, ça, là-dessus, on continue à réfléchir avec vous parce que vous aidez sûrement les gens au Trésor à bien réfléchir, je le vois très bien, là, sur les orientations qui doivent être prises. Donc, j'en suis conscient.

Donc, ce que je veux vous assurer, c'est que, dans le cadre du reste du processus... notre volonté de continuer — évidemment, en présumant que le projet de loi va être adopté, mais ce que je sens, c'est que les gens sont très favorables — qu'on puisse rapidement passer à l'autre étape. Puis je tiens à vous assurer de l'entière collaboration des gens au Conseil du trésor pour faire en sorte que cette nouvelle façon de faire puisse trouver un écho favorable aussi auprès de vos membres.

Mme Martineau (Lucie) : Peut-être... On a répondu à la politique-cadre, là, de gestion des ressources humaines du Conseil du trésor. Il y a une chose qui m'a assez surprise, le Conseil du trésor souhaite que les ministères utilisent moins le personnel occasionnel et régularise des postes. J'ai lu ça, là, puis je n'en reviens pas parce que c'est le Conseil du trésor qui octroie les ETC. Bien, qu'il en donne. Je ne le sais pas, là, il y a quelque chose que je n'ai pas compris. Alors, c'est... Non, mais...

M. Bédard : Là, j'aurais tendance à vous dire...

Mme Martineau (Lucie) : C'est vrai que j'ai le mérite d'être directe, tu sais.

M. Bédard : ...dans le monde dans lequel nous vivons tous les deux, c'est sûr que ça serait tellement facile de régler ça...

Mme Martineau (Lucie) : ...moi, je trouverais ça facile.

M. Bédard : ...mais, quand, moi, c'est trop facile, je me pose des questions. Je dis souvent : Si tu as compris trop vite, c'est peut-être que tu as mal compris, il y a... C'est sûr qu'il y a une volonté de faire en sorte qu'on puisse acquérir... réacquérir... je ne sais pas si ça se dit bien, réacquérir, là, mais une expertise interne dans des domaines très précis, et ça, nous agissons dès maintenant, on n'attend pas. Et même le contexte budgétaire ne m'a pas privé... ne nous a pas privés... Je dis nous parce que Mme la première ministre, elle m'a exprimé cette volonté-là, claire, donc je l'ai incluse, je vous dirais, dans les priorités. Donc, on le fait malgré le contexte budgétaire.

Mais c'est sûr qu'il reste que, globalement, il y a une pression forte sur les finances publiques actuellement et globalement, et on est confrontés à une réalité qui fait en sorte que je dois tenir compte des coûts, tout simplement. Et vous allez me dire : Des fois, on sauve; des fois, c'est automatique. Et là j'essaie de me développer, d'ailleurs — peut-être que vous nous aiderez — pas un modèle, mais une façon de mesurer comment on peut, en termes même budgétaires, réembaucher des gens et être capable de dire qu'en bout de ligne j'ai un gain réel. Et on l'a fait à certaines...

Mme Martineau (Lucie) : ...facile...

M. Bédard : Bien, c'est facile... Il y a des fois, c'est facile. Je vous dirais que, dans l'informatique, c'est un peu plus compliqué.

Mme Martineau (Lucie) : Non.

M. Bédard : Ah! bien, moi, je vais vous dire oui. Et là on ne peut pas le faire aujourd'hui, là, mais on se donnera chacun un exemple. O.K.? Vous donnerez votre bon, moi, je vais donner mon mauvais, ce que je ne veux pas faire ici, puis, en bout de ligne, est-ce qu'on va être capable de conclure qu'un investissement s'est traduit par un gain réel, là, de coûts, ce n'est pas clair. Donc, on tente... Moi, je veux m'alimenter pour être capable, après ça, de défendre et, plus que ça, de valoriser ces choix-là budgétaires, de dire : Bien, écoutez, on fait ça, oui, mais c'est payant de le faire. Donc, il me reste le modèle à raffiner, puis je suis convaincu que vous allez pouvoir nous aider sur ces questions.

Mme Martineau (Lucie) : Je me demande combien il y a de paliers en dessous de vous, M. Bédard, parce que... Et, mon collègue du SPGQ, j'espère qu'il est encore là.

M. Bédard : Quand je monte dans l'ascenseur, je commence par en bas.

Mme Martineau (Lucie) : Oui, mais... On avait une lettre d'entente, tous les... bien, tous les syndicats de la fonction publique... en tout cas, les ingénieurs, les professionnels et nous, qui voulions regarder la sous-traitance — tu me contrediras si tu veux, Richard — et puis, notamment dans le domaine des transports et des nouvelles technologies, on avait des résolutions puis des solutions en plus, et le Conseil du trésor a mis fin aux travaux en avril dernier. Je vous le laisse. O.K.? Vous fouillerez dans votre boîte.

M. Bédard : Mais, comme vous... Il doit sûrement y avoir une bonne raison. Moi aussi, j'ai une certaine loyauté, mais je vais vérifier. Merci.

Mme Martineau (Lucie) : C'est bon.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Ça va? Merci. Et je cède la parole maintenant à Mme la députée de Laporte.

Mme Ménard : Merci beaucoup, M. le Président. Alors, bonjour mesdames. Tout d'abord, merci pour votre exposé, qui a été livré d'une façon dynamique et avec beaucoup de passion. Alors, c'était très intéressant de vous entendre.

Vous savez, on vient de parler des occasionnels, et votre recommandation serait qu'après deux ans on devrait passer l'occasionnel à un permanent. Pourquoi deux ans? Pourquoi pas 18 mois? Vous vous basez sur quoi, deux ans?

• (16 h 50) •

Mme Martineau (Lucie) : Sur quoi? Deux ans. C'est deux ans dans la loi actuellement, là. C'est marqué dans la loi, un fonctionnaire acquiert le statut de permanent dès qu'il a été employé dans la fonction publique de façon continue deux ans dans la même classe d'emploi. Mais nous autres, on veut l'enlever, ça. Actuellement, ce qui est marqué, c'est que le Conseil du trésor définit qu'est-ce qui constitue, O.K., un emploi occasionnel. Sauf qu'habituellement ta période probatoire, c'était deux ans. Bon. Avant, tu étais six mois en probation, puis tu avais ta permanence. Maintenant, c'est deux ans. C'est la période temporaire, en fait. Ça fait que, deux ans, nous, on évalue que quelqu'un... En tout cas, nous, chez nous, là, on est capables de les évaluer en combien de temps, là? C'est moins que ça.

Une voix : Six mois.

Mme Martineau (Lucie) : Six mois. C'est bon.

Mme Ménard : Dans le privé, c'est à peu près ça, là, on a six mois de probation et...

Mme Martineau (Lucie) : Alors, chez nous, deux ans, c'était la période qui équivalait aux temporaires. Il y a également le fait qu'il y a un stage probatoire. Mais, si tu étais à l'emploi, on veut qu'il soit considéré comme étant fait. Vous savez, on a vu, là, dans les espèces... Les espèces d'occasionnels, je n'aime pas ça, dire ça, là, mais, dans les espèces de travaux, là, les 55-60 — ça, c'est quand même, hein, cinq ans, hein, qu'ils ont travaillé — on a vu des occasionnels qui ont travaillé cinq ans être nommés temporaires puis être congédiés dans leur période de stage probatoire. Regardez-moi, là, on a vu ça.

Mme Ménard : Bon. Alors, merci pour la réponse. Donc, vous aimeriez moins que deux ans, dans le fond, c'est ça, ou vous y allez avec, comme la loi, deux ans?

Mme Martineau (Lucie) : Deux ans.

Mme Ménard : O.K. Parfait. Vous dites que de permettre aux étudiants et aux stagiaires d'être traités différemment des autres candidats potentiels entre en contradiction avec l'esprit de la Loi sur la fonction publique. Advenant un stagiaire ou un étudiant, ça fait 12 mois qu'il est là, c'est un stagiaire de grand talent, il a toutes les qualifications pour un emploi qui est ouvert, là. Est-ce que vous dites qu'il ne pourrait pas être dans la banque des personnes qualifiées? Est-ce que c'est ça que vous dites?

Mme Martineau (Lucie) : Bien, ce qui est proposé dans le projet de loi, c'est comme une passerelle différente. S'il est déjà qualifié puis il est dans la banque, c'est correct, là, il n'y a pas de problème, là. Mais ce qui est proposé dans le projet de loi, c'est vraiment une passerelle pour fidéliser les gens, hein? Bon.

En fait, on est contre avec les règles actuelles de dotation. Et, je l'ai dit, on montrerait de l'ouverture si... Ce qu'on voit, c'est qu'ils passent tous avant nos occasionnels que ça fait cinq ans qu'ils sont là. Ce n'est pas terrible, hein, pour le climat de travail, ça, quand tu vois les gens rentrer, premièrement, à plus d'échelons que tu avais parce qu'on a été un grand temps à ne pas reconnaître l'expérience à l'extérieur de la fonction publique. Deuxièmement, tu vois des gens rentrer, ils tombent tout de suite permanents... bien, temporaires, deux ans, après ça, permanents, puis toi, ça fait cinq ans que tu es occasionnel. Bien là, je ne sais pas, là, mais ce n'est pas logique, là, quand tu vois ça de l'extérieur. Puis même,

bien, nous, on le voit de l'intérieur, on comprend que les gens, ils ne sentent pas reconnus, hein? Puis surtout, s'ils écoutent les radios-poubelles le matin, c'est encore pire.

Mme Ménard : Il y a des matins, c'est tough. Maintenant, dans le cas des personnes retraitées, on dit : On pourrait rappeler un retraité de façon ponctuelle. Et vous, vous dites qu'on peut... si on avait à rappeler un retraité, il faudrait édicter une obligation d'avoir à rappeler en emploi tous les employés, ou employés occasionnels saisonniers, ou inscrits sur une liste de rappel du ministère concerné. Je vais vous donner un exemple. Un retraité qui serait un expert en finances, par exemple, et que, quand vient le temps du budget, on aurait recours à ses services, on lui demanderait de revenir, mais c'est pour une période déterminée, ponctuelle, c'est peut-être six mois, là, je ne sais pas. Alors, ce que vous dites, c'est qu'il ne faudrait pas faire ça, il faudrait rappeler d'autres. Mais là on cherche l'expert, là.

Mme Martineau (Lucie) : Mais, de toute façon, aux Finances, il n'y a pas de... ça ne peut pas être aux Finances parce qu'on n'a pas de liste de rappel d'occasionnels aux Finances, mais... Ça fait que, dans ce cas-là, je pense qu'ils le font, là, puis c'est correct, c'est une période de pointe.

Il y a deux choses où est-ce qu'on peut rappeler... Nous, on dit «oui, mais». O.K.? Alors, les retraités peuvent revenir au travail pour un besoin de transfert de l'expertise. Et ça, le transfert de l'expertise, bien, il faut que ça soit défini avant, et la période devrait avoir... bon, d'être de six mois et non renouvelable. O.K.? Fais ton transfert d'expertise... Idéalement, il aurait fallu qu'ils le fassent avant qu'ils partent, là, mais, que voulez-vous, encore à cause des budgets, là, ils ne peuvent pas nécessairement faire ça. O.K.? Bon, ça, c'est une possibilité.

L'autre possibilité, c'est les périodes de pointe. Je vais donner l'Agence du revenu en temps d'impôt, bon, il y a des occasionnels, là, qui sont rappelés, là, il y a des listes de rappel. D'ailleurs, ils n'ont pas le chômage, là, à cause de ça, parce qu'ils laissent d'autres emplois. En tout cas, c'était hier, ça. Mais ce n'est pas grave, il y a des listes de rappel. Alors, ils viennent trois mois par année, ces gens-là, là. Bien là, je ne ferai pas rentrer un retraité si je n'ai pas rappelé mon monde, là. C'est ça.

Mme Ménard : ...

Mme Martineau (Lucie) : Oui, ça, c'est les périodes de pointe. Alors, il y en a au Revenu, il y en a au ministère des Ressources naturelles et de la Faune, il y en a aux Transports. Où j'ai des listes de rappel, il faut que les gens, les occasionnels soient à l'emploi si on veut rappeler des retraités.

Mme Ménard : Parfait. Merci. M. le Président, mon collègue...

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Mont-Royal.

M. Arcand : Merci. Mme Martineau, moi, je viens du secteur privé, alors je n'ai pas une connaissance comme vous pouvez avoir, n'est-ce pas, de la fonction publique et des règles. Mais j'ai eu l'occasion d'oeuvrer dans certaines entreprises, et, dans certaines entreprises privées, il y avait des politiques des ressources humaines, entre autres, où, lorsqu'on parlait d'évaluation, on disait : L'évaluation ne peut pas... C'était clair au niveau des politiques que c'était quelque chose qui ne pouvait pas servir à mettre un terme à un contrat, autrement dit qu'on ne pouvait pas s'en servir... Et on poussait même l'exercice plus loin en disant que, lorsqu'on faisait l'évaluation d'un employé, c'était fait, disons, par le supérieur et cosigné par l'employé.

Alors, si je comprends, comment se fait une évaluation au niveau du gouvernement? Est-ce que c'est quelque chose qui ressemble à ça ou c'est complètement différent?

Mme Martineau (Lucie) : Moi, je... Bien, premièrement, quand elle se fait, hein? Parce que, dans la majorité des cas, elle ne se fait pas. La plupart des gens qui sont déjà au sommet des échelles salariales... Remarquez que c'est un droit dans la convention collective d'avoir ton évaluation du rendement et que tu pourrais déposer un grief pour l'avoir. Mais ils n'osent pas parce qu'on ne sait pas qu'est-ce que c'est qu'elle va avoir l'air, l'évaluation du rendement. Alors, elle sert à l'avancement d'échelon. O.K.? Et, quand, bien, il n'y a plus d'avancement d'échelon, il y a bien des endroits où on arrête de les faire. O.K.?

Là où elles ont servi dernièrement et dans toutes les opérations de régularisation des occasionnels, bien, elles ont même servi à ne pas recommander quelqu'un comme permanent, là. C'est contrairement à ce que vous venez de dire, là. L'évaluation, dans la dernière, je dirais, cuivée d'exercice des occasionnels, il faut que tu aies eu une évaluation positive. Même si ça fait quatre ans que tu travailles là, là, il faut que tu aies eu une évaluation positive. Alors là, ça a forcé du monde à en faire, hein, puis elles n'ont pas toutes été positives. O.K.?

M. Arcand : La raison pourquoi je vous posais la question, c'est que, si, demain matin, il y avait ce genre d'entente, si on veut, est-ce que c'est quelque chose qui vous empêcherait... est-ce que vous seriez plus rassurés à ce moment-là et vous ne demanderiez pas à la Commission de la fonction publique d'intervenir ou si, pour vous, c'est fondamental?

Mme Martineau (Lucie) : Bien, l'évaluation, c'est une fois que tu es en emploi. La deuxième évaluation complémentaire, ce n'est pas la même chose, là, parce qu'une évaluation de ton rendement, tu es déjà à l'emploi, puis je regarde si tu fais bien ton travail d'après ce que moi, j'attends, là, hein? Bon, ceux qui font l'évaluation de rendement, ils

sont censés te donner les attentes qu'ils ont au début d'une période x et vérifier avec toi périodiquement si tu atteins les objectifs, les attentes qu'ils t'ont données pour arriver à la période y en disant : Bien, oui, on a tout fait ça durant toute l'année, puis je te recommande ton avancement d'échelon. Ça, c'est à l'emploi.

L'évaluation qu'on parle, le moyen évaluation complémentaire qu'on parle dans le projet de loi, c'est avant même que tu arrives à l'emploi. Alors, nous, c'est évident qu'on veut que la... Surtout avec les rapports qu'elle a déjà constatés de ce qui se fait actuellement, c'est sûr qu'aujourd'hui, je vais vous dire, on va exiger que la commission, elle valide ça.

• (17 heures) •

M. Arcand : Sur les conventions collectives, très souvent c'est marqué... Je me rappelle de certaines clauses, là : L'embauche d'un employé à temps partiel, d'un occasionnel ne doit pas empêcher la création d'un poste, etc. Est-ce que vous n'avez pas ça au gouvernement?

Mme Martineau (Lucie) : Non. Au gouvernement, là, voulez-vous, on va prendre un après-midi, là, je vais vous conter ça. On va prendre... Ah non! écoutez, ton expérience peut ne même pas être correcte pour une promotion, tu peux choisir à l'externe au lieu de promouvoir ton monde. C'est vraiment, là... Et, je veux rester polie, on est quand même à l'Assemblée nationale, là, mais c'est vraiment le «free-for-all». Ça n'a pas de bon sens, il devrait y avoir... Bien, dans le privé, là... Et j'ai beau avoir beaucoup d'années dans le public, j'ai quand même oeuvré aussi dans le privé, puis, quand tu as une convention collective dans le privé, là, c'est meilleur que ce que tu as ici, là.

M. Arcand : Bon. Très bien. Juste pour bien comprendre, qu'est-ce qui, pour vous... Vous avez parlé des procédures, de la classification des emplois, des salaires à revoir, le problème des occasionnels, l'évaluation complémentaire. Qu'est-ce qui, pour vous, à travers toutes ces priorités-là, là, demeure l'élément le plus important à corriger éventuellement pour le gouvernement?

Mme Martineau (Lucie) : En fait, ce n'est pas... Je dis que c'est correct qu'on veuille corriger le processus de dotation, puis qu'on veuille l'alléger, puis... Nous aussi, là, les anciennes listes de déclaration d'aptitudes... Écoutez, on a même une lettre d'entente de faire le ménage dedans, mais il n'y a personne qui a commencé. Mais on a une lettre d'entente. O.K.? Mais on admet, là, on admet qu'il y a une problématique.

Mais il faut également s'attaquer à tout ce qui est de l'attraction-rétention, et tout ça fait partie... Comment moi, je me sens? Je suis de l'extérieur, puis tout ce que j'entends aux nouvelles, c'est : Il y a des coupures, il n'y a pas de renouvellement. Mes collègues disent : Ah! l'avancement, bien, tout le monde peut passer avant moi. Comment je vois ça? J'ai-tu envie, moi, comme finissant à l'université, au cégep ou au secondaire, d'aller oeuvrer dans la fonction publique? Anciennement, ils disaient : Bien, tu as la sécurité d'emploi. Voyez-vous, là, j'en ai quasiment 50 % qui n'en ont pas, là. Ce n'est plus vrai, ça. C'est pour ça que je vous dis que, quand moi, je suis rentrée puis aujourd'hui... Ce n'est plus vrai.

Les gens ne font pas carrière non plus. On voit des gens... Le Vérificateur général — ah! bien là, j'ai de quoi de bon pour vous — quand même, c'est une bonne personne, ça. Le Vérificateur général avoue qu'il est le club-école du privé. Les gens, les finissants viennent chez eux, là, il forme son monde puis il perd ses comptables. Non, mais ça n'a pas de bon sens. Alors là, on est beaux, là, dans la fonction publique, puis ça, c'est de l'argent gaspillé.

J'ai juste le directeur de la SEPAQ qui n'arrêtait pas de dire que, son monde — il a un taux de roulement de 30 % — ça lui coûtait 5 000 \$, former quelqu'un pour travailler dans le réseau de la SEPAQ. C'est de l'argent, ça. Alors, on perd de l'argent collectivement parce qu'on laisse partir des gens qu'on a formés. Ça donne une expérience de travail, comme j'ai entendu en... Et, quand tu as ton expérience, bien, tu fais ton C.V., puis tu t'en vas où c'est payant.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Il vous reste environ une minute, M. le député. Mais, en même temps, les cloches sonnent, alors je vous laisse gérer la minute. Je vous laisse gérer la minute.

M. Arcand : Bien, d'accord. Alors, c'est juste que vous avez dit d'entrée de jeu, en commençant : Ça fait 33 ans que je suis là, et ça se dégrade d'année en année. Alors...

Mme Martineau (Lucie) : Oui, c'est ça, il faut que je pense à partir, hein?

Une voix : ...

M. Arcand : Non, non...

Mme Martineau (Lucie) : Il y a un vote là-dessus. C'est bon.

M. Arcand : Non, mais c'est pour ça que je vous demandais, justement, quel est, pour vous... qu'est-ce qui est le plus prioritaire actuellement?

Mme Martineau (Lucie) : On pourrait faire un grand chantier sur l'attraction-rétention, là, puis regarder les choses, là. Je pense qu'il y a des choses qui ne coûteraient pas cher. Parce que c'est sûr qu'on a la préoccupation des finances publiques, puis il y a des choses qu'on pourrait changer. C'est vrai que c'est une grosse machine, puis c'est long à faire, des processus, mais c'est faisable.

M. Arcand : O.K. Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, merci. Alors, Mme Martineau, si vous voulez bien, on s'excuse, mais on doit aller exercer notre devoir de parlementaires. Mais il va rester sûrement le député de Chutes-de-la-Chaudière qui aimerait parler avec vous. Alors, si vous voulez nous attendre quelques minutes, puis on revient.

Alors, nous suspendons nos travaux, le temps d'aller exercer notre devoir de parlementaires.

(Suspension de la séance à 17 h 5)

(Reprise à 17 h 25)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Et nous reprenons nos travaux, et je laisse maintenant la parole à M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, M. le Président. Mme Martineau, merci pour la qualité du mémoire et la clarté de vos propos. C'est comme ça que ça doit se passer.

Dernière phrase à la page 19, c'est juste pour une précision. Quand vous dites que le rôle de la Commission de la fonction publique devrait être renforcé et élargi aux unités parapubliques, c'est bien les unités, et non les entités? En fin de compte, vous visez l'Agence du revenu, mais...

Mme Martineau (Lucie) : L'Agence du revenu...

M. Picard : ...vous ne visez pas le secteur parapublic, là, en général.

Mme Martineau (Lucie) : En fait, nous, on a regardé ça, on vise tous ceux qui sont à l'annexe IV de la loi sur les régimes de négociation dans le secteur public et parapublic... l'annexe C.

M. Picard : On traduit ça comment?

Mme Martineau (Lucie) : Bien, la SEPAQ serait là-dedans, l'Agence du revenu est là-dedans, la Bibliothèque et Archives nationales, ceux qui ont quitté la fonction publique. Il y en a plus que ça dans l'annexe, par exemple. En fait, ceux qui ont comme encore un cordon ombilical avec le Conseil du trésor. J'appelle ça de même.

Une voix : ...

Mme Martineau (Lucie) : Ça te fait rire, hein?

M. Picard : O.K. Merci. Deuxième question, deuxième précision. Tout à l'heure, vous avez dit que, pour ce qui est de pouvoir engager des étudiants, on devrait s'assurer qu'il n'y a plus d'occasionnels. Vous avez dit ça. Bien, c'est écrit.

Mme Martineau (Lucie) : Bien, pas plus...

M. Picard : Bien, c'est écrit, là, qu'avant d'engager des...

Mme Martineau (Lucie) : Qu'on a régularisé.

M. Picard : On doit régulariser le statut des occasionnels. Mais vous avez dit tout à l'heure en réponse à ma collègue de Laporte qu'on devait encourager l'engagement d'étudiants.

Mme Martineau (Lucie) : Aussi.

M. Picard : Moi, je considère votre demande...

Mme Martineau (Lucie) : Contradictoire?

M. Picard : ...peut-être le monde idéal. Je ne suis pas certain qu'on va le vivre, là, qu'il y aura... les occasionnels, tout va avoir été régularisé avant d'engager des étudiants. Y a-tu un système qu'on pourrait... Parce qu'il faut engager des étudiants pour avoir... puis il faut les conserver surtout.

Mme Martineau (Lucie) : On est d'accord.

M. Picard : Puis il faut aussi respecter le principe d'équité, puis que tout le monde ait les chances égales, puis il n'y a pas d'ingérence de personnes, là. Mais pouvez-vous élaborer sur la solution que vous proposez?

Mme Martineau (Lucie) : Oui, M. Picard. Alors, si on règle les faux occasionnels avec notre proposition, là, tu rentres dans la fonction publique, tu as passé un concours, au bout de deux ans... Évidemment, si tu ne remplaces

pas une personne qui va revenir, là. Il y a des exceptions à la règle des occasionnels. O.K.? Alors, ça, c'est sûr, si je remplace quelqu'un qui va revenir, il n'y aura pas de poste plus tard, là, la personne va revenir. O.K.? Mais, si je suis un occasionnel, que je suis censé être embauché pour un surcroît de travail, mais que ça fait encore deux ans, puis il va toujours y avoir... ce n'est pas un surcroît, ce n'est pas vrai, là, ce n'est pas un vrai surcroît de travail... Avant, anciennement, il y avait des occasionnels sur projets spécifiques. Ça, on le savait. O.K.? Mais là il n'y a plus ça. Ça fait qu'ils les embauchent tous occasionnels. Au bout de deux ans, toi, tu es régularisé, ça n'empêche pas... Puis tu le sais d'avance, alors ça n'empêche pas d'avoir des stagiaires, des étudiants qui, eux, vont avoir une passerelle.

Si, mettons, Catherine est occasionnelle, là, puis... Non, ça serait plutôt le contraire, vu notre âge. Moi, je suis occasionnelle, et Catherine rentre, puis c'est une étudiante, puis elle fait son stage pendant ses études, puis elle rentre l'été, puis elle rentre la période des fêtes, puis ça fait deux ans qu'elle est là. O.K.? Et puis moi, je suis occasionnelle, bien, moi aussi, ça va faire deux ans que je suis là puis, puis, au bout de deux ans, je le sais, que je vais devenir permanente. Ça fait que, quand Catherine, elle aura sa passerelle pour devenir permanente, elle aussi... pour devenir occasionnelle comme moi puis permanente par la suite, ça ne me fâchera pas, je le sais que moi, je vais devenir permanente dans deux ans, puis qu'elle, bien, elle va faire son stage, puis elle va devenir occasionnelle, puis, deux ans après, elle va être permanente.

M. Picard : Les faux occasionnels, vous évaluez ça à combien actuellement dans la fonction publique?

Mme Martineau (Lucie) : Bien là, écoutez, j'étais tellement surprise hier que j'avais encore 52 %, je me dis : On travaille tellement fort pour ça, puis ça ne donne jamais rien, ça n'a pas de bon sens.

M. Picard : Non, mais, excusez, dans vos statistiques, là...

Mme Martineau (Lucie) : Les faux occasionnels, ça dépend comment...

M. Picard : ...ce n'est pas les 48 % qui sont des faux occasionnels?

Mme Martineau (Lucie) : Non, mais il y en a une bonne partie. Des faux occasionnels, ça dépend quand on prend notre photo. La dernière fois, on a fait... Autour des années 2000, on les appelait les 30-36 : 30 mois dans 36 mois. O.K.? C'était une base de trois ans. Et il y avait les 55-60. Bon, les 55-60, c'est une base de cinq ans. Eux autres, là, sur évaluation de dossier, ils rentraient. Les 30-36, ils ont eu un examen à passer. Ceux qui passaient avaient une liste de déclaration prioritaire — il reste encore du monde là-dessus, d'ailleurs — et ceux qui ne passaient pas, par contre, hein, étaient congédiés, hein, au bout d'un an. La lettre d'entente n° 18.

Ensuite, quand on est arrivés en 2010, ça a été d'autres critères, c'est 44 dans 48. Alors, si vous me dites : Combien vous évaluez des faux occasionnels?, on va se dire le critère, on va regarder dans le système informatique, puis je vais vous le dire. Si on prend une base de trois ans, je dois en avoir plus que si je prends une base de quatre ans. Vous comprenez?

• (17 h 30) •

M. Picard : O.K. C'est beau.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, merci. Ça termine le temps qui est alloué à la deuxième opposition. Alors, Mme Martineau, Mme Charron et Mme Martel, merci énormément de votre participation à notre commission.

Et je suspends quelques minutes pour permettre aux représentantes de l'Alliance des cadres de l'État de prendre place.

(Suspension de la séance à 17 h 31)

(Reprise à 17 h 32)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, nous reprenons nos travaux, et ça me fait plaisir de souhaiter la bienvenue aux représentantes de l'Alliance des cadres de l'État. Alors, je vous laisse une dizaine de minutes pour vous présenter et présenter votre mémoire en vous disant tout de suite que, probablement... en s'excusant d'avance, il y aura peut-être des petites perturbations parce qu'il est possible d'avoir un autre vote d'ici 18 heures. Alors, on s'excuse tout de suite, puis je vous laisse la parole.

Alliance des cadres de l'État

Mme Roberge (Carole) : Merci, M. le Président. Bonjour à tous, M. le ministre, à Mme Roy, qui l'accompagne, et puis Mmes et MM. les parlementaires. Je suis Carole Roberge, présidente-directrice générale de l'Alliance des cadres de l'État et je vais tout de suite vous présenter les personnes qui m'accompagnent : à ma droite, Mme Louise Labrecque, qui est notre directrice de l'administration et de projets spéciaux — Mme Labrecque connaît bien la dotation, elle a fait carrière dans les ressources humaines de la fonction publique du Québec; à ma gauche, Me Martine Doré, chez nous,

qui est responsable des recours auprès de la Commission de la fonction publique; et, à mon extrême gauche, Mme Isabelle Fournier, qui est responsable des coordinations des dossiers avec le Secrétariat du Conseil du trésor.

D'abord, j'aimerais vous remercier de prendre le temps de nous recevoir aujourd'hui malgré votre horaire chargé. Vraiment, vous avez des horaires très chargés à tout point de vue. D'abord, quelques instants pour présenter l'alliance, les gens qu'on représente, pour en arriver à notre analyse du projet. On regroupe 3 800 membres. Évidemment, la mission, c'est de défendre les intérêts et les droits des gestionnaires oeuvrant auprès de 80 organisations publiques, donc dans les ministères, les organismes et les sociétés d'État. On travaille aussi à la promotion et à la contribution essentielle des cadres à la réalisation des missions de l'État et on les accompagne dans des moments difficiles de leur carrière.

Maintenant, qui sont-ils? Que font-ils? La majorité des citoyens, c'est difficile pour eux autres de voir le travail abstrait des cadres. Donc, on s'est occupés à mettre ça un peu plus clair pour eux, mais j'aimerais vous le rappeler. Quand même, le politico-administratif, vous êtes assez proches d'eux. Pour vous autres, c'est plus facile de voir cet aspect-là. Mais ils sont aussi, je dirais, les gens qui font marcher la machine, comme on dit. C'est eux autres qui mettent les équipes à l'ouvrage pour réaliser les politiques et les programmes du gouvernement en place. Et, je dirais, ce sont eux aussi, lorsqu'il y a des contraintes, qui doivent appliquer les contraintes comme l'équilibre budgétaire, le manque de ressources, le manque d'expertise, etc. Ce sont eux qui vivent ces éléments-là.

Mais je vais arriver au troisième élément, qui vous intéresse plus particulièrement, l'élément de la dotation, qui touche ce projet de loi là. Au niveau de la dotation des emplois, les cadres agissent à titre de représentants de l'employeur. Effectivement, les cadres, ils ont comme un double statut : ils ont un statut d'employé, mais ils ont aussi un statut de représentant de l'employeur. Ce sont eux qui doivent rivaliser avec le privé, faire face à la rareté de la main-d'oeuvre puis combler les emplois pour pouvoir réaliser l'offre de produits et services aux citoyens.

Au niveau, je dirais, du projet de loi, évidemment, nous, la Loi de la fonction publique, on la considère très importante. C'était une pièce maîtresse de la Révolution tranquille dans les années 65. Plusieurs d'entre vous n'étaient pas là, moi non plus, mais c'était vraiment un changement fondamental au niveau du Québec, cette loi-là. Elle garantissait vraiment l'accès à la fonction publique, et c'est à partir de ce moment-là que la fonction publique est devenue professionnelle et non partisane. Donc, nous, on la trouve très importante, puis on est contents de voir qu'on puisse la réaménager au fur et à mesure que cette loi-là est appliquée. Je pense que c'est comme une belle maison qu'on possède, une maison qui est sur des bases solides. À un moment donné, il faut la rénover périodiquement, puis on l'a fait déjà plusieurs fois, puis on en fait une autre fois. Donc, nous, d'entrée de jeu, on dirait qu'on est très contents qu'une nouvelle rénovation de la loi se fasse à ce moment-ci. On pense que ça s'impose et que c'est important.

Évidemment, les gestionnaires sont concernés par le recrutement pas à titre d'employés, mais surtout à titre d'employeurs parce que c'est eux autres qu'il faut qu'ils combler les postes qui leur manquent dans leurs unités de travail. On sait que les cadres sont recrutés majoritairement parmi les professionnels de la fonction publique, donc non à l'externe de la fonction publique. Donc, c'est au quotidien, ce sont les cadres qui engagent les gens, et ils le font selon la loi, et puis ils privilégient le développement des compétences internes lorsque c'est possible pour une plus grande polyvalence, une plus grande connaissance de l'administration publique. Évidemment, ils doivent recourir à l'externe par rapport au manque de main-d'oeuvre puis ils déplorent vraiment la complexité du recrutement.

Toutes les étapes d'appel de candidatures, d'admissibilité, d'évaluation, des déclarations d'aptitudes, vous en avez entendu parler déjà depuis hier abondamment, ce sont des démarches qui sont lourdes pour les gestionnaires, qui sont rigides, qui amènent des délais. J'entendais, justement, tout à l'heure un gestionnaire qui me disait : Il me manque cinq postes à combler dans une unité de travail, puis on m'a dit : Il n'y a plus personne sur des listes de déclaration d'aptitudes, et je dois attendre une nouvelle liste du CSPQ qui va arriver juste au mois de février. Mais là on est au mois de septembre, hein? Il manque cinq effectifs dans une de ses unités de travail. Donc, ça ne peut pas ne pas avoir d'incidence sur la prestation des services que l'on donne.

Donc, pour les cadres, c'est important. Nous, vraiment, on accueille très favorablement la perspective de la simplification de la loi. Il faut que les processus soient simplifiés, donc que le recrutement, qu'on appelle maintenant processus de qualification... On doit devenir plus concurrentiels avec le privé, très certainement, et on doit faciliter les tâches des gestionnaires, de pouvoir combler les emplois qu'ils ont à combler.

Un autre élément que j'amènerais de façon assez positive aussi, c'est le fait qu'on intègre maintenant dans la loi la médiation. Ça se faisait dans la pratique à la Commission de la fonction publique, puis on pense que c'est très important, des étapes de médiation, avant d'arriver à la judiciarisation des dossiers. Donc, on est contents que vous formalisiez cet aspect-là.

Maintenant, sur les aspects sur lesquels on a plus de réserves, je pense que vous les avez déjà tous entendus. L'évaluation complémentaire. Pour nous, l'évaluation complémentaire, on a de la difficulté avec ça. Si la personne a déjà été qualifiée, elle est qualifiée. Puis nous, on dit : Si on maintient le processus d'évaluation complémentaire, nécessairement il doit y avoir un droit d'appel sur ce processus-là. C'est un autre processus, mais on questionne l'importance relative de mettre en place un nouveau processus parce qu'on se dit : Dans la fonction publique actuellement, dans les affectations, mutations, c'est un processus de rencontre de candidats qualifiés. Pour nous, à la qualification initiale, les gens, ils sont qualifiés. Et, dans la fonction publique actuellement, on trouve que ça va très bien, au niveau de la mobilité, affectation, mutation, de faire des entrevues avec les gens.

• (17 h 40) •

Donc, cet élément-là nous questionne d'autant plus que les gens, lorsqu'ils arrivent dans la fonction publique, ils ont quand même une période de deux ans de stage, hein, qui permet d'évaluer les gens sur ce qu'ils font, leur compétence, etc. Mais nous autres, on dit : Ils sont qualifiés, ils sont qualifiés. Ils ont passé une première qualification initiale, ils sont qualifiés.

D'autre part, la question du retour des retraités, très certainement il va y avoir des débats de société bientôt là-dessus. On est une population vieillissante au Québec, particulièrement au Canada, et plus la population est vieillissante, moins il y a de population active. Donc, moins de population active, ça ralentit l'économie. Nous autres, on dit : Il y a beaucoup de perte de grande expertise de gens très qualifiés qui méritent d'avoir des emplois. Cependant, là-dessus, au regard du retour des retraités, il faudrait que ce soit balisé davantage, qu'est-ce qu'on entend par ça, comme pour l'évaluation complémentaire, en fait, c'est difficile de savoir qu'est-ce qui est entendu vraiment par «évaluation complémentaire». Et, par rapport au régime de retraite des retraités, bien, nous, on est préoccupé par l'impact que ça pourrait avoir sur le régime de retraite, qui est en difficultés financières encore.

Le troisième élément, c'est les stagiaires et les étudiants. On n'est pas très à l'aise avec les processus de qualification particuliers pour un groupe par rapport à un autre groupe de citoyens ou de jeunes qui seraient à l'emploi. On pense que ça devrait être la même qualification pour tout le monde. Cependant, on sait que, dans une organisation, lorsqu'on investit dans des gens, que ce soient des étudiants... on veut bien les garder. C'est beaucoup d'énergie pour les gestionnaires de former les gens qui viennent comme étudiants ou qui viennent comme stagiaires. S'ils ont pris de l'expertise dans la fonction publique, on veut bien pouvoir les garder. Donc, nous, on dit : Le défi, c'est comment on garantit aussi l'égalité d'accès par rapport à l'ensemble des autres citoyens.

Concernant la possibilité de la commission publique de refuser d'entendre un appel, on estime que son intervention n'est pas manifestement utile si c'est dans ce cas-là. Cette possibilité-là nous apparaît arbitraire, on pense que ça ne devrait pas être retenu.

Concernant le maintien à la déclaration d'aptitudes, malgré la fin de la validité des listes, pour nous autres, ça nous questionne qu'on puisse retenir une ou des personnes des listes qui sont échues. Encore là, on questionne l'aspect de cette question-là au regard de l'équité pour les autres personnes.

Et, en dernier lieu, on pense qu'il y a un article qui devrait être retiré parce qu'on pense qu'il n'est pas vraiment utilisé, c'est celui de réduire le nombre de candidats lorsqu'il est trop élevé.

Donc, en terminant, ce qu'on dirait, nous, en autant que les principes de la Loi de la fonction publique sont respectés, on est à l'aise avec les modifications proposées au projet de loi puis on trouve que c'est vraiment souhaitable que ce projet de loi soit adopté. Maintenant, M. le ministre l'a mentionné, je pense, tout à l'heure, c'est qu'on devrait être consultés sur les règlements et les modalités d'application parce que c'est vraiment dans ces modalités-là qu'on va pouvoir voir vraiment si on respecte les principes de la Loi de la fonction publique.

Puis, en terminant, je dirais : Bien, oui, c'est une pièce maîtresse, c'est une pièce importante pour le renouvellement de la fonction publique, mais ce n'est pas le seul élément pour être un employeur de choix. Les gens regardent les secteurs d'activité dans lesquels ils s'en vont, ils privilégient les secteurs d'activité en croissance. On parle beaucoup de coupures d'effectif dans la fonction publique. La valorisation du personnel aussi est très importante. Et je n'insisterai pas beaucoup sur le reste, mais, les conditions de travail, des gens en ont parlé tout à l'heure.

Donc, nous, on pense que c'est un élément d'une stratégie globale d'attraction-rétention de la fonction publique qui est importante, qui est nécessaire, et qu'on doit aller de l'avant. Puis, en attendant de connaître ces pièces-là, bien, on souhaite que ce projet de loi là soit adopté et qu'on puisse pouvoir être consultés sur les modalités d'application, la réglementation qui s'ensuivra. Voilà.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, Mme Roberge. Et je cède la parole maintenant à M. le ministre.

M. Bédard : Oui. Merci, M. le Président. Bonjour, Mme Roberge, ainsi que mesdames qui vous accompagnent. Donc, merci d'être ici aujourd'hui puis d'avoir travaillé... Évidemment, vous venez, dans votre mémoire, témoigner d'éléments sur lesquels vous êtes d'accord, sur lesquels vous avez des réserves, mais, évidemment, vous avez aussi été consultés dans le cadre de son élaboration. Et, lorsque vous dites que vous souhaitez l'être pour la suite des choses, c'est évident que c'est un engagement, et les gens ici sont très conscients que, suite à l'adoption du projet de loi, je vous dirais, l'opérationnalité ne peut se faire qu'en collaboration avec les gens que vous représentez. Donc, on va le faire avec grand plaisir, j'en suis convaincu.

Je tiens à vous remercier, effectivement, du travail que vous faites, vous et vos membres, dans le contexte actuel, et vous dire, parce que, des fois, j'entends parler de coupures, vous dire que, comme je l'ai dit aux gens précédemment, on peut s'enorgueillir tous — et pas moi, mais vous — d'avoir été capables de livrer des cibles budgétaires difficiles à rencontrer tout en ne coupant pas dans le personnel, donc, et il y a eu une croissance — et on peut en témoigner — du personnel de la fonction publique pour de bonnes raisons, donc, et on va continuer à s'assurer qu'il y ait des efforts notables, tangibles et réels qui soient faits pour récupérer de l'expertise qui était allée ailleurs. Voilà. Puis on va essayer de se donner ensemble les conditions pour, oui, ouvrir des postes, les rendre accessibles, mais, en même temps, conserver ceux et celles qui les occupent dans un contexte budgétaire que vous connaissez encore mieux que moi.

Et, encore une fois, je vous remercie. Je comprends que vous souhaitez une adoption rapide du projet de loi, tout comme nous. Et, je tiens à vous rassurer, d'ailleurs, mes collègues de part et d'autre ont signifié leur volonté d'aller de l'avant rapidement avec ce projet de loi. Donc, nous devrions trouver un aboutissement à court terme, ce qui va nous permettre, après ça, de se revoir concernant les différentes directives et règlements qui vont en découler.

Un élément où vous avez attiré notre attention, au niveau des... Pour les régimes de retraite, vous faisiez une adéquation entre les conditions permettant d'embaucher ou d'avoir des contrats avec les retraités et la viabilité ou la santé financière des régimes de retraite. Je veux bien comprendre, pourquoi vous pensez que cette façon de faire là a un impact sur la viabilité des régimes de retraite? Bien, la viabilité...

Mme Roberge (Carole) : ...oui, sur la viabilité...

M. Bédard : ...du moins, la santé financière parce qu'on n'est pas...

Mme Roberge (Carole) : ...bien, c'est quand même important parce que le ratio est 1-1 au niveau du personnel d'encadrement. Donc, il est très serré, ce ratio-là, puis, comme vous, on veut régulariser les situations des retraités qui sont consultants, c'est clair. Pour nous autres, ça doit être déterminé assez précisément, puis on commence à regarder nos statistiques à ce sujet-là, puis on voit que, lorsque les gens sont admissibles... en tout cas, nos données qu'on a actuellement, c'est que près de 40 % prennent leur retraite à partir du moment qu'ils sont admissibles à la retraite.

M. Bédard : ...

Mme Roberge (Carole) : Oui. Mais, en tout cas, ça reste à valider. Mais nos actuaux travaillent là-dessus parce que, les données, il faut les compiler. Mais notre estimé, ça serait : à peu près à partir du moment que les gens sont admissibles à la retraite, ils partent, mais ils reviennent comme consultants. Ça fait que ça, ça a des incidences parce que ce n'est pas une personne qui contribue au régime de retraite.

M. Bédard : Par contre, en termes de sortie, j'imagine que cette personne-là est, entre guillemets, pénalisée, dans le sens qu'il y a un montant qui lui est soustrait, j'imagine, des paiements.

Mme Roberge (Carole) : Si elle revient comme consultant, non. Si elle revient comme employé, oui. Si elle revient comme employé, avec un statut d'employé — puis, on comprend, possiblement que, le projet de loi, il va y avoir un statut d'occasionnel, c'est un peu ce qu'on comprend — si c'est ça... En tout cas, c'est pour ça qu'on voudrait voir l'application, les modalités. Si elle revient comme employée, bien, la personne, elle a le choix soit de contribuer à son régime de retraite — alors, sa rente va être suspendue — ou, si elle ne contribue pas au régime de retraite, sa rente va être coupée du temps travaillé selon le statut. Mais ça, on le verra dans les modalités d'application.

M. Bédard : Donc, c'est plus des craintes. Ce que vous souhaitez, c'est que...

Mme Roberge (Carole) : Oui, oui, c'est des réserves. Nous, on l'exprime vraiment comme des réserves.

• (17 h 50) •

M. Bédard : O.K. Sur l'évaluation complémentaire, que j'entends parler beaucoup et pour laquelle moi, je vous dirais, j'ai un a priori très favorable, pour moi, ça me semble comme évident de procéder de cette façon-là, et vous semblez avoir des réticences. Parce qu'on cherche, justement, à améliorer le processus, à être plus souple et, en même temps, être capable de cibler le besoin réel qu'on... On a des gens qui, dans leurs responsabilités, ont toutes les compétences. Vous les connaissez, c'est en partie vos membres, là. Donc, est-ce que vous ne pensez pas qu'on aurait avantage à s'assurer qu'ils aient les outils, justement, pour avoir les candidats... Et là, évidemment, ce n'est pas obligatoire, ce n'est pas une... Ça n'arrivera pas pour chacun des postes à combler, mais, dans des cas précis, ils peuvent se servir de cette façon de faire là. Puis, comme on prend pour acquis que la fonction publique, les membres que vous représentez, c'est des gens qui sont impartiaux, non partisans, qui ont toute l'indépendance, des gens de grande valeur, alors votre crainte, elle se situe où?

Mme Roberge (Carole) : Nous, on regarde l'évaluation du processus, on dit : Les gens qui sont déjà qualifiés, c'est comme un deuxième processus de qualification. C'est important pour nous que le processus ne puisse pas être contesté. Et, dans cette perspective-là, si on maintient cette évaluation-là, on considère qu'elle doit être appellable, que la personne doit avoir un droit d'appel à la Commission de la fonction publique. On ne l'exclut pas, mais c'est une façon d'évaluer les gens.

Nous autres, on dit : Il y a d'autres façons aussi d'évaluer des gens ou de rencontrer des gens pour voir si leurs qualifications vont avec le poste. On le fait déjà quand on le fait en affectation-mutation lorsque les gens bougent. Les gens ont déjà été qualifiés lorsqu'ils sont rentrés dans la fonction publique, mais on les rencontre dans les processus internes d'affectation-mutation pour voir vraiment s'il y a adéquation entre la personne, ses qualifications et le poste. Mais la personne a déjà été qualifiée.

Et je laisserais Me Doré compléter sur l'aspect des recours parce que c'est une question de recours pour nous.

Mme Doré (Martine) : Bien, en fait, c'est que nous, on considère que l'évaluation complémentaire, dans le processus, ça devient quand même une étape qui est importante et déterminante dans le choix du candidat. Donc, à partir du moment qu'on administre un autre moyen d'évaluation, bien, on considère, au même titre que le droit d'appel est prévu à la promotion pour la première étape d'évaluation des candidats qui les amène sur une liste, une banque de candidats qualifiés... alors, à ce moment-là, au même titre, les candidats devraient avoir un droit d'appel sur l'évaluation complémentaire. Ce n'est pas qu'on est en désaccord avec l'évaluation complémentaire, comme Mme Roberge l'a exprimé, mais c'est qu'à partir du moment... si on décide de mettre en place l'évaluation complémentaire, bien, il faut que le droit d'appel soit également prévu.

M. Bédard : Exactement. C'est là où je suis étonné. Puis c'est sûr qu'il peut y avoir une question de culture, mais, comme vous représentez des membres qui vont exercer ces choix-là, qui sont optionnels, mais qui ne sont pas de la qualification, qui sont clairement de voir à... Les personnes, au-delà de leurs qualifications, quel est l'élément précis de... Tu sais, moi, ça me semble évident, ça. Et là, si je crée un droit d'appel là-dessus, bien, j'alourdis le système,

là, et là les gens vont dire : Bien, je ne l'utiliserai pas, tout le monde va venir contester. Et là, à ce moment-là, je vais me priver d'un moyen qui est, je pense, très bon pour les gestionnaires d'identifier, de devoir... tu sais, de voir les gens individuellement, donc. Et ce qu'on se dit ensemble, c'est qu'on veut ne pas alourdir le processus. Et là, si je prive les gestionnaires de ce moyen-là, des gens que vous représentez, bien là ils ne l'utiliseront pas, de peur de se retrouver devant la commission parce que ça va être presque... En tout cas, vous voyez un peu, dans le...

Et moi, je pars du principe... C'est sûr que, souvent, dans les membres que vous... pas vous représentez, mais, au niveau des syndicats, un peu comme les députés, je peux comprendre que ceux qui viennent les voir, c'est rarement des gens où tout va bien. Donc, c'est des gens, ils viennent se plaindre, effectivement, d'un traitement inadéquat. Donc, on peut avoir une perception de traitement inéquitable, et je dis souvent... C'est vous, Mme Roberge, à qui je disais, je pense, quand on s'est rencontrés : Tu sais, un bureau de député, c'est un bureau de plaintes. Alors, si je base ma perception de la fonction publique sur ce que moi, on me dit dans mon bureau de comté, c'est sûr que ça ne sera pas positif. Mais je sais très bien que tous ceux qui vont bien, ils ne viennent pas me voir, ils ne viennent pas me dire : M. le député, je vous remercie, j'ai été traité de façon équitable et formidable par les fonctionnaires, donc je viens simplement en témoigner devant vous, bonne journée, puis ils s'en vont. Donc, ce que j'ai, c'est l'inverse.

Et ma crainte, c'est justement, dans cette optique-là d'une perception où il peut y avoir et il y aura toujours des gens qui peuvent être face à une situation où il y a une injustice soit individuelle, soit une iniquité réelle, ou une perception de cette réalité-là, qu'on se prive d'un moyen de gestion qui est simple, utilisé couramment partout et qui n'est pas utilisé par... Si c'était moi qui le faisais, là, je vous dirais : Bon, on a un problème, là, tu sais. Si c'était le ministre qui passait pour voir... Mais c'est des gens de la fonction publique, les gens que vous représentez. Donc, c'est là où j'ai vraiment de la difficulté, moi, à comprendre comment on peut s'opposer... puis là ce n'est pas farouchement, là, mais qu'on peut mettre une réserve aussi importante par rapport à quelque chose qui me semble évident.

Mme Roberge (Carole) : Nous, notre réserve est aussi du fait qu'on n'a pas de définition de cette évaluation complémentaire là, on ne sait pas vraiment ce que ça veut dire.

M. Bédard : Si c'est bien défini, est-ce que, déjà, vous allez être rassurés?

Mme Roberge (Carole) : En tout cas, il faudrait d'abord le voir. Puis nous, on dit : Actuellement, il y a des mécanismes internes. La fonction publique, il y a des rencontres quand les gens sont qualifiés, hein? Ils le sont ou ils ne le sont pas. À l'évaluation initiale, ils le sont, qualifiés. Donc, le gestionnaire peut refaire des rencontres pour voir si ça correspond au profil recherché sans qu'il y ait des gros processus formels d'évaluation complémentaire. C'est encore plus simple que ce que vous voyez avec une évaluation complémentaire.

M. Bédard : Mais, si on le fait actuellement, mais ce n'est pas prévu, c'est ça, mon problème. C'est que vous me dites qu'on le fait, puis c'est correct. Personne n'a le droit d'appel, mais c'est correct. Le problème, c'est qu'il n'est pas prévu nulle part. Et, comme on est dans un milieu, le vôtre, qui est très juridique — puis c'est correct parce que la Loi de la fonction publique, elle donne des garanties — bien, on légalise quelque chose qui... et on va mieux encadrer quelque chose qui existe. C'est ça, le but, vous voyez, puis d'être transparent par rapport à la façon de faire. Mais, quand on me dit : Comme on le fait maintenant, comme... Là, je vais le mettre dans la loi, bien là on va prévoir un droit d'appel. Bien là, je vais dire : Écoutez, tant qu'à ça, enlevons-le, restons dans l'illégalité, puis il n'y aura pas de droit d'appel. Vous voyez un peu comment... C'est pour ça, le raisonnement à l'envers est dur à comprendre, là.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, si vous me permettez, je m'excuse parce que... Il vous restera à peu près huit minutes, au parti gouvernemental. Parce que les cloches sonnent, et puis nous devons aller exercer notre pouvoir de... notre pouvoir... notre devoir de parlementaires.

Alors, nous suspendons nos travaux, le temps de s'exécuter. Alors, nous vous demandons...

M. Bédard : ...

(Suspension de la séance à 17 h 58)

(Reprise à 18 h 13)

Le Président (M. Claveau) : Alors, on est prêts? M. le ministre, vous aviez d'autres questions?

M. Bédard : J'avais une question et j'attendais impatiemment ma réponse. J'y pensais tout le temps que j'ai voté, donc...

Des voix : Ha, ha, ha!

M. Bédard : Allez.

Mme Doré (Martine) : Alors, écoutez, à l'heure actuelle, notre compréhension de l'évaluation complémentaire fait en sorte qu'il y aurait un moyen d'évaluation qui serait administré, tout comme ça se fait pour la première étape

amenant à la qualification des candidats. Ce moyen d'évaluation administré là va donner une note au candidat. Cette note-là risque, évidemment, d'être transférable. Elle va demeurer, autrement dit, au dossier du candidat. Donc, si c'est le cas, bien, alors pourquoi ne pas prévoir le droit d'appel, comme c'est prévu pour le processus à la première étape qui amène à la qualification des candidats?

La deuxième des choses, c'est que, par rapport à votre préoccupation, c'est que la Loi sur la fonction publique le prévoit actuellement, le droit d'appel en matière d'appels de concours. Ce n'est pas tous les candidats qui se prévalent actuellement non plus de ce droit d'appel là, donc, puis loin de là, je vous dirais. Puis même la Commission de la fonction publique propose souvent une séance d'échange et d'information qui permet, la plupart du temps, de finaliser les dossiers à cette étape-là. Donc, nous, pas parce qu'il va y avoir un droit d'appel de prévu que les gens vont automatiquement s'en prévaloir. Mais on considère, étant donné qu'il y a une note, qu'il y a un résultat qui va être transférable... à ce moment-là, pour nous, c'est un moyen d'évaluation, c'est l'évaluation du candidat. Même s'il est déjà qualifié, il se doit quand même d'avoir un droit d'appel par rapport à cette procédure-là. Ce qu'on aimerait ajouter aussi, c'est qu'il ne faut pas oublier que la loi prévoit aussi qu'il peut y avoir une nomination conditionnelle qui se fasse. Alors donc, ça n'aura pas pour effet, là, nécessairement, de retarder la dotation d'un poste, là.

M. Bédard : Mais vous comprendrez que ça complexifie puis ça rend... La personne qui ferait l'objet... où il y aurait une contestation, là, ce n'est pas optimal, là, disons. En tout cas, on va continuer à réfléchir, mais je vous avouerais que j'ai un préjugé favorable au maintien de ce qui est dans le projet de loi tout en étant très transparent sur la façon qu'on va le faire, de quelle façon, puis ça, on travaillera en collaboration avec vous. C'est vrai que, suite aux auditions, aux commentaires, j'ai plus tendance à maintenir la situation actuelle, mais je tenais à ce que vous le sachiez. À la lumière de l'argument que je vous ai donné un peu et de la logique où ça se fait déjà de façon non... pas non encadrée, mais pas de façon prévue dans la loi, ce que nous souhaitons, c'est rendre légal ce qui ne l'était pas, mais en ne l'alourdissant pas. Donc, comme le but de l'ensemble du projet de loi, c'est de ne pas alourdir, je ne suis pas sûr si je vais aider les cadres vraiment en leur donnant comme ça cette possibilité d'appel. Je vous dis ça, mais je vais continuer à réfléchir. Je sais que mon collègue avait une autre question.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Mais, avant de passer la parole à M. le député de Dubuc, j'aurais besoin d'un consentement pour accepter ce qu'on fait actuellement, de continuer nos travaux après 18 h 15. Il y a consentement? M. le député de Dubuc.

M. Claveau : Oui. Bonjour, mesdames. Par rapport aux listes de... les listes de déclaration d'aptitudes, pour faciliter, même de prolonger... Mais j'avais une question particulièrement avec l'exemple que vous nous avez donné tout à l'heure concernant l'embauche de cinq personnes, et puis qu'il n'y avait plus personne sur la liste, et, compte tenu des délais d'embauche, ça vous remettait à quatre, cinq, six mois plus tard. Est-ce que c'est régulier, des situations comme telles, alors qu'on sait qu'en gestion prévisionnelle des ressources humaines les besoins doivent être évalués ou identifiés auparavant, lorsque vous faites vos budgets et que... D'arriver dans des situations de manque de candidats sur des listes, qui ne permet pas à donner le service ou d'embaucher des gens assez rapidement, est-ce que c'est fréquent ou dans des situations particulières ou exceptionnelles?

Mme Labrecque (Louise) : Bien, écoutez, présentement, il y a quand même plusieurs listes de déclaration d'aptitudes qui sont valides, mais il y a toujours, dans des secteurs... Le cas où Mme Roberge faisait référence, j'imagine, c'est dans un secteur d'activité très pointu où les listes de déclaration d'aptitudes ne pouvaient pas être utilisées pour ces emplois-là parce qu'on doit... Et ça arrive parce que les emplois sont très particularisés, et ça arrive qu'on doit tenir des concours spécifiques pour ces emplois-là, et ça implique de longs délais.

M. Claveau : Et, dans vos réserves que vous émettez par rapport à la prolongation des listes... Parce qu'ils ont un temps donné, normalement, et puis, dans le projet de loi, on prévoit que, la liste, qu'il y ait des possibilités... ou de faciliter les prolongations, vous avez des réserves.

Mme Labrecque (Louise) : Est-ce que je réponds?

Une voix : Oui, vas-y.

Mme Labrecque (Louise) : Notre réserve, elle n'est pas à cet effet-là. Attendez un petit peu que je prenne notre mémoire.

Mme Roberge (Carole) : C'est sur les LDA échues, lorsqu'elles sont échues.

Mme Labrecque (Louise) : En référence à...

Mme Roberge (Carole) : Si elles sont échues, on considère qu'elles doivent être échues pour tout le monde qui sont sur cette liste-là, mais ne pas pouvoir avoir recours... aller chercher une ou deux personnes dans une liste qui est échue. Il faudrait que tous les gens aient la même possibilité. Tu peux compléter, Louise, là.

Mme Labrecque (Louise) : Oui, c'est ça. C'est les mesures transitoires prévues au projet de loi. On prévoit à l'article 37 les circonstances où... Le libellé exact, là, je ne l'ai pas, mais on parle concernant le maintien de déclaration d'aptitudes d'une personne malgré la fin de validité de la liste de déclaration d'aptitudes. La liste, normalement, elle est échue, elle devrait être échue pour tout le monde. Dans certaines circonstances, on voudrait pouvoir maintenir la déclaration d'aptitudes d'une ou des personnes qui sont sur cette liste de déclaration d'aptitudes là. Nous, on a des réserves par rapport à ça, on se dit : Si on a encore besoin de recourir à la liste de déclaration d'aptitudes, il vaudrait mieux réactiver la liste pour être dans un principe d'accès à l'égalité à tous plutôt que de maintenir la déclaration d'aptitudes d'une personne, alors que les autres qui sont sur la liste ne l'auraient plus. Nos réserves vont plus dans ce sens-là, l'accès à l'égalité pour tous ceux qui étaient sur la liste. Si on a encore besoin de la liste, on devrait la réactiver ou la maintenir valide pour l'ensemble des candidats qui sont sur la liste, et non pas pour une ou des personnes.

M. Claveau : C'est bien.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Ça va?

M. Claveau : Ça va, M. le Président.

• (18 h 20) •

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, merci beaucoup. Et je cède la parole à Mme la députée de Laporte.

Mme Ménard : Merci. Vous venez de répondre à une question que j'avais, alors c'est bon.

J'aimerais revenir sur la question de M. le ministre et président du Conseil du trésor concernant votre préoccupation concernant l'impact des nominations des retraités pour une courte période, là... une période déterminée, je devrais dire, sur la santé financière des régimes de retraite. Je comprends que vous avez dit à la toute fin : C'est une crainte que nous avons. J'essaie de comprendre votre crainte. Parce que, si on rappelle un retraité pour une période de, je ne sais pas, moi, quatre à six mois, comment ça pourrait nuire à la santé financière du régime de retraite? Peut-être que vous avez raison, là, d'avoir une crainte, mais je ne comprends pas, pas du tout, ce que vous dites.

Mme Fournier (Isabelle) : En fait, on comprend que c'est un besoin qui peut exister, puis on n'est pas contre cette mesure-là. Ce qu'on dit aussi, c'est que ça doit être balisé. Alors, est-ce que ça va être trois mois? Est-ce que ça va être quatre mois? Est-ce que ça va être cinq ans? Est-ce que ça va être six ans? On pense qu'il doit y avoir certaines balises. Puis il faut voir que notre régime de retraite du personnel d'encadrement a des défis particuliers de pérennité. Alors, Mme Roberge faisait référence tantôt au ratio de un pour un. Actuellement, c'est un participant pour un retraité, on peut difficilement aller en bas de ce ratio-là. On a déjà des taux de cotisation qui sont extrêmement élevés, on est actuellement à 12,3 % et on sait que ça va augmenter. Alors, la charge est très lourde pour les participants actifs.

C'est sûr que, si on fait faire le travail par des gens qui ne participent pas au régime de retraite et qu'on vient diminuer encore ce ratio-là... Et le problème, il n'est pas imaginaire, là, il se vit déjà. Peut-être un peu moins chez les cadres de la fonction publique, mais, dans le réseau de la santé, ça semble très présent. Alors, c'est sûr que la pérennité du régime et le taux de cotisation, qui doit être maintenu quand même à un taux raisonnable, il n'y a personne qui a envie de donner 20 % de sa paie pour payer un régime de retraite... Alors, c'est ça, notre préoccupation. Alors, on n'est pas contre la mesure, on veut juste que ça soit balisé puis que ça soit raisonnable comme utilisation.

Mme Ménard : O.K. Je comprends mieux. O.K. Vous dites aussi dans votre mémoire concernant l'article qui mentionne que le président du Conseil du trésor pourrait estimer que ce n'est pas raisonnable de continuer à aller chercher des noms sur un emploi quelconque et qu'on devrait... Vous dites, vous questionnez «son maintien, considérant que l'inscription sera continue et qu'à notre connaissance l'article n'a jamais été utilisé». Alors, pourquoi... Parce que ça se pourrait qu'il y ait, pour un emploi quelconque, qu'il y ait un nombre très, très élevé de candidats, et, à ce moment-là, qu'on ne voudrait pas passer à travers des rencontres avec tous ces candidats-là. Le président du Trésor pourrait décider et dire : Bien là, on a assez d'applicants là-dessus, on va... Alors, pourquoi vous n'êtes pas d'accord avec ça?

Mme Labrecque (Louise) : Oui. Cet article-là, on questionne, effectivement, son maintien parce qu'il était dans la loi actuelle de la fonction publique, et, comme on dit, à notre connaissance, il n'a jamais été utilisé. C'était une mesure qui pouvait être possible dans le cadre de concours où on avait beaucoup de candidatures inscrites, et, à sa face même, compte tenu du nombre d'emplois à pourvoir, c'était évident qu'on aurait beaucoup trop de candidats à évaluer. À ce moment-là, on pouvait indiquer aux candidats : On va réduire le nombre de candidatures. Mais le processus prévu à la loi précisait que ça devait être annoncé dans l'appel de candidatures. Et la réduction du nombre de candidatures, bien, évidemment, ça devait être impartial, donc il fallait prévoir un mécanisme spécial. Et, si on s'en va dans un nouveau régime où l'inscription sera continue, en principe on ne devrait pas se retrouver dans cette problématique-là parce qu'au moment où on aura suffisamment de candidatures on pourra, d'après ce qu'on en comprend, arrêter l'affichage puis évaluer les candidats qu'on a là. Donc, il n'y aurait pas plus besoin de réduire.

Et un exemple que je peux peut-être vous citer, en 1992, au moment où le contrôle routier a été confié à la Société de l'assurance automobile, l'Office des ressources humaines, à l'époque, a fait un concours pour engager des contrôleurs routiers. Il y avait peut-être beaucoup d'emplois, entre 100 et 200, peut-être, à l'époque, mais il y avait eu plus de

30 000 candidatures, 30 000 candidatures à écrire pour les admettre, les convoquer à des... Alors, c'était vraiment une lourdeur administrative, et avoir 150 candidats pour un emploi, c'était exagéré. Mais, comme on n'avait même pas prévu, au moment de l'appel de candidatures, d'indiquer qu'il pourrait y avoir une réduction du nombre de candidatures, bien, on a dû mener le concours pour ces 30 000 candidatures là. Alors, c'est pour ça qu'on pense, s'il n'a jamais été utilisé par le passé, au moment où il y avait des concours qui pouvaient avoir de gros volumes, dans le processus actuel, où on s'en va plus avec des processus d'appel en continu, on pense que ça ne sera pas vraiment plus utile dans les prochaines années que ça ne l'a été par le passé.

Mme Ménard : O.K. D'accord. À la page 3 de votre document, vous êtes très favorables... vous accueillez très favorablement le projet de loi et vous mentionnez que «la nouvelle approche permettra à l'État d'être plus concurrentiel avec le marché de l'emploi», bon, etc. Et, si je vous lis à la page 5, vous dites qu'on n'est pas vraiment concurrentiel, ça ne sera pas... ce «nouveau processus [...] ne suffira pas à lui seul à améliorer le recrutement externe pour répondre aux besoins de la fonction publique», et là vous parlez de la concurrence. Là, j'essaie de vous suivre. Vous dites à un endroit qu'on va devenir concurrentiel puis, un petit peu plus loin, vous dites qu'on n'est pas concurrentiel avec ça. Alors, voulez-vous m'expliquer ce que vous voulez dire vraiment?

Mme Roberge (Carole) : On dit que c'est un atout pour devenir plus concurrentiel, mais ce n'est pas le seul élément d'une stratégie pour être concurrentiel avec le privé. Il y a les groupes précédents qui en ont parlé tout à l'heure, il y a aussi les conditions de travail qui sont associées. Il n'y a pas seulement, juste le processus de recrutement qui est plus lourd dans la fonction publique, il y a les autres conditions associées à ça aussi. Puis les jeunes, de plus en plus, recherchent des employeurs de choix, ils recherchent des entreprises en croissance. Donc, ce qu'ils se demandent : Où est-ce que tu travailles? Où est-ce que tu travailles? La première chose dont ils se parlent, ils nomment l'entreprise pour laquelle ils travaillent, puis, si le jeune se trouve dans une entreprise en décroissance, il est comme pointé un peu du doigt des autres, tu sais : Pourquoi tu restes là? Pourquoi tu ne vas pas ailleurs?

Donc, il y a d'autres éléments d'une stratégie globale qui est plus de valorisation de la fonction publique aussi, il y a plusieurs éléments qui sont là-dedans, valoriser le personnel, etc. Puis je pense que le gouvernement réfléchit depuis plusieurs années à ces questions-là, puis qu'il va y avoir d'autres éléments qui vont être mis sur la table. Là, on est à un élément précis, technique du recrutement, qui n'est pas facile pour un jeune. Puis moi, pour l'avoir expérimenté comme gestionnaire, sur les listes, là, lorsqu'on arrive sur les listes, il n'y a plus personne de disponible sur ces listes-là. Je veux dire, c'était très, très lourd. Donc, juste qu'on bonifie ça maintenant, cet aspect des listes là, c'est un pas énorme pour un gestionnaire dans le fait de combler un emploi dans son unité de travail, c'est clair.

Mme Ménard : O.K. Merci, madame.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Mont-Royal.

M. Arcand : Merci, M. le Président. Mesdames, j'écoutais la discussion que vous aviez avec le président du Conseil du trésor sur la question, évidemment, du droit d'appel, mais déjà il y a une réalité qui est devant nous, c'est que, juste de faire appliquer actuellement les différentes normes, on a de la difficulté. Quand je vois, par exemple, ce que la Commission de la fonction publique révèle dans ce qui s'est passé au niveau du ministère de la Santé et des Services sociaux, il me semble qu'au départ je pense qu'il y a un travail très important à faire pour améliorer d'abord la façon de faire parce qu'on ne respecte même pas les normes, déjà, qui sont là dans bien des cas. C'est ce que l'enquête révélait.

Deuxièmement, je ne sais pas si vous serez d'accord avec moi, mais, pour avoir parlé à beaucoup de gens, en termes de ressources humaines, je pense qu'on peut essayer d'améliorer au maximum toute la question, bien sûr, du favoritisme et d'essayer de l'éliminer le plus possible et je pense qu'on ne pourra jamais éliminer complètement l'arbitraire. Vous avez beau prendre toutes les mesures possibles et imaginables, je pense que l'arbitraire dans l'embauche... Je sais qu'il y a des gens en ressources humaines qui, par exemple, vont dire : Ça prend au moins deux, trois personnes pour juger de la valeur d'une personne, etc.

Alors, moi, la question, c'est : Suite aux explications du président du Conseil du trésor, est-ce que, pour vous, ça vous a rassurées ou c'est quelque chose que vous maintenez et que vous voulez réclamer encore, cette espèce de droit d'appel qui, à mon avis, risque de complexifier un peu la machine?

• (18 h 30) •

Mme Doré (Martine) : Alors, moi, je dirais ceci, c'est que est-ce que c'est vraiment ce que l'on demande, finalement, qui alourdirait le processus? La question : Est-ce que l'évaluation complémentaire ne vient pas, d'une certaine façon, alourdir le processus, qui vient un peu à l'encontre de l'objectif visé par la loi? Les propos du ministre ou les explications du ministre, on peut voir comment ça va être formulé au niveau de la réglementation, des directives, comment sera définie la question de l'évaluation complémentaire. S'il y a des éléments plus précis qui viennent vraiment encadrer ce processus-là, je vous dirais, on peut revoir, là, notre position, mais, à l'heure actuelle, pour nous, il nous apparaît évident que ça constitue un moyen d'évaluation de la même façon que qu'est-ce qui est prévu à la première étape, et on voit difficilement comment qu'on peut les dissocier, comment on peut dissocier les étapes, la première étape, qui amène la qualification des candidats, et l'étape de l'évaluation complémentaire, puisqu'on parle vraiment de l'administration de moyens d'évaluation qui sont élaborés, entre autres, par le CSPQ, et ce sont les mêmes moyens. Alors, pourquoi qu'on permet un droit d'appel sur une première étape, sur des mêmes moyens, alors que, sur la deuxième étape, on vient exclure cette possibilité-là?

La demande n'est pas dans le sens d'alourdir la procédure, loin de là. Puis, comme je l'exprimais tout à l'heure, les nominations conditionnelles sont possibles, sont prévues à la loi. Et, lorsqu'il y a un appel qui est exercé... Encore une fois, ce ne sont pas tous les candidats qui vont exercer un droit d'appel parce que, regardez, pour nous, les cadres, en moyenne, il y a à peu près six appels annuellement en matière d'appels de concours. Alors, ce n'est pas énorme. Puis je vous dirais que, dans la majorité des cas, ces dossiers-là se règlent dans le sens que les gens vont se désister après la séance d'échange et d'information qui est proposée par la Commission de la fonction publique.

Alors, pour conclure, comme je vous le mentionnais, c'est qu'on parle bien d'un moyen d'évaluation. Qu'on le mette au niveau de l'évaluation complémentaire ou selon la première étape, pour nous c'est exactement la même chose et c'est difficile de comprendre de quelle façon on pourrait soustraire cette évaluation-là du droit d'appel.

M. Arcand : Je respecte tout à fait votre opinion, n'ayez crainte. C'est simplement que je pense que le but recherché par le projet de loi, c'est d'essayer de simplifier, d'être plus... qu'il y ait moins de procédurite, si on veut, si vous me permettez l'expression. Alors, c'est pour ça que je vous posais la question, pour essayer, autant que possible, que les choses avancent un peu plus rapidement à ce niveau-là.

Il y a une chose qui m'a intéressé dans ce que vous avez développé comme conclusion, vous parlez que les employés potentiels tendent à privilégier un employeur de choix qui se trouve dans un secteur d'activité en croissance et qui valorise le personnel. Très souvent, même, on entend dire qu'avant même la question financière les gens ont besoin d'être valorisés dans leur emploi. Et donc, d'abord, premièrement, est-ce que vous pouvez m'identifier ce que vous voulez dire par secteur en croissance? Est-ce que vous avez une idée de ce dont on parle? Et, deuxièmement, est-ce que vous avez des suggestions à faire pour permettre... Compte tenu de l'expérience que vous avez dans le domaine, où le gouvernement pourrait peut-être inclure, à un moment donné, certaines mesures de valorisation?

Mme Roberge (Carole) : Eh bien, concernant le secteur d'activité, les gens, ils s'identifient à l'organisation pour laquelle ils travaillent aussi. Peut-être moins aujourd'hui qu'hier, c'était plus présent hier. Ce qui me vient à l'esprit, c'est un employé du fédéral, un postier du fédéral qui dit : Moi, j'ai seulement 35 ans, là, puis ma job est menacée. Je pensais faire carrière à Postes Canada. Donc, les jeunes, ils commencent à regarder l'avenir des organisations dans lesquelles ils sont et ils veulent être associés aux organisations en croissance parce qu'ils pensent qu'ils ont plus de perspectives d'avenir dans ces secteurs-là. Moi, je côtoie quand même pas mal de jeunes, puis c'est la perspective dans laquelle ils s'inscrivent. Puis un jeune qui est dans une entreprise — même une grosse entreprise — en difficulté, en décroissance, qui doit beaucoup varier sa production, diversifier sa production pour pouvoir survivre, bien, il n'est pas considéré comme d'être dans un bon secteur d'avenir pour lui, puis il est jeune, puis il pense à son avenir.

La valorisation de la fonction publique puis, je dirais, secteurs en croissance... Pour les gens, d'entendre toujours dire que le gouvernement est en difficultés financières, il faut qu'il coupe dans ses ressources... Puis ce n'est pas si vrai que ça parce que les ressources n'ont pas si baissé que ça, mais c'est le discours qu'on entend, c'est ça que je veux dire. On regarde, les effectifs n'ont pas baissé tant que ça, mais c'est le discours qu'on entend, couper un sur deux, etc., puis on va couper, puis on va couper. Donc, les jeunes entendent ça. Puis moi, j'ai entendu des groupes où il était question d'aller faire des stages, mais personne ne choisissait la fonction publique parce qu'ils entendent : Bien, ils vont couper un sur deux, puis on est les derniers arrivés. Personne dans la classe ne choisissait la fonction publique. Bon, chacun veut être identifié dans des organisations en croissance, en développement, je pense que c'est ça.

Puis, la valorisation du personnel, bien, je pense que c'est le rôle de l'employeur de valoriser les bons coups de l'organisation. On est une grande entreprise. Le gouvernement, c'est une des plus grosses entreprises du Québec. On est une partie importante de la production interne, etc., donc je pense qu'il doit y avoir plus de discours pour valoriser les projets que font les fonctionnaires. Puis peut-être... je ne sais pas si ça vient de notre éducation, mais, pour les fonctionnaires, c'est très difficile d'être sur la place publique puis de parler de leurs bons coups. Ils sentent qu'ils n'ont pas tout à fait le droit de faire ça. Et j'ai même entendu un consultant qui est allé à New York pour parler d'un projet du gouvernement du Québec, alors qu'aucun fonctionnaire n'est autorisé à aller faire un exposé sur nos réalisations de la fonction publique. Je trouvais ça quand même assez particulier. J'entendais l'autre fois une organisation qui voulait avoir des exemples de fonction publique... sur les projets innovants dans la fonction publique. Bien, le groupe n'avait pas encore trouvé quelqu'un qui acceptait, dans un ministère ou un organisme, de pouvoir aller parler de leurs projets innovants, puis il y en a plein, des beaux projets puis des projets d'envergure qui sont réalisés par les fonctionnaires. C'est des projets de société qu'on a. Ce n'est pas des petites entreprises, c'est des projets de société, c'est des projets complexes. Je pense que c'est à ça qu'on veut faire allusion.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Et je cède maintenant la parole au député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, M. le Président. Merci, mesdames, pour la présentation de votre mémoire. Tout à l'heure, on a parlé des conditions permettant aux retraités... puis il y avait un impact sur les régimes de retraite. Si j'ai bien saisi, là, c'est des gestionnaires qui sont engagés à contrat? C'est ça?

Mme Roberge (Carole) : C'est ça.

M. Picard : Donc, il y a des gestionnaires, ils ont un patron qui est gestionnaire, qui décide d'engager d'autres gestionnaires à contrat tout en sachant qu'il peut y avoir un impact sur le régime de retraite. C'est ce que...

Mme Roberge (Carole) : Ça peut être des administrateurs d'État qui les engagent, qui ne sont pas partie du même groupe. Nous, on représente les cadres...

M. Picard : Vous représentez les cadres de différents niveaux?

Mme Roberge (Carole) : Oui, mais pas des administrateurs d'État.

M. Picard : O.K. Mais là il se peut qu'un supérieur hiérarchique engage un gestionnaire à contrat.

Mme Roberge (Carole) : Il pourrait, oui.

M. Picard : À votre connaissance, est-ce que c'est... Est-ce que vous avez le nombre ou... Tantôt, on a parlé de la santé, que ça se faisait un peu plus. Est-ce que vous avez des statistiques là-dessus?

Mme Roberge (Carole) : Bien, on est en train de l'évaluer, c'est ce qu'on... Les organisations de représentants de gestionnaires, que ce soit la santé, l'éducation ou la fonction publique, on veut faire le portrait de cette situation-là, puis ce n'est pas si facile que ça d'avoir des données parce qu'il y a plusieurs employeurs, hein? Il n'y a pas juste un employeur, il y a plusieurs employeurs. Puis quel statut prend la personne qui revient, ce n'est pas toujours évident. Il peut avoir un statut de consultant, il y en a qui peuvent revenir sur des contrats aussi soit par des firmes ou soit sur une base individuelle comme travailleurs autonomes. Puis il y en a qui peuvent revenir comme employés occasionnels, mais ça, on n'en a pas vu encore, en tout cas.

M. Picard : Excusez, mais est-ce qu'ils reviennent comme gestionnaires?

Mme Roberge (Carole) : Bien, ils reviennent sur des mandats spéciaux, je dirais, plus particulièrement, sur des expertises particulières.

M. Picard : Est-ce que vous croyez rendre publique votre compilation?

Mme Roberge (Carole) : Bien là, si on réussit à avoir les données, c'est très certain qu'on va en parler.

• (18 h 40) •

M. Picard : O.K. J'aurais une autre question, M. le Président. Concernant les emplois occupés par des étudiants et des stagiaires, vous êtes préoccupés par le principe d'égalité d'accès. Hier, j'ai posé la question aux représentants de la Commission de la fonction publique. Eux considéraient que c'est un système aléatoire, il détermine trois personnes dans la banque, et, après ça, le gestionnaire fait son choix. Est-ce que vous avez une meilleure méthode pour s'assurer que tous les citoyens peuvent avoir accès à un emploi dans la fonction publique comme étudiant ou comme...

Mme Roberge (Carole) : Comme étudiant, stagiaire, ça ne pose pas de problème. Il est étudiant, il est stagiaire, il n'est pas un employé de la fonction publique. Mais, pour devenir un employé de la fonction publique, pour avoir un emploi dans la fonction publique autre qu'un poste de stagiaire ou d'étudiant, c'est différent pour nous, c'est l'égalité...

M. Picard : ...qu'il passe par le processus général, c'est ça?

Mme Roberge (Carole) : Bien, il faut qu'il ait le même processus de qualification que l'ensemble des citoyens pour avoir une égalité d'accès à l'ensemble des citoyens. En tout cas, on est très réservés sur les processus particuliers d'évaluation. Voilà.

M. Picard : O.K. Merci beaucoup.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière. Alors, Mmes Roberge, Labrecque, Doré, et Fournier, merci énormément de votre participation à notre commission.

Mémoire déposé

Et, avant de passer aux remarques finales, je dépose le mémoire d'un organisme qu'on n'a pas entendu, et je suspends nos travaux une minute ou deux pour saluer nos invités.

(Suspension de la séance à 18 h 41)

(Reprise à 18 h 42)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Et nous reprenons nos travaux pour vous dire que, pendant qu'on allait saluer nos invités, j'ai déposé un mémoire d'un organisme qui n'a pas été entendu. Alors, le dépôt est fait.

Remarques finales

Et j'invite maintenant le député de Chutes-de-la-Chaudière à formuler ses remarques finales pour un maximum de trois minutes.

M. Marc Picard

M. Picard : C'est beau. Merci, M. le Président. Je tiens à remercier les témoins qui sont venus présenter leurs préoccupations concernant ce projet de loi et je tiens à souligner le bon climat pour le déroulement de nos travaux. Je pense que demain... En tout cas, on m'a dit que c'était le principe. Donc, je comprends que le ministre veut aller assez rapidement. Je pense, c'est une bonne chose aussi.

Il y a eu certaines craintes. Puis la crainte générale que je retiens, c'est que les gens disent : Oui, je comprends, on établit les balises, là, mais précisément... Mais je comprends aussi le ministre lorsqu'il dit : On ne peut pas l'écrire dans la loi, là. Donc, on va faire un acte de foi puis on va collaborer pour avoir le plus d'informations possible, pour avoir le moins de surprises possible. Merci beaucoup. C'est terminé, M. le Président.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière. Mme la députée de Laporte, pour vos remarques finales d'un maximum de six minutes.

Mme Nicole Ménard

Mme Ménard : Merci beaucoup, M. le Président. Alors, à mon tour de remercier tous les membres — d'abord, on a bien travaillé ensemble — et aussi tous les intervenants et organisations qui ont pris part à cette commission et qui sont venus exprimer leur opinion sur le projet de loi n° 41, et surtout d'avoir pris le temps d'analyser le projet et de nous faire des recommandations. Alors, je pense qu'ils ont tous contribué à une meilleure compréhension de ce dossier-là. Alors, l'étape suivante va être d'étudier le projet de loi article par article. Alors, on sera en mesure, à ce moment-là, d'analyser plus en profondeur chaque élément puis de prendre en compte certaines recommandations.

Alors, tout ça, M. le Président, pour dire que nous y croyons, à ce projet de loi là, et que nous travaillerons ensemble, et que M. le ministre et président du Conseil du trésor peut compter sur notre entière collaboration.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, Mme la députée de Laporte. M. le ministre, pour un maximum de six minutes.

M. Stéphane Bédard

M. Bédard : Merci, M. le Président. Je pense que je vais battre le temps, effectivement. Donc, merci. Ça a été une longue journée avec quelques interruptions. Donc, je remercie l'ensemble des collègues des questions et de l'ambiance, effectivement. Mais, on le savait au départ, on s'était donné comme objectif de bien faire les choses. Et je pense qu'on en a su un peu plus sur des positions de ceux et celles qui sont venus témoigner, puis ça nous éclaircit sur les orientations du projet de loi.

Ce que je retiens, effectivement, c'est un appui quasi unanime des groupes qui sont venus sur les fondements mêmes du projet de loi. Comme des groupes d'opposition, puis je remercie le député de Chutes-de-la-Chaudière, la députée de Laporte, le député de Mont-Royal ainsi que mes collègues du côté ministériel, je pense qu'on a une belle unanimité.

Les éléments qui ont été soulevés, vous voyez, bon, il y a des éléments de réflexion, bien que ma position, pour l'instant, est assez arrêtée. Mais je pense qu'elle mérite... elle va s'éclaircir avec les directives, avec les règlements qui vont découler de l'application. Pour la suite, on se donne tous rendez-vous, effectivement, à très court terme pour l'adoption de la loi.

Je tiens à remercier Mme Roy, qui m'accompagne, ainsi que ceux et celles qui sont en arrière parce que ce qu'on a vu, c'est que c'est une loi, effectivement, qui est bien reçue. Pourquoi? Parce que les gens ont fait leur travail avant, donc ils les ont consultés, ils ont vu les différentes remarques, et ce qui fait que ce qu'on a aujourd'hui, donc, c'est un produit de qualité. Donc, bravo! Alors, on n'aura pas beaucoup de papillons ensemble. C'est quand même le fun, hein? Ça raccourcit souvent nos travaux. Alors donc, je les félicite de leur travail parce que vous comprenez que ce n'est pas moi qui l'ai rédigé, ni ma prédécesseure. Donc, il y a des gens qui... On travaille à tous les jours avec ces gens, puis ça a été un bon travail.

Donc, je remercie aussi les groupes. Tout ça s'est fait, vous avez vu, dans une bonne ambiance. Et tout le monde est conscient qu'on va améliorer les choses. Et là, s'il y a des éléments à bonifier encore, nous le regarderons tous ensemble dans la lorgnette de bien faire les choses puis d'avoir une fonction publique de qualité, tout simplement. Donc, merci, M. le Président, et à très bientôt.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Oui. Merci, M. le ministre. Je ne sais pas si M. le député de Mont-Royal aurait quelque chose à rajouter. Un petit deux minutes si vous voulez.

M. Pierre Arcand

M. Arcand : Bien, juste 30 secondes, simplement pour dire que certains témoignages que j'ai entendus aujourd'hui me démontrent qu'il y a encore beaucoup de travail à faire au niveau de la gestion des ressources humaines

au niveau du gouvernement du Québec, et je souhaite que ce projet de loi là soit la première étape à une amélioration considérable de cette gestion.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, M. le député. Alors, merci beaucoup à mes collègues parlementaires, M. le ministre. Merci au personnel du Conseil du trésor de s'être prêté à cet exercice. M. Goulet, merci beaucoup... Vous n'êtes pas au Conseil du trésor, comme ça?

Une voix : ...

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Oui, vous êtes au Conseil du trésor? Alors, ça incluait tout le cabinet. Alors, merci beaucoup de votre participation. Merci au personnel de la commission ainsi qu'aux gens qui se sont succédé à la régie. Merci beaucoup de votre participation.

Et la commission, ayant accompli son mandat, ajourne ses travaux sine die.

(Fin de la séance à 18 h 48)